

ÉGALITÉ,  
UNE AMBITION COMMUNE

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité  
entre les femmes et les hommes à Villeurbanne

VILLEURBANNE

*femmes*



*hommes*

villeurbanne

conseil municipal

lundi 20 novembre 2017



## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>INTRODUCTION - L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À VILLEURBANNE</b> .....	<b>4</b>
<b>FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2016 - 2017)</b> .....	<b>5</b>
<b>Axe transversal – Notre méthode : sensibiliser, associer, concerter, mesurer</b> .....	<b>5</b>
Trois « Ateliers de l'égalité » avec les Villeurbannais et les Villeurbannaises.....	5
Les Assises 2016 de la lutte contre les discriminations : « Vous avez dit intersectionnalité ? L'imbrication des discriminations en question ».....	8
Formation des agentes et des agents de la Ville : 2017–2018 - Les objectifs .....	9
La réalisation d'un testing au prêt à la création d'entreprise sur le critère de sexe.....	10
Guide pour une communication de la Ville de Villeurbanne sans stéréotypes de sexe .....	12
Utilisation du féminin et du masculin pour les noms des métiers, fonctions et grades .....	12
<b>Axe 1 : Égalité professionnelle des femmes et des hommes</b> .....	<b>13</b>
Rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes 2016 .....	13
Quelques constats .....	13
<b>Axe 2 – La Ville intègre l'égalité f/h dans ses politiques publiques</b> .....	<b>15</b>
Signature de la déclaration pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique .....	15
L'École nationale de musique (ENM) : une dynamique pour promouvoir l'égalité F/H .....	15
La prise en compte de l'égalité F/H dans les activités du Rize .....	17
Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dénominations de rues et d'équipements .....	18
Vie associative : jeu de piste sur « les femmes remarquables » lors de la Biennale des associations 2017 .....	18
<b>Axe 3 - Égalité des droits et lutte contre le sexisme</b> .....	<b>19</b>
Le réseau des points d'information lutte contre les discriminations : un partenariat avec les associations de défense des droits des femmes .....	19
L'Observatoire villeurbannais des discriminations 2016, analyse sexuée des données .....	20
Le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : « Pourquoi moi ? Et si c'était moi ? » .....	21
Formation du personnel de l'état civil sur les mariages forcés .....	22
<b>MÉTHODES ET MOYENS</b> .....	<b>23</b>
Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes .....	23
<b>Pilotage et moyens mis en œuvre</b> .....	<b>24</b>
Le pilotage et les moyens du plan d'actions pour l'égalité femmes hommes.....	24
<b>EN ANNEXE – LE RAPPORT 2016 DE SITUATION COMPARÉE DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE (42 PAGES)</b> .....	<b>24</b>

## INTRODUCTION - L'égalité femmes hommes à Villeurbanne

---

La Ville de Villeurbanne est engagée dans la lutte contre les discriminations depuis quinze ans. L'action spécifique sur l'égalité des femmes et des hommes initiée en 2014 s'inscrit dans le développement de cette politique. L'objectif de cette action est de corriger les inégalités, y compris lorsqu'il s'agit d'inégalités structurelles ou liées à la répartition des rôles sociaux. En ce sens, l'action menée ne s'adresse pas uniquement aux femmes mais vise l'égalité des femmes et des hommes. L'attention de la Ville se porte aussi sur l'articulation des différentes dimensions des inégalités entre les femmes et les hommes, notamment celles liées aux conditions sociales, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle et au handicap.

L'engagement de la Ville a été formalisé par la signature de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Conçue par le Conseil des communes et des régions d'Europe (CCRE), cette charte s'adresse aux collectivités pour qu'elles agissent en tant qu'employeur et sur leurs différentes compétences. Un plan d'actions pour les années 2016-2019 a été également établi.

L'intervention de la Ville se fait selon une progression qui chemine de la prise de conscience des inégalités et des stéréotypes de sexe vers le changement des pratiques et des organisations. La reconnaissance de l'existence des inégalités de sexe est un premier pas indispensable à l'action. Mais pour agir, il faut aussi comprendre. Les inégalités doivent donc être identifiées et mesurées pour permettre l'analyse des processus qui les produisent. Cette compréhension permet ensuite de co-construire l'action pour un changement vers plus d'égalité des femmes et des hommes. (Cf. Méthodes et moyens).

### **Plan du rapport**

Ce rapport annuel est composé de deux grandes parties. La première rend compte des réalisations concrètes en faveur de l'égalité femmes hommes effectuées en 2016 et début 2017. Ces réalisations sont présentées en quatre chapitres correspondantes aux axes du plan d'actions : axe « transversal » (sensibiliser, associer, concerter, mesurer), axe « égalité professionnelle des femmes et des hommes », axe « la Ville intègre l'égalité f/h dans ses politiques publiques » et axe « égalité des droits et lutte contre le sexisme ». La deuxième grande partie est consacrée aux méthodes générales d'intervention et d'évaluation et aux moyens de l'action.

Le rapport 2016 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes au sein de la Ville de Villeurbanne est présenté en annexe.

## Focus sur quelques réalisations concrètes (2016 - 2017)

### AXE TRANSVERSAL – NOTRE MÉTHODE : SENSIBILISER, ASSOCIER, CONCERTER, MESURER

#### Trois « Ateliers de l'égalité » avec les Villeurbannais et les Villeurbannaises

Pour sensibiliser les Villeurbannais et les Villeurbannaises à l'égalité des femmes et des hommes et inventer des actions et des façons de faire adaptées à leurs préoccupations et leurs priorités, trois Ateliers de l'égalité à destination du grand public ont été organisés en janvier 2017.

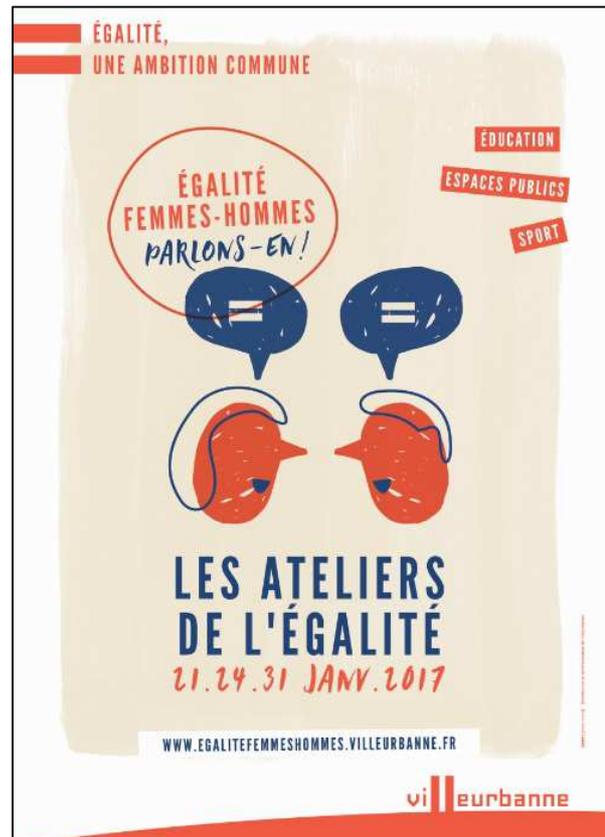
Ces ateliers ont été centrés sur les thématiques identifiées comme prioritaires, relevant directement des compétences de la Ville et sur lesquelles elle pourra agir : l'éducation, l'espace public et le sport.

