

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 19 novembre 2018

INTRODUCTION - L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À VILLEURBANNE	3
PARTIE 1—FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2017-2018)	4
Axe transversal – Notre méthode : sensibiliser, associer, concerter, mesurer	4
Formation du personnel municipal à l'égalité femmes hommes	4
Un Plan de formation en cours : 400 agent.e.s formé.e.s de janvier à juin 2018.....	4
Focus sur quelques formations : management, CPA Chamagnieu.....	5
Formation à la méthodologie de projet égalité F/H : vers un groupe permanent de référent.e.s internes	6
Formation à l'autodéfense féministe	6
<i>Viva</i> – Une nouvelle rubrique « Stop aux stéréotypes ».....	7
Axe 1 : Égalité professionnelle des femmes et des hommes	8
Le rapport 2017 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes.....	8
Quelques constats 2017	8
L'objectif d'égalité F/H dans l'évolution du régime indemnitaire	10
Axe 2 – La Ville intègre l'égalité F/H dans ses politiques publiques.....	11
Plus d'égalité femmes hommes dans le fonctionnement de l'ENM : une action intégrée menée depuis plusieurs années.....	11
Des événements spécifiques dédiés à l'égalité femmes hommes	14
La prise en compte de l'égalité F/H dans les activités du Rize	15
Les rapports sociaux de sexe – une thématique de recherche au Rize.....	15
Apéros Si/si les femmes existent : Les pionnières et les femmes engagées.....	16
Autour du 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes à Villeurbanne	17
Vie associative : « L'égalité en jeux »	17
Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : projection-débat « Les figures de l'ombre ».....	18
Plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dénominations de rues et d'équipements	19
Sports et égalité	20
Statistiques sexuées des adhérent.e.s des associations sportives subventionnées par la direction du sport de la Ville de Villeurbanne.....	20
L'égalité F/H une des thématiques de labellisation des associations et clubs	22
Partenariat avec le master Egal'APS de l'Université Lyon 1	22
Axe 3 - Égalité des droits et lutte contre le sexisme.....	23
Prévenir les violences sexistes sur le territoire - formation à l'autodéfense féministe pour les partenaires de l'égalité femmes hommes.....	23
L'Observatoire villeurbannais des discriminations 2017 : analyse sexuée des données	23
Qu'est-ce que l'Observatoire villeurbannais des discriminations ?.....	23
L'analyse sexuée des données de l'Observatoire	23
PARTIE 2 – MÉTHODES ET MOYENS	25
Logique d'intervention en matière d'égalité femmes hommes	25
Pilotage et moyens mis en œuvre.....	26
Le pilotage et les moyens du plan d'action pour l'égalité femmes hommes.....	26
Les subventions aux associations	26
EN ANNEXE – LE RAPPORT 2017 DE SITUATION COMPARÉE DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA VILLE DE VILLEURBANNE.....	27

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 également 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'action pour les années 2016-2019 a également été 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. Partie 2 – 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 de septembre 2017 à août 2018. Ces réalisations sont présentées en quatre chapitres correspondants aux axes du plan d'action : axe « transversal », 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 2017 de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes au sein de la Ville de Villeurbanne est présenté en annexe.

PARTIE 1 – FOCUS SUR QUELQUES RÉALISATIONS CONCRÈTES (2017-2018)

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

Formation du personnel municipal à l'égalité femmes hommes

Un Plan de formation en cours : 400 agent.e.s formé.e.s de janvier à juin 2018

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

Après les sensibilisations dispensées aux directions de la commune et aux élu.e.s, ainsi qu'aux représentant.e.s du personnel en 2016, un plan de formation interne égalité femmes hommes a été établi pour l'ensemble du personnel. Il se déploie depuis décembre 2017 et se poursuivra jusqu'à mi 2019 avec l'objectif de former une grande partie du personnel municipal.

Les formations ont pour objectif la prise de conscience des inégalités sexuées, la déconstruction des catégories et des stéréotypes de genre ainsi que la compréhension des mécanismes inégalitaires. Elles visent également à susciter chez les agent.e.s une réflexion sur l'application de ces apports dans le cadre de leur travail. Des objectifs spécifiques sont également définis pour certaines directions en prenant en compte les enjeux de l'égalité femmes hommes pour la conception et la mise en œuvre des politiques municipales. Les manager.e.s ont participé à une formation spécifique sur les enjeux RH (voir plus bas).

Toutes les formations proposent des temps d'apport de connaissances et des temps d'échange et de construction de réponse.



De décembre 2017 à juin 2018, 387 agent.e.s ont été formé.e.s.

Direction/service	Nombre d'agent.e.s formé.e.s
Manager.e.s	126
Direction des ressources humaines	36
Volet éducation (direction du sport, direction de la petite enfance, direction des affaires culturelles, réseau des médiatiques)	142
CPA Chamagnieu	24
Direction de l'éducation : coordinateur.trice.s du temps périscolaire	46
Service de la santé scolaire	13
Total	387

Le plan de formation se poursuivra jusqu'en 2019.

Focus sur quelques formations : management, CPA Chamagnieu

Les formations des manager.e.s ont été organisées sous forme participative autour de questions concernant la gestion des ressources humaines : Comment éviter le plafond de verre en ce qui concerne la promotion des femmes ? Comment gérer une situation de sexisme au travail ? Comment faciliter l'accès des femmes à la formation ?

Le Centre de plein air Chamagnieu s'est engagé dans une étude-action qui a pour objectif d'intégrer l'égalité femmes hommes dans le projet pédagogique. Après deux formations à destination de toute l'équipe en décembre 2017, une étude-action se poursuit avec un groupe de volontaires en contact avec les enfants. Les interactions professionnel.le.s/enfants, la mixité filles/garçons, les activités et les outils d'animation, le genre et l'espace, le consentement, autant de thématiques identifiées lors des premiers échanges avec le personnel du centre qui seront abordées tout au long du projet.

Ce projet prévoit la co-construction d'un outil d'analyse des pratiques professionnelles qui pourra ensuite être diffusé dans d'autres services de la direction de l'éducation ou plus largement.

Formation à la méthodologie de projet égalité F/H : vers un groupe permanent de référent.e.s internes

L'action en faveur de l'égalité femmes hommes à Villeurbanne est conçue comme une action transversale, qui a vocation à s'intégrer dans toutes les politiques municipales.

Dix agent.e.s venant des directions du développement et de la vie des quartiers, de la jeunesse, des ressources humaines, du réseau des médiathèques, du cabinet du maire, des missions organisation et performance et lutte contre les discriminations ont été formé.e.s à la méthodologie de projet en matière d'égalité femmes hommes. Cette formation est une première étape dans la constitution d'un groupe permanent de référent.e.s internes.