**L'éducation** est un enjeu fort de l'égalité femmes-hommes car les inégalités de traitement se construisent très tôt par des stéréotypes – souvent involontaires mais véhiculés dès le plus jeune âge – intégrés et entretenus par la suite. Ces inégalités « enferment » les enfants dans un rôle, influent sur leurs loisirs, leur parcours scolaire, leur orientation et à l'âge adulte sur la place qu'ils occupent dans la société. Dans ce domaine, la Ville dispose de leviers pour faire évoluer les regards et les pratiques – par exemple par la formation des professionnels de la petite enfance et des intervenants éducatifs, par les activités du périscolaire, par le soutien et le développement de projets pédagogiques, *etc.*

**L'égalité femmes hommes dans l'espace public** est un sujet relativement nouveau. De récentes études ont montré que les villes sont inégalitaires pour les femmes dans leur structure même. L'éclairage, le mobilier urbain, l'aménagement d'un jardin, la desserte en transport en commun ont des impacts sur les comportements, le sentiment de bien-être et l'appropriation par chacune et chacun des lieux publics. L'espace urbain est une zone de compétences partagées entre la Ville, la Métropole, le Sytral pour les transports. Puisque le travail s'effectue en partenariat, la Ville doit être force de proposition auprès des autres partenaires.

**Le sport** est un domaine où les pratiques restent encore très sexuées et où les femmes et les hommes se mélangent peu – que ce soit en club ou dans leur pratique libre. La Ville dispose de plusieurs leviers d'action pour faire évoluer la situation – avec les activités sportives du périscolaire, avec les manifestations sportives, avec l'aménagement des parcs et jardins (installation d'agrès de musculation et de fitness), avec les équipements sportifs municipaux, les subventions accordées aux clubs.

Pour favoriser l'échange d'information un site Internet spécifique à l'égalité femmes hommes a été créé : <http://egalitefemmeshommes.villeurbanne.fr/>.





Les ateliers ont été animés par Élise Vinet, psychologue sociale et par Sébastien Hovart, formateur. Ils se sont déroulés en présence des élu.e.s et des technicien.ne.s de la Ville. Ces ateliers ont été organisés avec les formes de travail participatives et ludiques : un débat mouvant, des groupes de travail, un jeu pour classer les propositions.

Un dessinateur et une dessinatrice illustrent les propositions des groupes de travail. Chaque atelier a rassemblé entre 40 et 50 personnes.

### Les propositions retenues

Les propositions formulées par les habitantes et les habitants ont été étudiées. Pour chaque atelier plusieurs propositions ont été retenues.

Pour l'atelier « éducation »

La proposition de création d'une rubrique « Stop aux stéréotypes » dans le magazine municipal *Viva* a été retenue. Une première rubrique a été proposée dans le *Viva* de Septembre 2017.

Il a aussi été proposé de renommer les « relais assistants maternels » en « relais assistants parentaux ». Les relais sont des dispositifs labellisés par la Caisse d'Allocations Familiales. Aussi, la Ville s'engage à examiner la faisabilité d'un changement de nom avec ses partenaires, la CAF et la Métropole de Lyon.

Plusieurs propositions de l'atelier portaient sur la sensibilisation, la formation, l'analyse des pratiques professionnelles. Ces actions sont, en effet, indispensables pour faire progresser l'égalité.



À partir d'octobre 2017, la Ville prévoit la formation de son personnel. Le volet éducation comporte des objectifs spécifiques axés sur les pratiques et matériaux pédagogiques, les interactions avec le public (les enfants, les jeunes, les parents). En outre, des formations-actions spécifiques seront mises en place, par exemple pour le personnel du centre de plein air de Chamagnieu avec l'objectif d'accompagner l'évolution du projet éducatif en intégrant l'égalité filles/garçons.

### Pour l'atelier « espace et aménagement public »

En s'inspirant des différentes propositions formulées lors des ateliers, la Ville produira un guide-référentiel à destination des aménageur.e.s, urbanistes, responsables de la concertation pour prendre en compte la dimension de genre dans toutes les étapes de conception des espaces et des aménagements publics.



Pour renforcer le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public, il a été proposé d'interdire la publicité sexiste à Villeurbanne. Ce type de publicité réduit le corps des femmes au statut d'objet, enferme femmes et hommes dans les rôles stéréotypés. Les effets sont graves car ces images participent à banaliser les inégalités et les violences sexistes. Dans le cadre de ses compétences, la Ville s'est engagée à mettre en discussion, avec les partenaires concernés, l'introduction d'une clause antisexiste dans les marchés d'affichage publicitaires.

Une autre proposition ayant également pour objectif de renforcer le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public portait sur les cours d'auto-défense féministe destinés aux Villeurbannaises. Ce type de cours prévoit une approche globale à la prévention des violences faites aux femmes en prenant en compte les différents types de violences, psychologiques, sexuelles et physiques. Ses stages permettent aux participantes d'élaborer des réponses verbales et physiques pour se sentir plus fortes, se défendre et mobiliser la solidarité. La Ville apportera son soutien à la mise en place de ce type de formation sur le territoire villeurbannais.

### Pour l'atelier « Sport et activités sportives »



La politique municipale sportive se mène en concertation avec les associations et les clubs, aussi les différentes propositions formulées lors des ateliers seront mises en discussion dans le cadre du projet sportif local à la rentrée de septembre-octobre 2017.

## Les Assises 2016 de la lutte contre les discriminations : « Vous avez dit intersectionnalité ? L'imbrication des discriminations en question »

Les Assises villeurbannaises de lutte contre les discriminations sont un temps privilégié de réflexion et de discussion avec les partenaires. Elles témoignent par le choix des thèmes, de l'avancée des questionnements et de l'action. Les assises de 2016 se sont tenues autour de la question de « l'intersectionnalité ». Ce sujet s'inscrit dans le plan d'actions pour l'égalité femmes hommes.

En effet, les discriminations sexuées varient en fonction d'autres caractéristiques que le sexe, notamment la condition sociale, l'origine, l'âge, le handicap. L'objectif poursuivi à Villeurbanne est la prise en compte du croisement des discriminations, afin de ne pas exclure certaines femmes des actions menées en faveur de l'égalité et de ne pas contribuer à entretenir les préjugés à leur égard.

**Assises villeurbannaises de la lutte contre les discriminations**

# VOUS AVEZ DIT INTERSECTIONNALITÉ ?

**L'imbrication des discriminations en question**

**Vendredi 25 novembre 2016**  
**au Palais du travail**  
**de 9h à 20h30**

**villeurbanne**

**Entrée sur inscription :**  
*Garde d'enfants prévue de 18h à 20h45*  
*pour les plus de trois ans*  
[www.viva-interactif.com/assises](http://www.viva-interactif.com/assises)

Les Assises se sont articulées autour de trois grandes questions : les origines et les mobilisations actuelles du concept d'intersectionnalité, la capacité du droit et des politiques publiques de prendre en compte l'intrication des critères de discriminations et l'expérience des discriminations croisées.

Cette journée a réuni plus de 200 personnes. Parmi elles, des habitantes et des habitants de Villeurbanne, des élu.e.s et des personnels de la Ville, des représentant.e.s d'associations d'intervention sociale, et d'associations de lutte contre les discriminations, de lutte contre le racisme ou de défense des droits des femmes et des personnes LGBT.

## Formation des agentes et des agents de la Ville : 2017–2018 - Les objectifs

En 2016, la Ville de Villeurbanne a amorcé son projet égalité femmes hommes par les actions d'information et de sensibilisation. Des ateliers de l'égalité à destination des directions de la commune et des élu.e.s, ainsi que des représentant.es du personnel ont été mis en place. Un séminaire des managers a été consacré à la question d'égalité des sexes.

La deuxième étape du plan d'actions, qui s'engage à partir de la rentrée 2017, s'inscrit dans la suite de ce travail et prévoit la formation de tout le personnel de la municipalité.

La formation est un élément indispensable à la prise en compte de manière transversale de l'égalité femmes hommes. Elle doit permettre de partager des connaissances et des méthodes d'action sur l'égalité femme hommes pour une intégration de cette question dans les orientations municipales et dans les pratiques et les comportements professionnels du personnel.

Les formations seront dispensées d'octobre 2017 à décembre 2018. Plusieurs formats seront proposés pour adapter les formations aux directions concernées.

Les objectifs généraux de la formation sont les suivants :

- S'approprier la démarche de la Ville en matière d'égalité F/H ;
- Prendre conscience de l'existence des inégalités et des discriminations sexuées et de leur caractère systémique en fonction des services et des activités des stagiaires ;
- Déconstruire les catégories sexuées et les préjugés sexistes ;
- Être en mesure de s'engager dans une réflexion sur les pratiques professionnelles et leur évolution vers plus d'égalité ;
- Objectif transversal : prendre en compte d'autres inégalités et discriminations, notamment les discriminations liées à l'origine et à la classe sociale et leur imbrication avec les inégalités et discriminations sexuées.

## La réalisation d'un testing au prêt à la création d'entreprise sur le critère de sexe

Un testing non-judiciaire à l'accès au prêt bancaire a été réalisé par la Ville de Villeurbanne. Partant d'une étude des expériences de discriminations menée à Villeurbanne auprès de créateurs et de créatrices d'entreprises, deux critères ont été testés : l'origine ethno-raciale et le sexe. Le testing a été accompagné par un comité scientifique ainsi que par le Défenseur des droits.

Dans l'accès au crédit, un test de discrimination consiste à comparer les services obtenus (ou pas), auprès d'une même agence bancaire, par deux client.e.s rigoureusement équivalent.e.s, à l'exception du critère dont on souhaite tester l'influence éventuelle.

Les agences bancaires étaient démarchées dans le cadre d'un projet de création d'entreprise par un testeur « homme supposé comme sans origine migratoire » et une testeuse « femme supposée comme sans origine migratoire ». Les projets des testeur.e.s étaient comparables quant aux budgets impliqués, au prêt sollicité, et à l'équilibre entre les faiblesses et les atouts de leurs porteurs ; pour des enjeux de non-déteçtabilité des tests, leurs domaines d'activité étaient différents. Les deux créateur.trice.s se différenciaient uniquement par leur sexe.

### Les résultats

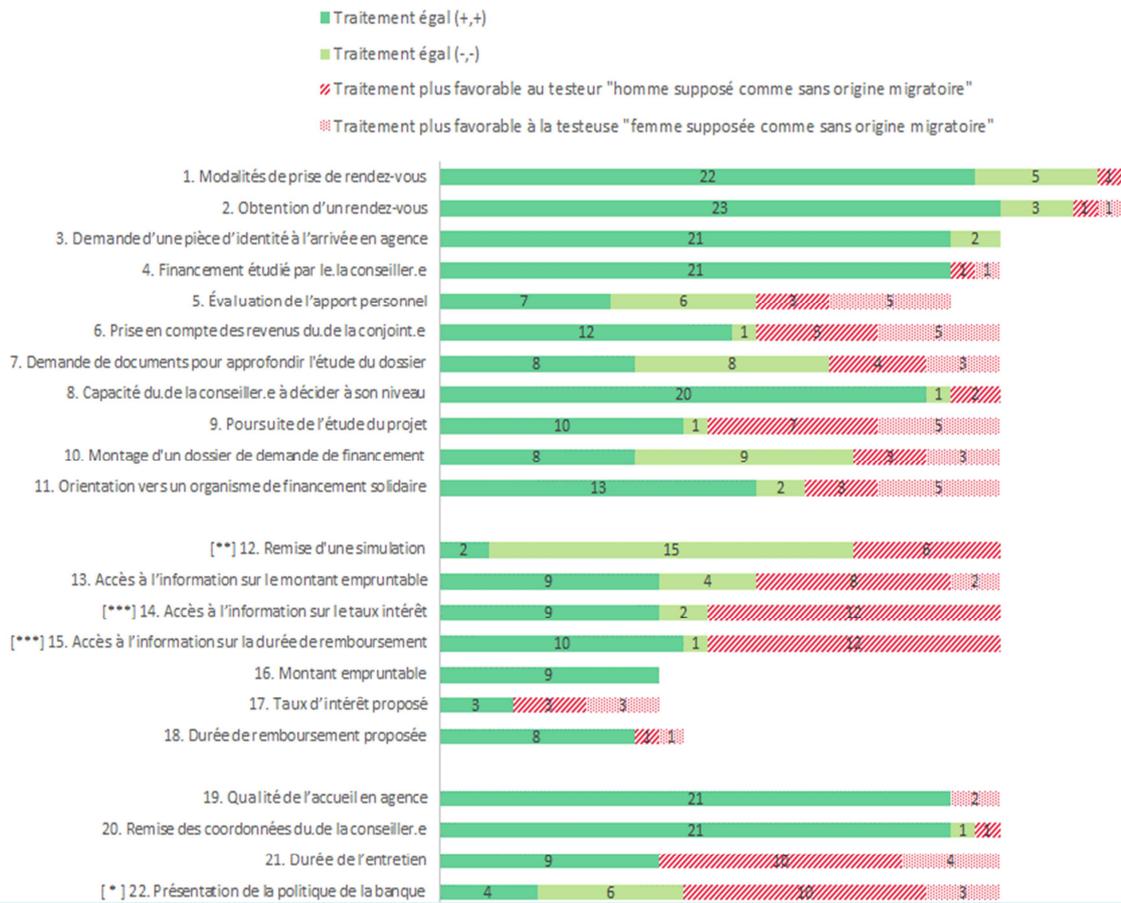
Sur l'ensemble des 28 agences bancaires testées, la créatrice d'entreprise a été discriminée de façon statistiquement significative, par rapport à son alter ego masculin, principalement dans l'accès à l'information sur les éléments financiers concernant l'offre de prêt :

- La créatrice d'entreprise a plus rarement obtenu une simulation de prêt que le créateur d'entreprise : dans 2+6=8 agences pour lui, contre 2 agences seulement pour elle [cf. l'indicateur n°12 du schéma].
- Même de façon orale, la testeuse créatrice d'entreprise a moins souvent été renseignée sur des éléments chiffrés de propositions de prêts. Ainsi, le testeur s'est vu donner une information sur le taux d'intérêt dans 9+12=21 agences bancaires sur les 23 qui ont reçu les deux testeur.se.s en entretien, contre 9 agences seulement pour la testeuse [cf. l'indicateur n°14 du schéma].
- Concernant la durée de remboursement conseillée, 10+12=22 agences bancaires sur 23 ont apporté cette information au créateur d'entreprise « homme », contre 10 agences seulement à la créatrice d'entreprise « femme » [cf. l'indicateur n°15 du schéma].
- La créatrice d'entreprise a pu aussi connaître un traitement moins favorable que le créateur d'entreprise à l'occasion de la présentation de la politique de la banque [cf. l'indicateur n°22 du schéma ci-dessous]. Les conseiller.e.s bancaires ont plus souvent présenté la banque comme se mettant au service du créateur d'entreprise (dans 4+10=14 agences) qu'ils.elles ne l'ont fait pour la créatrice d'entreprise (dans 4+3=7 agences), à laquelle les exigences liées à un emprunt furent plus souvent rappelées.

Les résultats de ce testing ont été rendus publics en septembre 2017. Le Défenseur des droits a fait des préconisations au secteur bancaire et annoncé les initiatives pour lutter contre les discriminations.