Formation à l'autodéfense féministe

Dans le cadre du plan de formation transversal en matière d'égalité femmes hommes des ateliers d'autodéfense féministe en direction des agentes de la Ville ont été mis en place. Cette formation a pour objectif de permettre aux participantes de faire face aux situations de violence sexiste auxquelles elles peuvent être confrontées, en tant que femme, sur leur lieu de travail, lors de déplacements ou plus généralement. Ces manifestations du sexisme, plus ou moins violentes, peuvent être verbales (insultes ou blagues sexistes, blagues à connotation sexuelle, propositions sexuelles malgré l'absence de consentement...), psychologiques (dénigrement de l'intelligence et de l'apparence, empêchements à s'exprimer, chantage à caractère sexuel, harcèlement), physiques ou sexuelles (agression, violence, viol). La formation permet aux participantes de chercher des réponses, individuellement et collectivement. Elle apporte aussi des techniques verbales issues de l'éducation non-violente et des techniques physiques pour se protéger ou stopper ces agressions. La formation est construite pour renforcer la confiance en soi des participantes en proposant des moments de réflexion sur l'éducation reçue en tant que femme qui peut renforcer un sentiment de faiblesse, sur la réalité des agressions et violences sexistes, ainsi que sur les droits en matière de lutte contre les violences sexistes.

Les deux sessions initialement prévues à l'hiver 2017-2018 ont recueilli un grand succès – plus de 80 demandes d'inscription. La Ville a donc poursuivi les stages en proposant six sessions de façon à pouvoir former toutes les personnes inscrites.

Viva – Une nouvelle rubrique « Stop aux stéréotypes »

Proposée lors des ateliers de l'égalité, une nouvelle rubrique – « Stop aux stéréotypes » – a été intégrée dans le mensuel *Viva* en 2017. Cette rubrique vise à déconstruire les stéréotypes de genre en apportant des faits, des statistiques et des analyses.

La rubrique « Stop aux stéréotypes » du *Viva* de novembre 2017 casse les idées reçues sur les violences faites aux femmes. Celles-ci sont encore banalisées, alors qu'en France une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint. Selon une enquête du Défenseur des droits de 2014, 20 % de femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail.

La rubrique « Stop aux stéréotypes » du mois de mars 2018 a été consacrée au travail du *care* – le soin pour les autres – un sujet important pour l'égalité femmes hommes car les stéréotypes attribuent aux femmes des dons naturels pour s'occuper des autres. Ce stéréotype justifie l'orientation professionnelle des femmes vers les métiers du soin, ainsi qu'une faible reconnaissance des compétences professionnelles dans ce domaine. Ces éléments contribuent à la dévalorisation de ces métiers et donc à leur faible rémunération.



« Elle n'a pas d'humour...
J'ai juste fait ça pour plaisanter ! »

■ Les idées reçues ■

« Les violences faites aux femmes... ce n'est plus vraiment un problème aujourd'hui », peut-on entendre, au regard de progrès sociaux et d'une plus grande égalité femmes-hommes. Certes, de nombreuses avancées ont eu lieu, mais les chiffres relatifs aux violences faites aux femmes restent alarmants. Face aux idées reçues qui banalisent les actes sexistes, au faible pourcentage de plaintes, il est nécessaire de rappeler que tous les trois jours, en France, une femme meurt sous les coups de son conjoint. Les agressions peuvent aussi être verbales. « Elle n'a pas d'humour cette fille, j'ai dit ça pour plaisanter... » : Une phrase machiste, souvent avancée, qui ne doit pas les justifier. Les femmes y sont fréquemment exposées, dans la rue, ainsi que sur leur lieu de travail. ■

109 femmes

ont été tuées par un conjoint en 2016, 122 en 2015, 134 en 2014.

580 000

femmes déclarent avoir été victimes de viols ou de tentatives de viol ou autres agressions sexuelles, dans les douze derniers mois, en France.

75 % des femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles le sont de la part d'une personne connue.

15%

Le taux de plainte stagne dans les cas de viols ou de tentatives de viols et ne dépasse pas 15%.

■ Les réalités ■

De l'insulte sexiste dans l'espace public aux actes les plus graves, les résultats des enquêtes réalisées démontrent une sous-déclaration des faits de violences. Si les professionnels de santé constituent le premier recours des femmes victimes de violences conjugales, l'accueil et la prise en charge commissariats et en unités de gendarmerie représentent un véritable enjeu. Sans eux, l'augmentation envisagée des plaintes... Une enquête Ifc Défenseur des Droits, sur le harcèlement sexuel au travail réalisée en 2014, indique que 20% des femmes ont été, une ou plusieurs fois, victimes de harcèlement sexuel au travail. Situation principalement caractérisée par des gestes répétés ou par un environnement de blagues à caractère sexuel. ■

AXE 1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Le rapport de situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes en 2017

La Ville de Villeurbanne, comme toutes les collectivités dotées d'un comité technique paritaire, a l'obligation de présenter annuellement un rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (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 2017 présenté en annexe, prend en compte les 3 collectivités 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).

Quelques constats 2017

Les effectifs – La collectivité compte 1 342 agentes, ce qui représente 66 % des agent.e.s. Parmi les femmes 81 % sont titulaires et 19 % sont contractuelles, pour les hommes ces taux sont de 82 % et 18 % respectivement.

La représentation des femmes et des hommes dans les catégories A, B et C est quasiment identique pour les agent.e.s titulaires avec une légère surreprésentation des femmes dans la catégorie C. La ségrégation verticale est en revanche plus importante pour les agent.e.s contractuel.le.s.

La répartition des femmes et des hommes est variable selon les filières : les hommes représentent 73 % des effectifs de la filière sécurité, 70 % de la filière sportive, 56 % de la filière technique, 25 % de la filière administrative et 3 % de la filière sanitaire et sociale, ce qui indique une forte ségrégation sexuée horizontale. Celle-ci se manifeste également sur le 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. Depuis l'application de la loi, elle a réalisé des primo-nominations de femmes sur les emplois de direction générale adjointe (DGA) : une en 2013, une en 2015 et deux en 2016.

La moyenne d'âge des femmes, 44 ans et 7 mois, est inférieure de presque un an à celle des hommes qui est de 45 ans et 4 mois (à noter que dans l'ensemble de la FPT, les femmes sont au contraire plus âgées que les hommes). L'âge moyen de départ à la retraite des hommes est inférieur de 3 mois à celui des femmes (61 ans contre 61 ans et 3 mois).

Carrière – Les données permettent de comparer la représentation femmes hommes entre la liste des personnels promouvables et les promu.e.s pour les avancements de grade par filière et pour les promotions internes par filière. Ces données permettent de repérer des éventuelles inégalités sexuées dans l'évolution de carrière. Mais compte tenu des effectifs concernés, parfois très faibles, une telle analyse nécessite un suivi dans le temps ou l'agrégation des données par filière sur plusieurs années.

Temps travaillé – Pour les agent.e.s titulaires, 81 % d'agent.e.s travaillent à temps complet. Le temps non complet (lié au poste) concerne 4 % de femmes et 5 % d'hommes. En revanche, le temps partiel (demandé par l'agent.e) concerne 15 % de femmes et seulement 2 % d'hommes (pour l'ensemble de la FPT : 29,9% de femmes et 6,4% d'hommes). Les femmes représentent 89 % des agent.e.s à temps partiel. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est supérieur pour les catégories A et B, respectivement 21 et 21 % contre 13 % pour la catégorie C.

Les rémunérations – L'écart entre la rémunération moyenne nette des femmes et des hommes est de 12,5 %. Pour expliquer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés : l'ancienneté (qui est, par exemple, moins élevée pour les femmes à Villeurbanne), le temps partiel (pris à 93 % par des femmes) 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 des discriminations. 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 et de trajet est de 60 pour les femmes et de 41 pour les hommes (ce taux tient compte du temps de travail et des effectifs).

24 congés supérieurs à 6 mois ont été demandés et obtenus en 2016 dont 19 par des femmes. Ces 19 congés demandés par des femmes se répartissent ainsi : 6 congés parentaux, 2 disponibilités pour suivre son conjoint, 10 congés pour convenance personnelle et une disponibilité pour étude ou projet. Les 5 congés demandés par des hommes sont des congés de convenance personnelle.

Formation – 1 173 agent.e.s ont suivi une formation en 2017, 61 % sont des femmes et 39 % sont des hommes. La moyenne du nombre de jours de formation par agent.e.s est quasiment identique pour les femmes et pour les hommes : 2,3 jours. En 2016 cette moyenne était de 3,20 jours pour les hommes et de 2,02 jours pour les femmes.

L'objectif d'égalité F/H dans l'évolution du régime indemnitaire

L'objectif d'égalité salariale des femmes et des hommes a orienté la revalorisation du régime indemnitaire votée par le Conseil municipal de mai 2018.

Dans le cadre du plan d'action égalité femmes hommes et suite à l'analyse du rapport de situation comparée, la Ville a souhaité agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en supprimant la retenue sur salaire en cas de maladie ordinaire, pour le cas où celle-ci est « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse ».

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

Plus d'égalité femmes hommes dans le fonctionnement de l'ENM : une action intégrée menée depuis plusieurs années

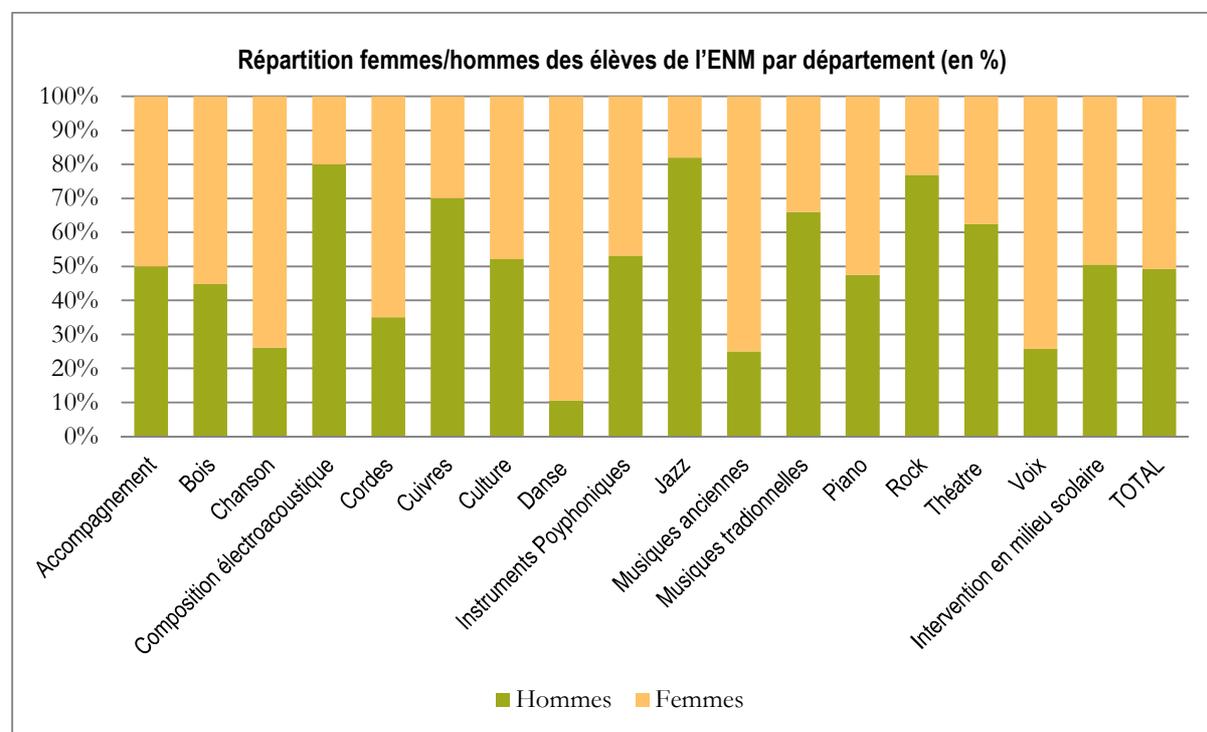
L'intégration de l'égalité femmes hommes dans le fonctionnement de l'École Nationale de Musique a été initiée en 2011 avec un questionnaire sur la dénomination des salles dans les nouveaux locaux. Celui-ci a conduit à rendre hommage aux femmes qui ont marqué l'histoire de la musique en renommant les salles et à la constitution d'un groupe de travail. Depuis, plusieurs mesures et actions spécifiques, ainsi que transversales, ont été mise en place ou sont en cours :