## Résultats des tests au prêt à la création d'entreprise selon le sexe du demandeur sur les 22 indicateurs

Les indicateurs sont précédés du degré de significativité statistique de leur résultat quantitatif final : [\*\*\*] degré de significativité le plus élevé, sous la marge d'erreur de 1% ; [\*\*] sous la marge de 5% ; [\*] sous la marge de 10% ; pas d'astérisque : marge >10%.

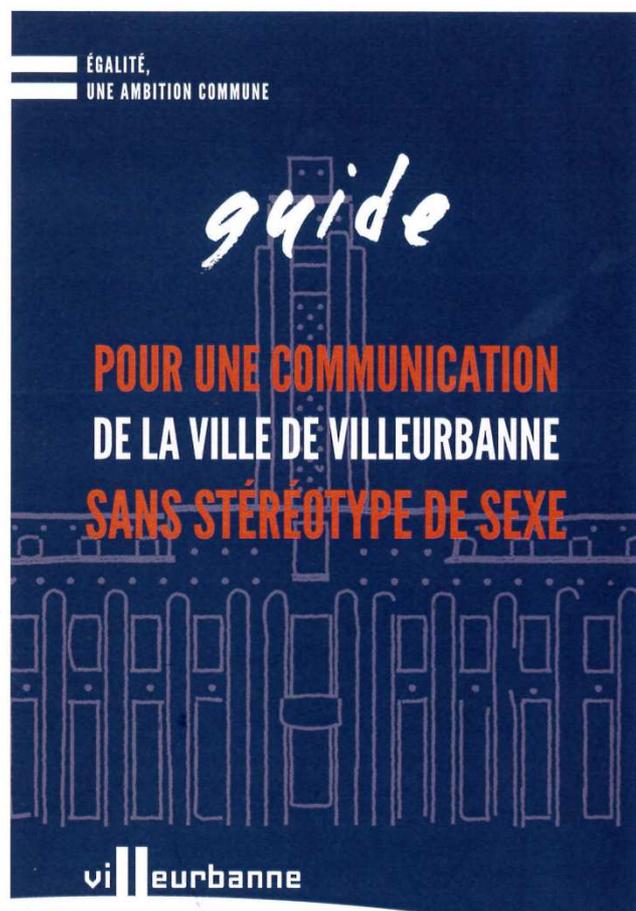


## Guide pour une communication de la Ville de Villeurbanne sans stéréotypes de sexe

Les stéréotypes de sexe peuvent se produire inconsciemment sur les différents supports de communication : affiches, rapports, notes internes, vidéos. Or, ces représentations influencent celles et ceux qui les reçoivent. Ce guide à usage interne présente les règles à respecter pour une communication sans stéréotypes de sexe.

Le guide rappelle, par exemple, que les expressions de type « chef de famille », « mademoiselle », « patronyme » ne doivent plus apparaître sur les documents administratifs. Accorder et féminiser les noms des métiers, des grades et de fonctions (cheffe, écrivaine, pompière), ajouter les suffixes féminins et masculins à chaque mot séparé par un point (agent.e.s) et utiliser les termes au féminin et au masculin par ordre alphabétique (les lycéennes et les lycéens) permet d'éviter l'invisibilisation des femmes.

Le guide souligne l'intérêt d'utiliser des couleurs non stéréotypées, de représenter les femmes et les hommes dans les activités qui ne leur sont pas traditionnellement associées afin ne pas perpétuer les stéréotypes.



Enfin, pour une communication non sexiste, il préconise de veiller à l'équilibre de nombre des femmes et des hommes dans les vidéos, plaquettes, ainsi qu'à l'égalité de prise et de temps de parole lors des événements publics.

### Utilisation du féminin et du masculin pour les noms des métiers, fonctions et grades

À la suite du guide interne pour une communication de la Ville de Villeurbanne sans stéréotypes de sexe (cf. Axe transversal) un travail particulier sur les noms des métiers, fonctions et grades a été effectué. Dorénavant, dans tous les documents internes ces noms doivent être utilisés au féminin et au masculin à la fois (par exemple : agent.e, coordinateur.ice, directeur.ice, etc.).

## AXE 1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes 2016

La Ville de Villeurbanne, comme toutes les collectivités dotées d'un comité technique paritaire, a l'obligation de présenter tous les ans un rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique). Le rapport doit comporter les données sexuées selon les indicateurs définis par l'arrêté du 23 décembre 2013 concernant les effectifs, la carrière des agent.e.s, le temps de travail, les rémunérations, la prévention des risques professionnels et la formation du personnel.

Le rapport de l'année 2016 prend en compte les 3 collectivités qui sont représentées au sein du même Comité technique paritaire (CTP) : la Ville, le Centre communal d'action sociale (CCAS) et l'École nationale de musique (ENM). Le rapport de situation comparée est présenté en annexe de ce rapport.

#### Quelques constats

**Les effectifs** – Les femmes représentent 67 % des agent.e.s de la collectivité, ce qui est supérieur à la moyenne nationale qui est de 61 %. Cette proportion s'accroît pour les agent.e.s non-titulaires parmi lesquelles 72 % sont des femmes, contre 68 % au niveau national.

La représentation des femmes dans les catégories A, B et C est quasiment identique avec un taux légèrement supérieur pour la catégorie C (68 % contre 64 % pour les catégories A et B). Cela signifie qu'il y a peu de ségrégation sexuée verticale dans l'emploi de la Ville de Villeurbanne.

La représentation des femmes et des hommes est très variable selon les filières : les hommes représentent 77 % de la filière sécurité, 78 % de la filière sportive, 56 % de la filière technique, 24% des effectifs administratifs et 4% de la filière sanitaire et sociale, ce qui indique une forte ségrégation sexuée horizontale, qui se manifeste également au plan national.

La loi du 12 mars 2012 et le décret du 30 avril 2012, ont instauré des quotas obligatoires dans les nominations sur les emplois de direction, notamment pour les communes de plus de 80 000 habitants. Ce quota est de 30 % de 2015 à 2017, et sera de 40 % en 2018. La collectivité respecte cette obligation, et depuis l'application de la loi, a réalisé des primo-nominations de femmes sur les emplois de direction générale adjointe (DGA), un en 2013, un en 2015 et deux en 2016.

La moyenne d'âge des femmes, 44 ans et 4 mois, est inférieure de presque un an à celle des hommes, 45 ans et 3 mois (à noter que dans l'ensemble de la FPT, les femmes sont au contraire plus âgées que les hommes). Cet écart a diminué par rapport à l'année dernière.

**Carrière** – Les données permettent de comparer la représentation femmes hommes entre la liste des personnels promouvables et les promus pour les avancements de grade par filière et pour les promotions internes par filière. Aucune inégalité significative n'est repérée pour l'année 2016. Mais compte tenu des effectifs concernés, parfois très faibles, l'analyse d'éventuelles inégalités nécessite un suivi dans le temps ou l'agrégation des données sur plusieurs années.

L'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est inférieur de 7 mois à celui des femmes (61 ans et 8 mois contre 61 ans et 1 mois), excepté en catégorie C où la tendance s'inverse.

**Temps travaillé** – Pour les agent.e.s titulaires, le temps non complet (lié au poste) concerne 4 % de femmes et 6 % d'hommes. En revanche, le temps partiel (demandé par l'agent.e) concerne 17 % de femmes et 3 % d'hommes (pour l'ensemble de la FPT : 29,9% de femmes et 6,4%

d'hommes). Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est supérieur pour les catégories A et B, respectivement 22 et 24 % contre 14% pour la catégorie C.