- En 2014, une douzaine d'agent.e.s de l'École ont bénéficié d'une formation approfondie d'une durée de trois jours sur les questions de genre et des inégalités. Cette formation a donné lieu à la constitution d'un groupe de réflexion.
- La mention de « lutte pour l'égalité femmes hommes » est intégrée dans le projet d'établissement 2016-2020. Le projet mentionne les réalisations déjà effectuées, ainsi que des pistes de travail identifiées par le groupe de réflexion.
- L'ENM intègre l'égalité femmes hommes dans le contenu pédagogique. L'objectif est d'inciter des réflexions sur le genre, les stéréotypes et les inégalités dans la société et plus particulièrement dans la culture, mais aussi de valoriser les productions musicales des femmes.
- Dans le centre de documentation de l'École un fonds spécifique est dédié à l'égalité femmes hommes dans le champ culturel. Ce fonds est constitué d'ouvrages et de matériel pédagogique.
- Une réflexion sur les façons de s'adresser et d'interagir avec les filles et les garçons, les femmes et les hommes est engagée au sein de l'ENM pour déconstruire les stéréotypes et ne pas produire de discriminations. Comment prendre en compte la socialisation genrée qui influence les manières de faire des filles et des garçons (par exemple, la facilité de prise d'initiative, de parole, dans l'improvisation) ? Comment établir des apprentissages plus égalitaires ? Ce sont des questions traitées lors des réunions et conseils pédagogiques.

- Tous les ans, depuis 2013, l'ENM produit des statistiques sexuées concernant les candidatures et les inscrit.e.s par département.

Statistiques sexuées concernant les élèves de l'ENM en 2017

À la rentrée de 2017 l'Ecole compte 1774 élèves, 50,7% sont des femmes et 49,3% sont des hommes. La répartition femmes/hommes varie fortement en fonction des départements. Dans certains départements la répartition est paritaire, comme dans le département Accompagnement, ou proche de paritaire, comme dans les départements Intervention en milieu scolaire (49,4% de femmes et 50,6% d'hommes), Culture (48%/52%), Piano (52%/48%) et Bois (55%/45%). Les départements avec le plus d'élèves femmes sont les départements Danse – 90%, Musiques anciennes – 75%, Chanson – 74%, Voix – 74% et Cordes – 65%. Les élèves hommes sont davantage présents dans les départements Jazz – 82%, Composition d'électroacoustique – 80%, Rock – 77%, Cuivre – 70% et Musique traditionnelle – 66%.



- L'ENM pratique une communication non-stéréotypée de façon permanente. Les photos et les images des supports de communication de l'École représentent des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans des disciplines différentes de façon à ne pas reproduire les stéréotypes de genre mais aussi pour les déconstruire.



ENM
VILLEURBANNE

SAISON
2017-2018

ÉCOLE NATIONALE DE MUSIQUE,
DANSE ET ART DRAMATIQUE
DE VILLEURBANNE

**Concerts
de fin d'études**

Examens
publics

3^e cycle
renforcé
DEM

30 min.
pour
convaincre

Du 15 mai au 29 juin • SALLE ANTOINE DUHAMEL

Des événements spécifiques dédiés à l'égalité femmes hommes

Parallèlement à ce travail permanent et transversal plusieurs événements ont marqué l'année :

- Création danse « Anima » - une déambulation sur la féminité et ses mille visages et les stéréotypes véhiculés par ce thème - a été présentée par des élèves comédien.ne.s, danseur.se.s et musicien.ne.s de 2^{ème} et 3^{ème} cycles en octobre 2017.



- Le projet « Figures de femmes » a donné lieu à une exposition sur quelques musiciennes et compositrices tombées à tort dans l'oubli.
- Une conférence sur le matériel pédagogique et son impact sur la construction des stéréotypes et des inégalités de genre a été animée par une enseignante de l'ENM.
- Un quizz sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine de la culture lancé à l'occasion du dernier rapport du Haut Conseil à l'Egalité H/F
- A l'occasion de Charivari, « Les rétameurs de mémoire » ont effectué un travail de recherche et de restitution dans le cadre des chroniques villeurbannaises. Un des sujets traités portait sur les femmes effacées de la mémoire villeurbannaise, notamment les conseillères privées de 1936, la première organiste de Villeurbanne en 1932 ou encore les femmes ouvrières des grandes grèves de 1936.

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

Les rapports sociaux de sexe – une thématique de recherche au Rize

Le Rize, Centre mémoires, cultures, échanges de la Ville de Villeurbanne, a pour ambition de stimuler et de favoriser les recherches portant sur des sujets en phase avec les transformations sociales et urbaines de la ville. Il comprend en son sein un pôle recherche qui accueille en ce moment trois doctorantes (2 en CIFRE et 1 cofinancée par le Ministère de la culture) en science politique, architecture et droit public, pour une durée de trois ans, ainsi que 2 à 3 étudiant.e.s en master pour des stages de 6 mois. Les thématiques de recherche concernent le territoire de Villeurbanne, notamment ses patrimoines, ses mémoires et son histoire sociale, ainsi que les migrations qui l'ont caractérisé et le caractérisent encore. Depuis 2017, l'appel à projet de stage recherche inclut explicitement la thématique « des rapports sociaux de sexe », pour relayer l'une des priorités affichées par la Ville de Villeurbanne.

Depuis 2016, le pôle recherche du Rize accueille Saphia Doumenc, dont la recherche s'inscrit dans cet axe. Cette doctorante du laboratoire de recherche Triangle travaille sur l'engagement syndical des salarié.e.s de nettoyage. Dans ce secteur socialement dévalorisé et marqué par une division ethnique du travail, les femmes sont surreprésentées. Les salarié.e.s du nettoyage subissent des temps partiels décalés et des conditions de travail dont la pénibilité n'est pas reconnue. Le recours systématique à la sous-traitance isole des travailleurs.euse.s et rend difficile toute revendication et engagement syndical. Celui-ci n'est pourtant pas improbable. La doctorante mène le travail d'enquête auprès d'un petit syndicat spécialisé dans la défense des salarié.e.s du nettoyage dans deux villes – Villeurbanne et Marseille. Elle suit principalement des employées sur plusieurs années pour décrire les conditions de possibilité et de non-possibilité d'engagement politique des femmes en comparant les deux territoires.

Les séminaires de recherche animés par les chercheur.se.s « en résidence » sont proposés à l'ensemble des personnels du Rize afin de faire connaître leurs études à l'ensemble de l'équipe, de diffuser la culture de la recherche au sein de cette équipe et d'enrichir la programmation culturelle du Centre mémoires, cultures, échanges.

Apéros Si/si les femmes existent : Les pionnières et les femmes engagées

Plusieurs rendez-vous sur le sujet des femmes engagées ont eu lieu :

- 16 novembre 2017 – « Les aviatrices »
- 8 mars 2018 – « Qui a peur du mot féminisme ? » : le féminisme est une étiquette qui stigmatise. Que se cache-t-il derrière la peur de ce mot ?
- 14 juin 2018 – « Les pionnières du domaine de la peinture ». Les sujets abordés lors de cette rencontre ont été le parcours de pionnières dans le domaine de la peinture aux 16^e, 17^e et 18^e siècles et les difficultés rencontrées aujourd'hui encore par les femmes dans le domaine de la culture, l'espace où les femmes sont les moins représentées.
- 18 octobre 2018 – « Femmes engagées : les premières journalistes ». En préambule à l'ouverture de l'exposition sur le sujet de l'engagement, cette rencontre avait pour but de découvrir les parcours de femmes qui ont créé des journaux pour défendre leurs idées : Eugénie Niboyet, Séverine, Marguerite Durant, Louise Bodin.



Autour du 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes à Villeurbanne

Vie associative : « L'égalité en jeux »

Une soirée ludique et culturelle sur le thème des droits des femmes et de l'engagement pour l'égalité s'est déroulée au Centre Culturel et de la Vie Associative (CCVA) la veille du 8 mars. Cette soirée a été organisée sous la houlette de la direction de la vie associative avec plusieurs associations villeurbannaises. La centaine de personnes présentes ont été invitées à participer aux différentes animations :

- le jeu « Time line » des événements marquants de lutte pour les droits des femmes
- un débat mouvant sur les différentes formes d'engagement pour l'égalité, lors duquel chacun a pu donner son avis.



L'événement fut également une occasion pour les villeurbannais.e.s de rencontrer des associations œuvrant pour les droits des femmes, dont le Planning Familial 69 et FIJI RA (Femmes informations juridiques internationales).

La soirée s'est clôturée sur un spectacle élaboré à partir de textes de la poétesse française Andrée Chedid en français et dans les langues maternelles des participantes.

Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques : projection-débat « Les figures de l'ombre »

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le Conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques s'est saisi de la question des discriminations croisées de genre et d'origine ethnique et a organisé une projection du film « Les figures de l'ombre » au cinéma Zola. Ce film rend hommage à trois femmes scientifiques afro-américaines qui ont permis par leurs travaux de grandes avancées pour la Nasa, mais qui furent maintenues dans l'ombre et l'oubli pendant de longues années.

La projection a été suivie d'un échange avec les membres du Conseil consultatif animé par Agnès Thouvenot, adjointe au maire à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes hommes et présidente du Conseil. 150 personnes se sont rendues à la projection-débat.



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 2017, les noms de trois femmes comédiennes ayant marqué l'histoire du théâtre et du cinéma français et qui ont fait partie de la troupe du Théâtre National Populaire ont été attribués aux trois voies publiques du projet urbain partenarial (PUP) Gervais Bussière situé à proximité de la place Wilson et des Charpennes.

Le nom d'Isabelle Sadoyan (1928-2017), comédienne française d'origine arménienne a été attribué à la nouvelle rue Est-Ouest, entre la rue Gervais Bussière et la rue Descartes.



L'impasse Métral et son extension ont été rebaptisées rue Maria Casarès (1922-1996), comédienne de théâtre et de cinéma, considérée comme l'une des plus grandes tragédiennes du XXe siècle.

Une allée piétonne ouverte sur la rue Gervais-Bussière porte désormais le nom de Jeanne Moreau (1928-2017). Tout au long de sa carrière, cette comédienne a souvent incarné des femmes en quête d'émancipation. Elle a d'ailleurs signé le Manifeste des 343 qui, en 1971, revendiquait le droit à l'avortement en France. Elle est également la première femme élue à l'Académie des Beaux-Arts de l'Institut de France.



Le futur équipement municipal de la ZAC Carré de Soie, qui réunira un groupe scolaire et un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) portera le nom de Simone Veil (1927-2017). Cette femme politique française, ancienne ministre de la Santé, a donné son nom à la loi du 17 janvier 1975 légalisant l'interruption volontaire de grossesse en France. De 1979 à 1982, elle sera la première présidente du Parlement européen. Elle fut aussi ministre des Affaires sociales, de la santé et de la ville. Enfin, elle siégea au Conseil constitutionnel de 1998 à 2007.

Sports et égalité

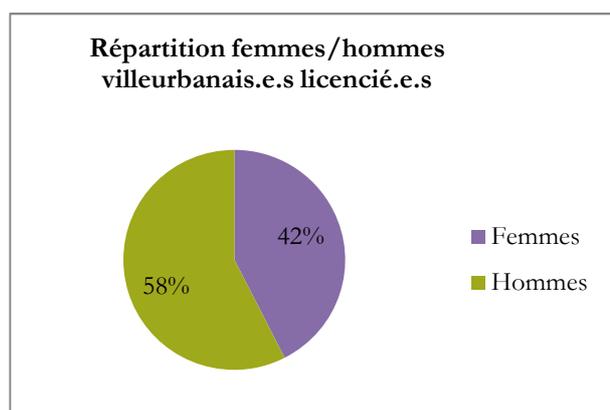
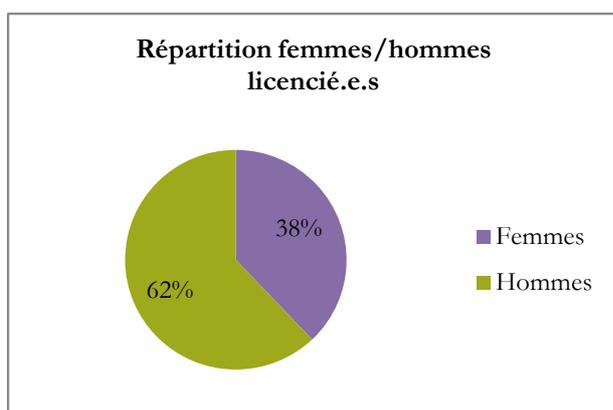
L'égalité femmes hommes est un des axes prioritaires de la politique sportive locale (PSL). Un Atelier de l'égalité grand public sur le thème du sport a été organisé en janvier 2017 lors duquel les habitant.e.s de Villeurbanne avaient fait des propositions d'actions. Plusieurs orientations ont été validées à partir de ces propositions :

- Soutenir davantage l'Asvel Villeurbanne Basket Féminin et renforcer les moyens de communication pour une plus forte visibilité du basket-ball féminin.
- Intégrer l'égalité F/H dans la réflexion sur la labellisation des associations sportives villeurbannaises (voir plus bas).
- Développer un partenariat avec le département Egal'Aprs de l'UFR STAPS de l'université Lyon 1.
- Proposer des formations pour les éducateur.ice.s sportif.ve.s et des dirigeant.e.s des clubs.