**Les rémunérations** – En se limitant aux personnels à temps complet et en tenant compte des heures supplémentaires : l'écart entre la rémunération net des femmes et des hommes est en moyenne de 244 euros par mois en défaveur des femmes, l'écart est de 14 %. Cet écart est plus important pour les agent.e.s constactuel.le.s : 30 % contre 12 % pour les titulaires.

Sans les heures supplémentaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 10 % pour les agent.e.s titulaires, de 28 % pour les agent.e.s non titulaires, et de 12 % pour l'ensemble des agent.e.s. Les heures supplémentaires sont donc un facteur d'inégalité de rémunération entre femmes et hommes (pour 2 %).

À l'exception de la filière sportive, la rémunération des femmes est inférieure à celles des hommes dans toutes les filières. Si on tient compte des heures supplémentaires, dans la filière administrative les femmes gagnent en moyenne 287 euros de moins par mois que les hommes, dans la filière technique l'écart est de 291 euros, il est de 560 euros par mois dans la filière animation.

Pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés. Parmi ces facteurs sont l'ancienneté (qui est, par exemple, moins élevée pour les femmes à Villeurbanne), le temps partiel (dans lequel les femmes sont surreprésentées) et les heures supplémentaires. Ces écarts peuvent être également produits par la ségrégation professionnelle, qu'il s'agisse de la ségrégation verticale, sous-représentation des femmes dans les postes supérieurs dans la hiérarchie, ou de la ségrégation horizontale, également appelée « effet filière », qui se traduit par la concentration des femmes dans les filières les moins payées (qui ont le régime indemnitaire moins important) et offrant de moindres possibilités de promotion. Enfin, souvent ces facteurs n'expliquent pas la totalité des écarts de salaire, on parle alors « d'écart non-expliqué », qui peut indiquer ou non des discriminations directes.

Une piste d'action se dessine pour mesurer l'impact de chacun de ces facteurs en tenant compte des spécificités de la collectivité.

**Prévention** – Le taux de fréquence des accidents du travail est de 68 pour les femmes et de 79 pour les hommes (ce taux tient compte du temps de travail et des effectifs).

15 congés supérieurs à 6 mois ont été demandés et obtenus en 2016 dont 10 par des femmes. Ces 10 demandes se répartissent ainsi : 6 congés parentaux, une disponibilité pour élever un enfant, une pour suivre son conjoint, 3 congés pour convenance personnelle. Parmi les 5 congés demandés par des hommes 4 sont pour convenance personnelle et un pour création d'entreprise.

**Formation** – Parmi les agent.e.s ayant suivi une formation en 2016, 61 % sont des femmes et 39 % des hommes. Tenant compte de la répartition des effectifs par sexe, le taux de formation des hommes est plus élevé que celui des femmes (63 % contre 50 % pour les femmes). Les hommes bénéficient également des formations plus longues : la durée moyenne de formation est de 3,20 jours pour les hommes et de 2,02 jours pour les femmes. Ceci peut s'expliquer par les formations obligatoires dans les métiers où les hommes sont majoritaires.

## **AXE 2 – LA VILLE INTÈGRE L'ÉGALITÉ F/H DANS SES POLITIQUES PUBLIQUES**

### **Signature de la déclaration pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique**

Il existe toujours dans le domaine artistique et culturel de grandes inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne notamment les directions d'établissements culturels, la programmation et la représentation dans les médias et les rémunérations.

Le plan d'actions villeurbannais pour l'égalité F/H prévoit des actions dans le domaine de la culture. Pour participer à la dynamique régionale, la Ville a signé en 2017 la Déclaration 2016-2020 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique, proposée par la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC). La Ville de Villeurbanne s'engage à poursuivre les objectifs suivants :

- mettre en œuvre une politique volontariste pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique ;
- participer, avec l'association H/F et des représentant.e.s des professionnel.le.s des arts et de la culture, à une commission référente à l'échelle régionale ;
- mobiliser, dans le respect de ses missions culturelles et de création, et dans le cadre du dialogue contractuel, le réseau des établissements et événements qu'elle soutient et porteurs de missions de service public ;
- produire un document cadre opérationnel pour les années 2017 à 2020, adapté et cohérent avec les politiques en faveur de l'égalité réelle des femmes et des hommes, de l'art et de la culture ;
- rendre compte publiquement des actions et des résultats produits, notamment dans le cadre du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **L'École nationale de musique (ENM) : une dynamique pour promouvoir l'égalité F/H**

« Les stéréotypes sont tenaces dans un milieu artistique qui se pense pourtant émancipé. Dans les conservatoires, les possibles demeurent bridés pour les filles qui restent loin des cuivres et des percussions, comme pour les garçons qui osent rarement la danse et le chant. Minoritaires sont les créatrices qui passent le mur du nom, rares les directrices de grandes maisons culturelles ». En partant de ces constats l'Ecole Nationale de Musique a engagé depuis plusieurs années un travail sur l'égalité femmes hommes.

En 2016-2017, un cycle de rencontres visant à rendre les femmes visibles dans la musique a été réalisé. Une conférence sur « La place des femmes dans les musiques amplifiées » s'est tenue le 14 février 2017 et une conférence « Compositrices du XIXème siècle, les oubliées de l'histoire », le 14 mars 2017.

## Une projection/débat à l'ENM : « La place des musiciennes dans notre héritage culturel. À deux pas de la célébrité » a eu lieu le 4 octobre 2016

Les femmes musiciennes dont le nom et la renommée ont traversé les siècles se comptent sur les doigts d'une main. Quels mécanismes concourent à ces disparitions du paysage patrimonial musical ? L'invisibilisation des femmes artistes est encore largement à l'œuvre aujourd'hui et nous prive d'un pan entier de notre héritage culturel : le matrimoine. L'ENM a invité à ouvrir et partager cette réflexion avec la découverte du documentaire *Twenty Feet from Stardom*, qui a été suivie d'un débat. Ce film a été réalisé par Morgan Neville (2013) – Il a obtenu l'Oscar du meilleur film documentaire. Il raconte l'histoire secrète des choristes qui se cachent derrière Bruce Springsteen, Elton John ou Stevie Wonder... et les plus grands hits de la musique populaire.



## Les effacées ?

*La place des femmes dans l'art*



**Grenier à musique et parcours : « Les effacées. La place des femmes dans l'art », 1<sup>er</sup> avril 2017**

Elles sont musiciennes, compositrices, chanteuses...

Leur nom a traversé les siècles et a été donné à certaines salles de l'École de musique de Villeurbanne. Ces grandes femmes méritent amplement leur place dans l'histoire des arts.

L'ENM a organisé une matinée pour découvrir leur histoire, leurs œuvres à travers un parcours musical et dansé et pour échanger lors d'un débat.

Outre ces manifestations bien identifiées, la thématique a couru au fil de projets ou de spectacles. Le département de danse a par exemple demandé à des élèves chorégraphes de questionner la féminité dans leurs compositions. Une réflexion sur l'égalité femmes hommes dans le matériel pédagogique, et notamment les manuels, est également en cours.

## La prise en compte de l'égalité F/H dans les activités du Rize

### Intégration de thématique des rapports sociaux de sexe dans les appels à jeunes chercheur.e.s

Le Rize a pour ambition de stimuler et de favoriser la recherche, mais aussi de valoriser ses résultats. Il comprend en son sein un pôle recherche scientifique qui accueille des chercheur.e.s. La structure accueille un.e doctotant.e pour une durée de trois ans et chaque année trois étudiant.e.s en master pour des stages long durée. Les thématiques de recherche concernent Villeurbanne, notamment les patrimoines de cette ville, sa mémoire et son histoire ouvrière, les migrations. En 2017 une nouvelle thématique a été ajoutée à l'appel à jeunes chercheur.e.s en master 1 ou 2 : « les rapports sociaux de sexe ». En partant du constat de l'invisibilisation des femmes dans l'histoire et le temps présent de la ville, les étudiant.e.s sont invité.e.s à travailler sur les processus et les mécanismes qui produisent cette invisibilisation, mais aussi sur les façons de rendre les femmes présentes dans la mémoire collective.