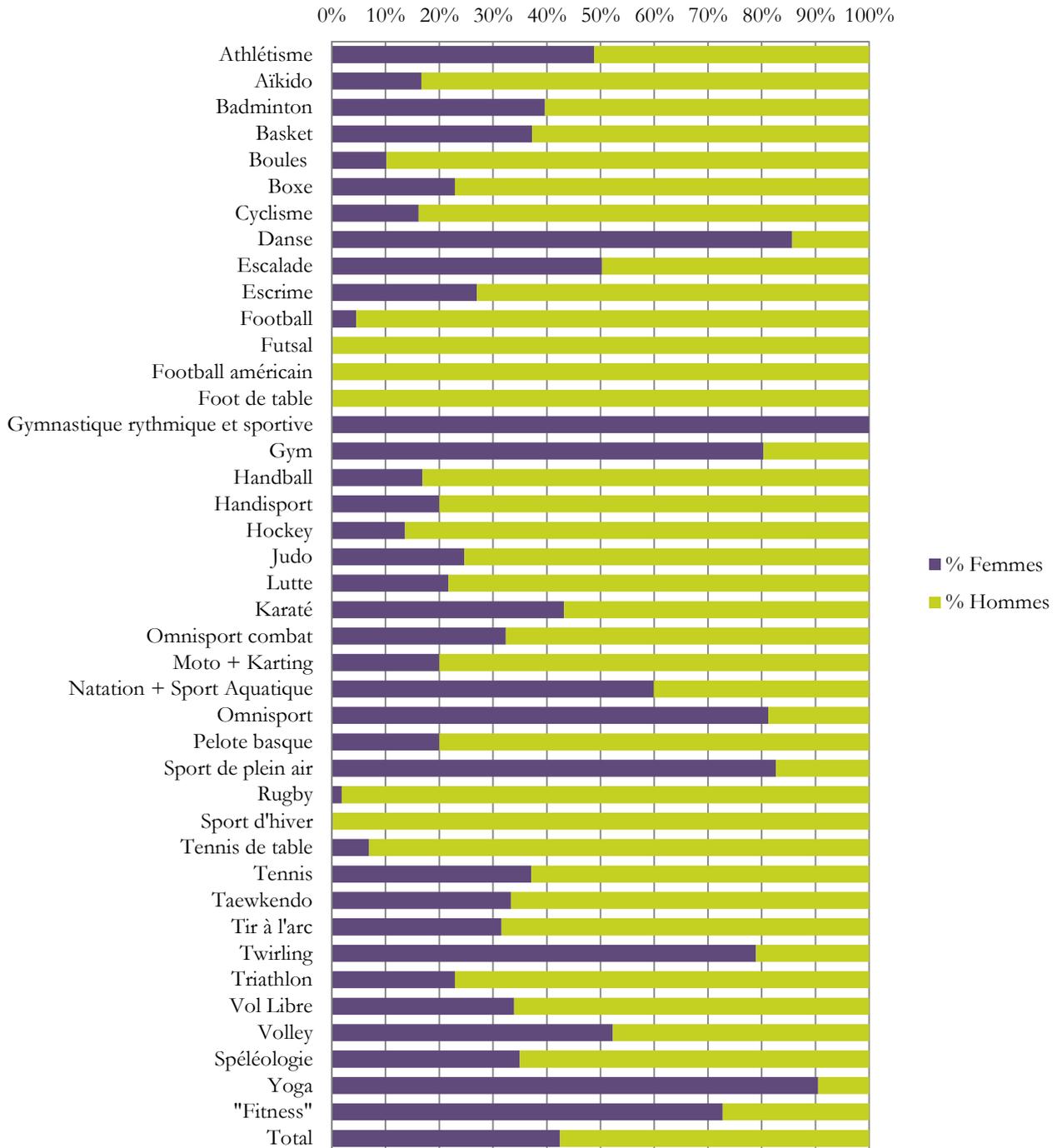
Statistiques sexuées des adhérent.e.s des associations sportives subventionnées par la direction du sport de la Ville de Villeurbanne.

Dans le cadre de la création d'un label « Sport engagé », des statistiques sexuées concernant les adhérent.e.s des associations et des clubs sportifs intervenant à Villeurbanne et subventionnés par la collectivité ont été produites. En 2017, les **72 structures subventionnées** regroupent 14 247 licencié.e.s, dont 8 705 villeurbannais.e.s qui représentent 61% des licencié.e.s.

Les hommes sont plus nombreux (62 %) que les femmes (38 %) parmi les licencié.e.s. Ce taux évolue si l'on ne prend en compte que les villeurbannais.e.s avec 58 % d'hommes et 42 % de femmes.



Répartition femmes/hommes des villeurbannais.e.s dans les clubs et associations sportives



La répartition femmes/hommes licencié.e.s varie en fonction des sports pratiqués. En ce qui concerne les villeurbannais.e.s, les femmes sont plus nombreuses à être licenciées dans les sports tels que la gymnastique (100% de licencié.e.s), le yoga (91%), la danse (86%), les sports de plein air – randonnée, marche nordique – (83%), la gym (80%), le twirling (79%) et le fitness (73%). Les femmes sont également plus nombreuses à être licenciées dans des associations omnisports (81%).

Les hommes sont plus nombreux à être licenciés dans le rugby (98% de licencié.e.s), le football (95%), tennis de table (93%), boules (90%), hockey sur gazon (86%), cyclisme (84%), aikido (83%) pelote basque (80%), moto et karting (80%), lutte (78%), boxe (77%), triathlon (77%), judo (75%) et escrime (73%). Les associations proposant des sports tels que futsal, football de table et le football américain ne comptent aucune femme habitant Villeurbanne. En revanche, on compte des femmes pratiquant le futsal (2%) et le football américain (13%) mais celles-ci ne sont pas villeurbannaises.

Dans les associations proposant les sports suivants la répartition femmes/hommes est proche de la parité : escalade (50%/50%), athlétisme (49%/51%), volley-ball (52%/48%), karaté (43%/57%), badminton (40%/60%), natation et sports aquatiques (60%/40%).

L'égalité F/H une des thématiques de labellisation des associations et clubs



Un label « Sport engagé » pour les associations et les clubs sportifs villeurbannais est actuellement en cours d'expérimentation. Parmi les mentions de labellisation, les clubs peuvent choisir le label portant sur l'égalité femmes hommes. L'objectif est à la fois de valoriser des bonnes pratiques pour les faire connaître et d'accompagner les clubs qui le souhaitent à progresser vers plus d'égalité.

Les critères de labellisation en cours de définition portent sur la promotion de la mixité femmes/hommes dans l'activité sportive et physique, l'encouragement de la parité dans les postes d'encadrement des associations, la pratique d'une communication non stéréotypée et la sensibilisation de l'équipe dirigeante, salariée et bénévole à l'égalité femmes hommes et à la non-discrimination. Un appui sera apporté aux clubs désirant s'engager dans ce label.

Partenariat avec le master Egal'APS de l'Université Lyon 1

Un partenariat a été établi entre la Ville et le master Egal'APS de l'UFR STAPS de l'université Lyon 1. Ce master a pour objectif de former des expert.e.s aptes à mettre en place des politiques d'égalité et de lutte contre les discriminations de sexe et/ou de sexualité dans les différentes sections des métiers du sport.

Le Master propose des séminaires formatifs à destination à la fois des étudiant.e.s, des chercheur.e.s et des professionnel.le.s. Un de ces séminaires a accueilli l'intervention d'Agnès Thouvenot, adjointe au maire à la lutte contre les discriminations et à l'égalité femmes hommes, qui a présenté les orientations et les actions de la Ville dans ce domaine.

AXE 3 - ÉGALITÉ DES DROITS ET LUTTE CONTRE LE SEXISME

Prévenir les violences sexistes sur le territoire - formation à l'autodéfense féministe pour les partenaires de l'égalité femmes hommes

Deux stages d'autodéfense féministe organisés par l'association Impact ont été proposés par la Ville à des partenaires de l'égalité et de la lutte contre les discriminations de Villeurbanne. L'objectif était de faire connaître la formation aux structures du territoire pour qu'elles puissent à leur tour les organiser auprès des habitantes. Une vingtaine de personnes a participé à ces stages : des professionnelles des associations pour les droits des femmes et des centres sociaux, des membres du réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, ainsi que des citoyennes ayant participé aux Ateliers de l'égalité qui avaient proposé à la Ville de mettre en place de telles initiatives.

Ces stages ont recueilli un vif succès parmi les participantes, le *Viva* de mars 2018 en rendait compte.

L'Observatoire villeurbannais des discriminations 2017 : analyse sexuée des données

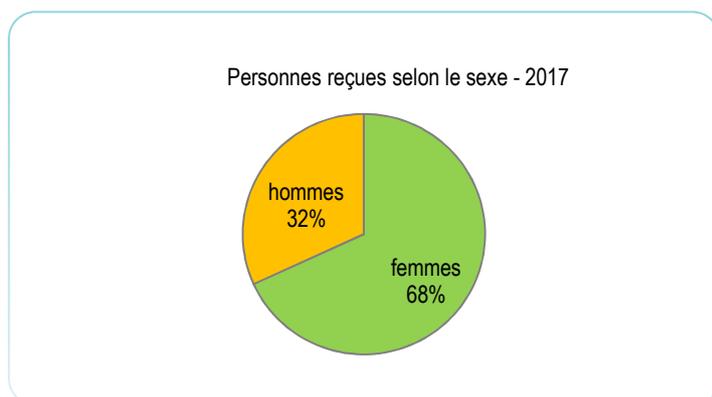
Qu'est-ce que l'Observatoire villeurbannais des discriminations ?

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 2017, soixante-treize situations potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs alimentant l'Observatoire.

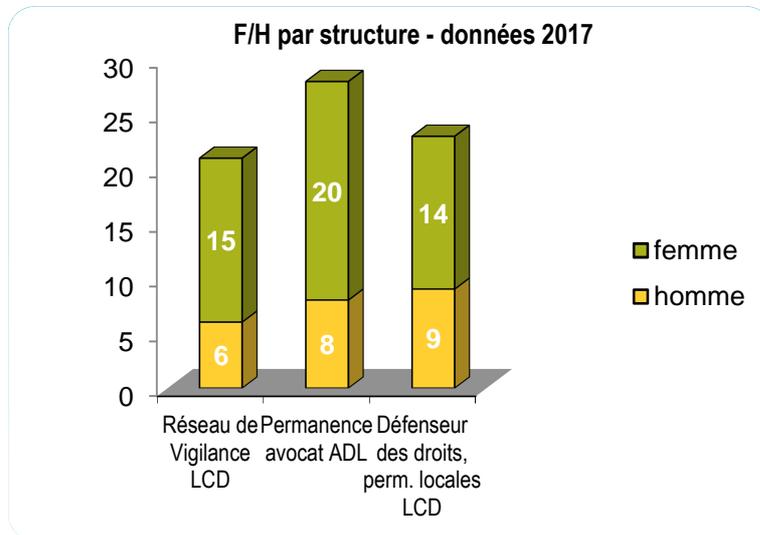
L'analyse sexuée des données de l'Observatoire

Les données sexuées relatives aux personnes reçues par les différentes structures alimentant

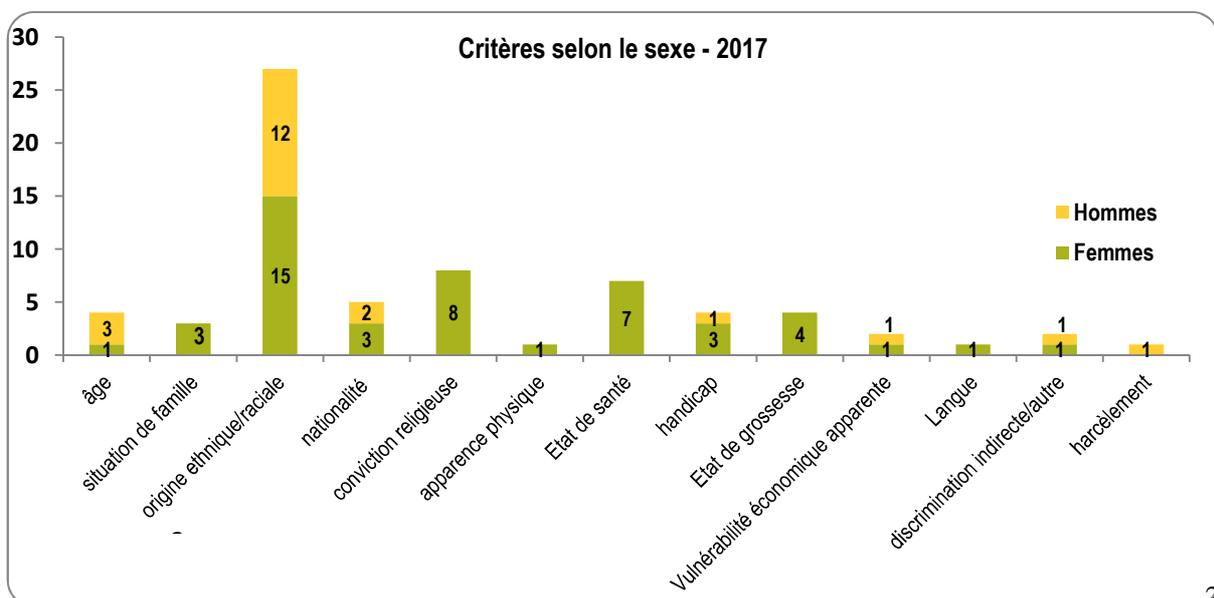


L'observatoire montrent en 2017 une forte proportion de femmes (68 %).