### Spectacle « Si, si, les femmes existent ! » dans le cadre des journées du Matrimoine

HF Si/Si les femmes existent LERIZE villeurbanne patrimoine, cultures, échanges

JOURNÉES DU MATRIMOINE > 17 septembre à 17h

**Si,  
si,  
les  
femmes  
existent**  
●●●

Durée : 1h  
Texte et jeu :  
Anne Monteil-Bauer

> Conférence-spectacle à géométrie variable

au **Rize**  
23 Rue Valentin Haüy - Villeurbanne

PATRIMOINE + MATRIMOINE  
= NOTRE HÉRITAGE CULTUREL

Dans le cadre des journées du Matrimoine de septembre 2017, le Rize a accueilli un spectacle rendant hommage aux femmes remarquables villeurbannaises : il a été question d'inventrices, de peintres, de sculptrices, de scientifiques, de politiques et autres pionnières, notamment des 4 femmes qui ont été élues en 1935 conseillères municipales privées. 130 personnes ont assisté à cette représentation qui a permis d'incarner un travail aux archives du Rize.

## **Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dénominations de rues et d'équipements**

Le diagnostic en matière d'égalité des femmes et des hommes réalisé en 2015 a mis en évidence qu'à Villeurbanne seulement 3,6% des rues portaient le nom d'une femme. Depuis, la Ville mène une politique de dénomination des rues, des espaces publics et des équipements qui vise à rendre hommage aux femmes qui ont marqué l'histoire locale, nationale et internationale.

En octobre 2016, quatre noms de femmes ont été attribués aux rues ou équipements du Terrain des Soeurs situé au Nord-Est de Villeurbanne, dans le quartier des Buers (l'angle de la rue du 8 mai 1945 et de l'avenue Roger Salengro).

Le nom d'Helen Keller (1880-1968) a été attribué au pôle petite enfance, situé sur ce terrain. Cette écrivaine, conférencière et militante politique américaine est la première personne sourde, aveugle et muette à obtenir un diplôme universitaire. Une rue a été baptisée avec le nom de Françoise Giroud (1916-2003), journaliste, écrivaine et femme politique française, fondatrice en 1953 du magazine l'Express avec Jean-Jacques Servan-Schreiber. Deux mails piétonniers portent désormais les noms d'Edmonde Charles Roux (1920-2016), journaliste et écrivaine française, prix Goncourt 1966 pour son premier roman « Oublier Palerme », et d'Helen Joanne Cox, dite Joe Cox (1974-2016), femme politique et députée britannique engagée pour le maintien de la Grande-Bretagne dans l'Union Européenne, assassinée pendant la campagne référendaire.

## **Vie associative : jeu de piste sur « les femmes remarquables » lors de la Biennale des associations 2017**

Lors de la Biennale des associations, le 10 septembre 2017, plusieurs jeux de piste en lien avec les activités des différentes associations ont été proposés, un portait sur « les femmes remarquables ». Les participant.e.s étaient invité.e.s à trouver à partir des indices « des femmes remarquables » et leurs œuvres. Il s'agissait entre autres de Simone de Beauvoir, philosophe et féministe française, Sarah Etonge, athlète camerounaise, Andrée Chedid, poétesse et romancière française et Marie Jaell, pianiste et compositrice.

## AXE 3 - ÉGALITÉ DES DROITS ET LUTTE CONTRE LE SEXISME

### Le réseau des points d'information lutte contre les discriminations : un partenariat avec les associations de défense des droits des femmes

L'accès au droit est un des axes fort de l'action de lutte contre les discriminations. Les permanences juridiques spécialisées sont tenues par un délégué du Défenseur des Droits et par une avocate à l'initiative de l'association ADL. L'information sur le droit de la non-discrimination est diffusée par les structures membres du réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination.

En 2017, un nouveau dispositif d'information a été créé : le réseau des points d'information sur la lutte contre les discriminations. Les structures membres de ce réseau ont pour mission de mettre à disposition les outils d'information et orienter les personnes vers les permanences juridiques. Les outils d'information ont été distribués aux membres. Une séance de sensibilisation sur la discrimination et sur l'orientation des personnes discriminées a été proposée aux professionnel.le.s et aux bénévoles. Quatre-vingt personnes ont été sensibilisées en 2017.

Avec ce dispositif, 27 nouvelles organisations sont désormais associées à l'action municipale de la lutte contre les discriminations. Parmi les nouveaux partenaires, figurent plusieurs associations luttant pour les droits des femmes : le Planning Familial 69, Femmes Informations Juridiques Internationales Rhône-Alpes (FIJI-RA), VIFFIL. Ce partenariat a permis d'allier ces associations à la mobilisation du droit de l'antidiscrimination qui est un outil important de l'égalité femmes hommes.



VILLE DE VILLEURBANNE - MISSION LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
RESEAU VILLEURBANNAIS DE VIGILANCE POUR L'EGALITE ET LA NON-DISCRIMINATION  
POINTS D'INFORMATION LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## Qu'est-ce qu'une discrimination?

**Ce que vous devez savoir**

Au sens juridique du terme, la discrimination est un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, placée en situation comparable. Ce traitement défavorable se fonde sur des critères prohibés par la loi.

On ne peut vous refuser un droit (emploi, logement, éducation...) ou un service en s'appuyant sur un ou plusieurs de ces critères :

- Âge,
- Origine,
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie,
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une nation,
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une religion déterminée.
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- Patronyme
- Lieu de résidence,
- Apparence physique,
- Sexe,
- Orientation sexuelle,
- Identité de genre,
- Grossesse,
- Situation de famille
- Mœurs,
- Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- Etat de santé,
- Handicap
- Perte d'autonomie,
- Caractéristiques génétiques,
- Activités syndicales,
- Opinions politiques.

**Les discriminations sont interdites lorsqu'elles concernent :**

L'EMPLOI (offre d'emploi, embauche, formation interne ou promotion professionnelle, accès à un stage)  
LA FOURNITURE D'UN BIEN OU D'UN SERVICE (logement, formation, éducation, loisirs, prestations sociales, banques, assurances...)  
L'ENTRAVE A L'EXERCICE NORMAL D'UNE ACTIVITE ECONOMIQUE.

villeurbanne

**LA DISCRIMINATION EST ILLEGALE**

Article 11-32 du Code du travail - Qui discrimine, risque au pénal 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.  
- Loi du 16 novembre 2001  
- Loi du 27 mai 2008

Article 225 et art 432-7 du Code pénal

**En cas de discrimination, ce que vous pouvez faire :**

en parler à vos proches, aux professionnels qui vous accompagnent dans votre recherche d'emploi de stage, de logement...

La discrimination est une atteinte à la dignité de la personne, d'où la nécessité d'échanger avec des personnes de confiance.

**Prendre conseil pour agir à Villeurbanne**

- PERMANENCE DU DÉFENSEUR DES DROITS  
**Maison de Justice et du Droit**  
52 rue Racine - 69100 Villeurbanne  
Le mercredi de 9 h à 12 h et le jeudi de 13 h 30 à 16 h 30 (sur rendez-vous) Tél. 04 78 85 42 40
- PERMANENCE SPÉCIALISÉE D'AVOCAT (gratuit)  
**ADL**  
13 rue du Docteur-Ollier - 69100 Villeurbanne  
Le mercredi de 9 h à 12 h (sur rendez-vous)  
Tél. 04 78 85 22 22

**Quelques associations habilitées à agir :**

**AGIR POUR L'ÉGALITÉ**  
SOS Racisme Rhône  
10 rue de l'Épée  
69003 Lyon  
Tél. 04 78 95 01 38  
www.centrepourlegalite.org

**LICRA**  
Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme  
1 rue Lavoisier  
69003 Lyon  
Tél. 04 78 95 22 87

**ARCAD**  
Agir en région pour construire un avenir sans discrimination  
Tél. 04 78 94 94 52

**MRAP**  
Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples  
Tél. 04 33 44 37 25

cgjet

## L'Observatoire villeurbannais des discriminations 2016, analyse sexuée des données

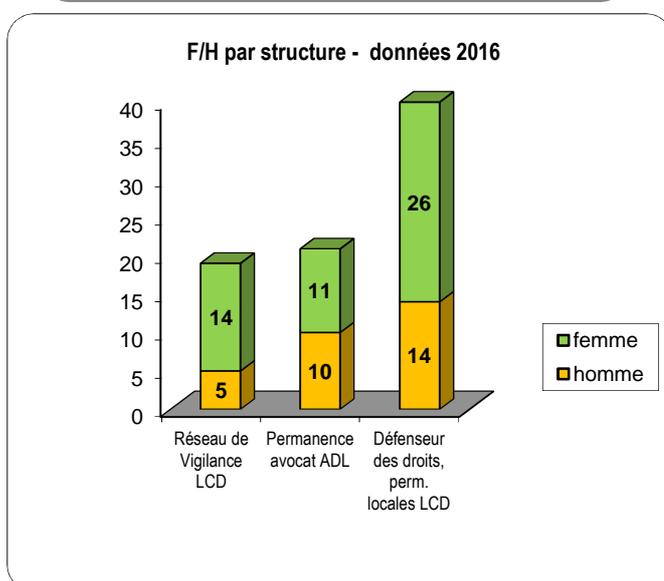
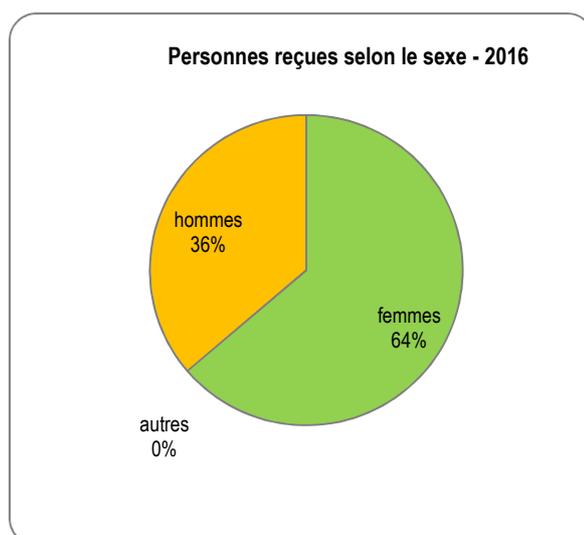
### Qu'est-ce que l'Observatoire villeurbannais des discriminations ?

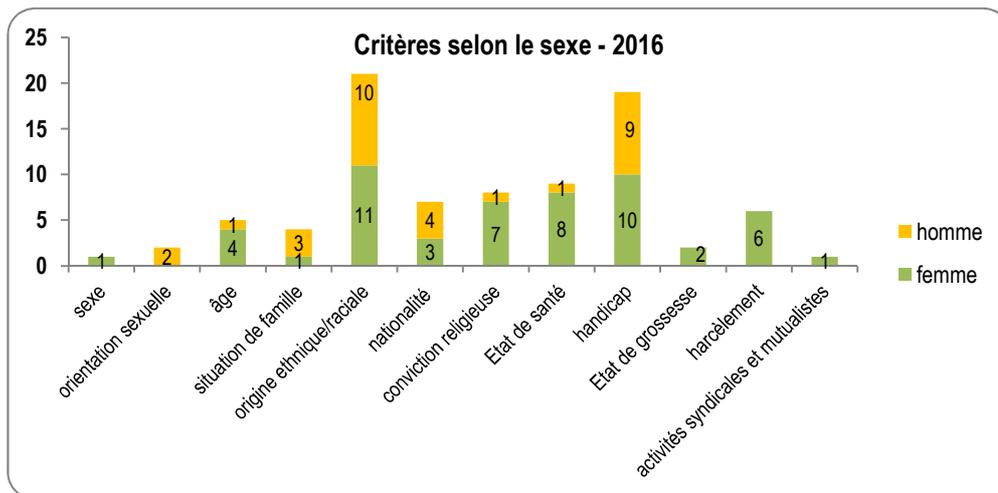
L'Observatoire des discriminations de Villeurbanne rend compte des situations de discriminations repérées et traitées par les délégué.e.s du Défenseur des droits à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne, par les permanences d'avocat mises en place par ARCAD puis par ADL, ainsi que les situations enregistrées par le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination animé par la Ville de Villeurbanne qui regroupe des intermédiaires de l'emploi, du logement et de l'action sociale.

En 2016, plus de quatre-vingts situations potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs alimentant l'Observatoire

### L'analyse sexuée des données de l'Observatoire

Les données sexuées relatives aux personnes reçues par les différentes structures alimentant l'Observatoire montrent, en 2016, une forte proportion de femmes (64 %). Les femmes sont plus fortement représentées parmi les personnes accompagnées par le réseau de vigilance et par les délégué.e.s du Défenseur des droits.





Le critère du sexe n'est pourtant évoqué que dans 4 % des situations. L'analyse sexuée des critères évoqués par les personnes montre, qu'outre les discriminations fondées sur le sexe et l'état de grossesse, les discriminations liées à la religion et à l'état de santé concernent majoritairement des femmes. Si l'on prend l'exemple des discriminations religieuses repérées, celles-ci concernent à 90 % des femmes qui portent le voile pour des refus d'accès à un emploi, à une formation ou à un service. Dans une approche multifactorielle, certaines de ces discriminations vécues par des femmes pourraient être considérées comme des discriminations liées aussi au sexe.

### **Le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : « Pourquoi moi ? Et si c'était moi ? »**

Le film « Pourquoi moi ? Et si c'était moi ? » a été réalisé dans le cadre des travaux du Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques, et produit par la Ville. Ce film de sept minutes met en lumière le vécu discriminatoire des femmes musulmanes portant le foulard. Trois Villeurbannaises témoignent de leurs expériences de discrimination au travail, pour l'accompagnement de sorties scolaires ou dans l'accès aux loisirs comme de la difficulté pour faire valoir leur droit.



Ce film est conçu comme un outil de sensibilisation, un support pour ouvrir les échanges sur ces questions dans des cadres associatifs ou de formation. Il a été diffusé lors des Assises villeurbannaises de lutte contre les discriminations, en novembre 2016 (Cf. Axe transversal).