Les femmes sont plus fortement représentées parmi les personnes reçues.



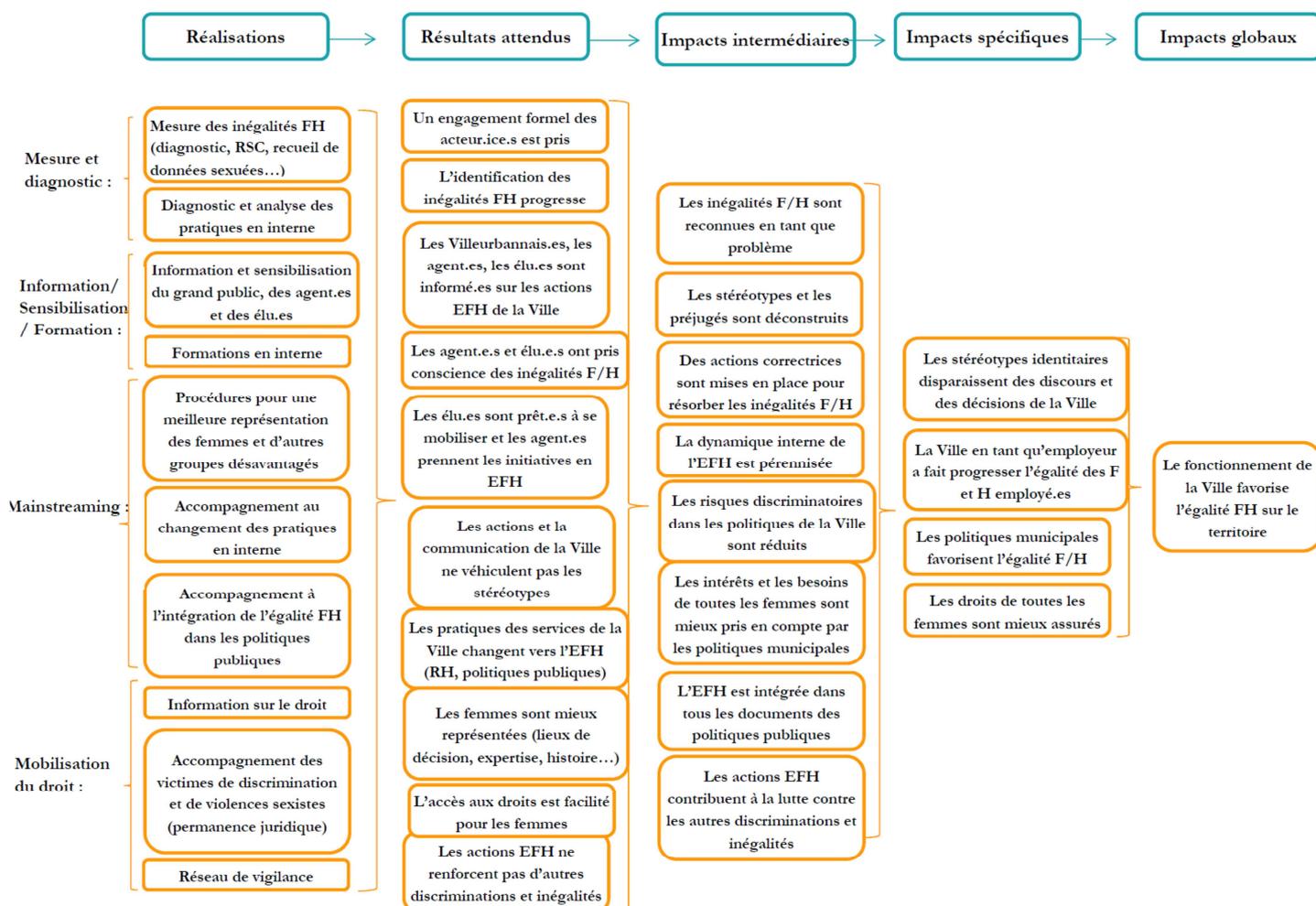
Le critère du sexe n'est pourtant évoqué que dans 1 % des situations. L'analyse sexuée des critères évoqués par les personnes montre, qu'outre les discriminations fondées sur le sexe et l'état de grossesse, les discriminations liées à la religion et à l'état de santé concernent majoritairement des femmes. Si l'on prend l'exemple des discriminations religieuses repérées, celles-ci concernent à 90 % des femmes qui portent le voile à qui est refusé l'accès à un emploi, une formation ou à un service. Souvent, le critère choisi pour justifier ou contester l'inégalité de traitement est la religion parfois associé au critère de l'origine ethno-raciale. Pour autant, dans une approche multifactorielle, certaines de ces discriminations vécues par des femmes pourraient être considérées comme des discriminations liées aussi au sexe.



PARTIE 2 – 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'action pour l'égalité des femmes et des hommes, il 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 : partir de la mesure et du diagnostic, pour aller vers l'information, la sensibilisation et la formation et induire 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.e.s 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'action pour l'égalité femmes hommes

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

Pour l'année 2018, un budget de prestation spécifique de 7000 euros a été prévu pour sensibiliser et soutenir des projets spécifiques. Un poste de chargé.e d'études et de projets égalité et non-discrimination en contrat CIFRE a été créé en 2017 pour accompagner la mise en place de l'action. Par ailleurs, une partie du temps de travail de la chargée de mission Lutte contre les discriminations est dédié 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 2018 :

- Femmes Informations Juridiques Internationales Auvergne-Rhône-Alpes (FIJI), 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.
- Violences Intra Familiales Femmes Informations Libertés (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).

EN ANNEXE – Le rapport 2017 de situation comparée de l’emploi des femmes et des hommes au sein de la ville de Villeurbanne