## **Formation du personnel de l'état civil sur les mariages forcés**

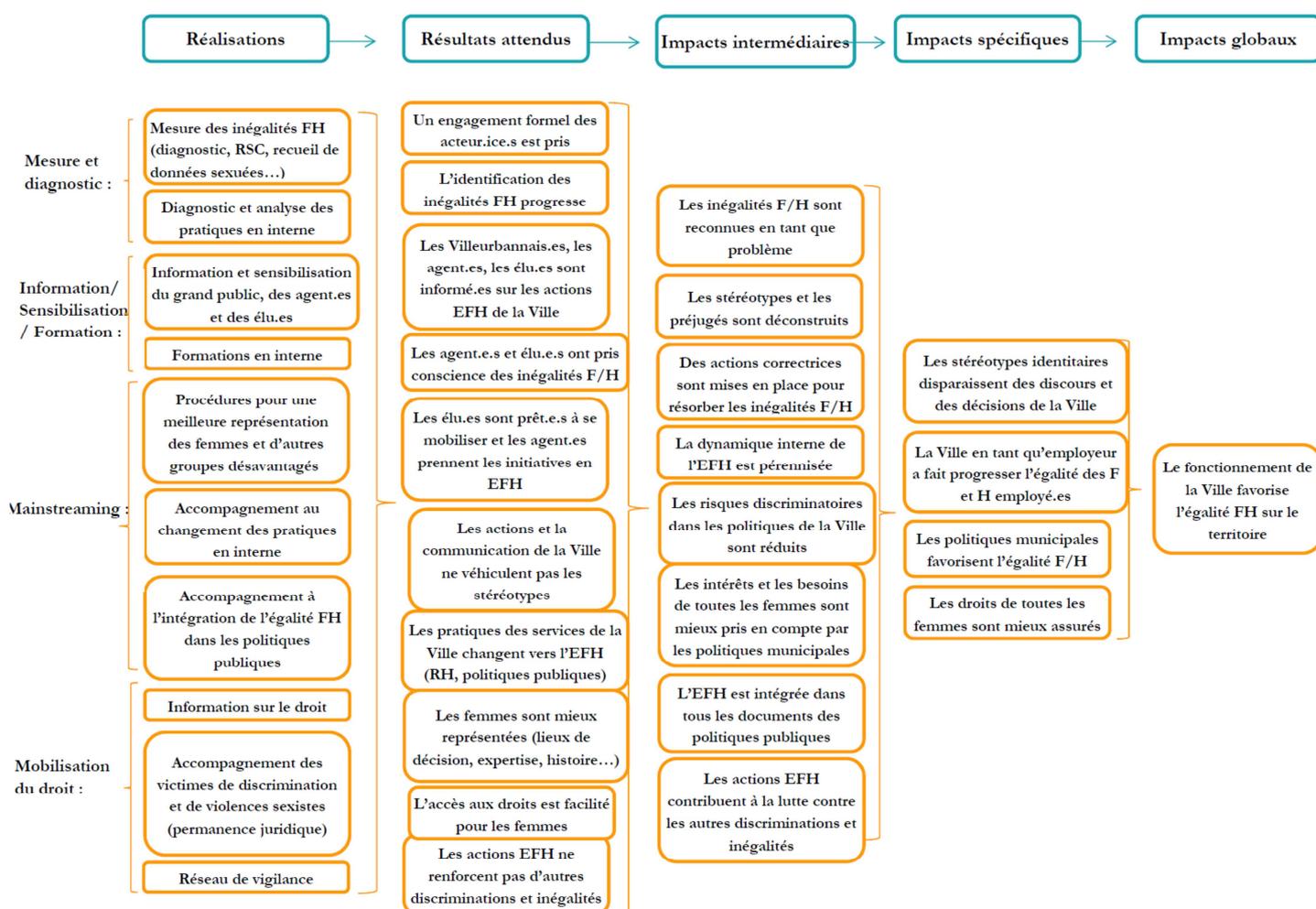
Lors de la réception du dossier de mariage, le personnel de l'état civil doit être attentif aux signaux émis par les personnes susceptibles d'alerter sur une situation de mariage forcé. Pour répondre à cette exigence le personnel de l'unité mariage du service de l'état civil de la Ville a été formé sur ce sujet.

La formation a été dispensée par FIJI-RA, une association spécialisée sur le droit international de la famille. Les apports de connaissance ont porté sur les différents types de situation (mariage forcé, mariage arrangé, mariage blanc, *etc.*) et sur le cadre juridique relatif au défaut et aux vices du consentement à mariage. Un panel d'outils pratiques permettant de faire face aux situations présentant des risques de mariages non consentis a également été proposé.

## MÉTHODES ET MOYENS

### Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes

Le schéma ci-dessous illustre la logique d'intervention de la Ville de Villeurbanne en matière d'égalité femmes hommes. Construit à partir du plan d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes, ce schéma permet d'identifier les actions menées dans ce cadre et représente également l'instrument de suivi et d'évaluation.



Les réalisations de la Ville en matière d'égalité femmes hommes sont regroupées en 4 grands axes : mesure et diagnostic, information/sensibilisation/formation, mainstreaming (c'est-à-dire intégration de l'égalité F/H dans les pratiques et les politiques de la Ville) et mobilisation du droit. Les résultats attendus correspondent aux effets directs des réalisations. Les impacts intermédiaires et spécifiques sont des effets identifiables à plus long terme.

L'intervention de la Ville en matière d'égalité femmes hommes se déroule suivant la logique suivante : de mesure et diagnostic, en passant par l'information, la sensibilisation et la formation vers le changement des pratiques. Ainsi, la première étape de l'action : mesure et diagnostic, permet d'établir un état des inégalités et des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes et ensuite d'identifier des pistes d'actions. L'information, la sensibilisation et la formation sont nécessaires tout au long de l'intervention pour déconstruire les stéréotypes et les préjugés, permettre la prise de conscience des inégalités et l'engagement des élu.es et des directions dans la démarche. L'accompagnement consiste ensuite à aider au changement des pratiques de la Ville vers l'égalité réelle.

## **PILOTAGE ET MOYENS MIS EN ŒUVRE**

### **Le pilotage et les moyens du plan d'actions pour l'égalité femmes hommes**

Le plan d'actions est dirigé par l'adjointe au maire en charge de la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes hommes et le directeur général des services. Un comité de pilotage rassemblant différentes directions de la Ville et des adjoint.e.s au maire décident des orientations stratégiques. Le plan d'actions est piloté par la mission lutte contre les discriminations. Il est mis en œuvre par les différentes directions avec l'appui de la mission lutte contre les discriminations.

Pour l'année 2017, un budget de prestation spécifique de 9 000 euros a été prévu. Il est destiné à la prise en charge des actions de sensibilisation. Un poste de chargé.e d'études et de projets égalité et non-discrimination a été créé pour 2017 pour accompagner la mise en place de l'action. Une doctorante en sociologie menant sa thèse sur les questions de l'égalité femmes hommes a été embauchée en août 2017. Par ailleurs, un temps de travail dédié de la chargée de mission lutte contre les discriminations est affecté au pilotage et la mise en œuvre de ce plan.

Hormis ce budget spécifique, les moyens tant humains que financiers sont intégrés dans l'activité des services de la Ville, notamment la direction de la communication et la direction des ressources humaines.

#### **Les subventions aux associations**

Plusieurs associations villeurbannaises œuvrant dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sur le territoire sont soutenues par la Ville de Villeurbanne en 2017 :

FIJI-RA, association régionale qui défend les droits des femmes en matière de droit international de la famille et lutte contre les discriminations auxquelles elles peuvent être confrontées en France. 6000 euros lui ont été attribués.

Le Planning familial du Rhône, association départementale du Mouvement pour le Planning Familial qui œuvre pour l'information et l'orientation sur les questions de la sexualité, a reçu 10 000 euros de subvention de fonctionnement.

VIFFIL, association de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants dans le cadre de la sphère privée, a reçu 50 800 euros en subvention de fonctionnement et 7600 euros en subvention d'équipement (hébergement des femmes victimes de violence).

« Si, si, les femmes existent », une association récente et ayant pour objectif de défendre la mémoire et la représentation des femmes qui ont marqué l'histoire, a reçu 1400 euros pour la promotion de son outil de sensibilisation. (<https://www.sisilesfemmes.fr/>)

**EN ANNEXE – Le rapport 2016 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes au sein de la Ville de Villeurbanne (42 pages)**

---