

Envoyé en préfecture le 22/12/2023

Reçu en préfecture le 22/12/2023

Publié le

ID : 069-216902593-20231218-42861-DE



---

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
ANNEE 2022**

---

Octobre 2022

## PREAMBULE

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 codifiée pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a consacré l'obligation, pour les collectivités et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en préalable au débat d'orientation budgétaire. L'objectif est de porter ce sujet devant l'assemblée délibérante et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation et de réflexion sur ces questions.

La loi précise que ce rapport doit apporter des indicateurs de ressources humaines chiffrés et genrés permettant d'évaluer la situation au sein de la collectivité employeur. Il doit également présenter l'action de la collectivité pour favoriser l'égalité dans les politiques publiques qu'elle conduit sur son territoire.

L'article D2311-16 du code général des collectivités territoriales précise le contenu de ce rapport.

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Toutes les lois relatives à la fonction publique ont été codifiées, le code général de la fonction publique (CGFP) est en vigueur depuis le 1/03/2022, le plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : articles L 132-1 à L132- 4 du CGFP.

Par ailleurs, cette même loi transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Elle instaure ainsi l'obligation de réaliser un plan d'action pluriannuel sur trois ans en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un suivi annuel de ce plan d'action sera ainsi opéré à partir des données du rapport social unique.

Aussi, le présent document a vocation à compléter le rapport social unique. Il s'agit, d'une part, d'approfondir les données liées à la situation de la collectivité employeur en matière d'égalité professionnelle et de suivre la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel. D'autre part, l'objectif est de mettre en lumière les actions déployées par la collectivité dans le cadre de la déclinaison des politiques publiques qu'elle porte. L'égalité femmes-hommes a en effet toute sa place dans la gestion des ressources humaines comme dans tous les champs d'action des politiques locales.

Après deux années où la crise sanitaire a eu un impact non-négligeable sur l'action globale de la collectivité, l'année 2022 marque le retour à une meilleure réussite de nos initiatives publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cet effet est particulièrement marqué dans la seconde partie relative aux actions et projets menés dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques portées par la Ville.

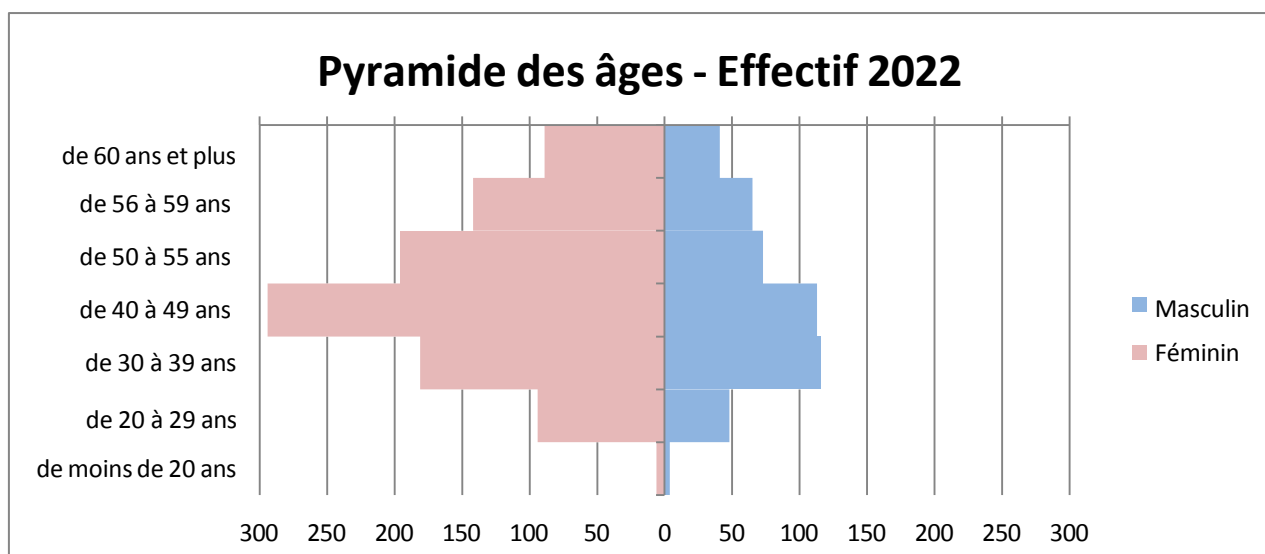
## PARTIE 1. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la situation au sein de la collectivité employeur.

### 1. Les effectifs

#### A. EFFECTIF TOTAL

Année	Femmes	Hommes	Total des agents
2022	1002 (69%)	460 (31%)	1462
2021	920 (68,5%)	417 (30,7%)	1343
2020	941 (69,3%)	437 (32,2%)	1358

Au 31 décembre 2022, l'effectif total de la Ville de Vénissieux est de 1462 agents<sup>1</sup> (titulaires et contractuels permanents, assistantes maternelles, apprentis, contrat de projet, collaborateurs de cabinet). Parmi ces agents permanents, on compte 1002 femmes et 460 hommes, soit **69% de femmes et 31% d'hommes**, une répartition relativement stable sur 3 ans. Ce nombre est supérieur à la moyenne nationale de la fonction publique, où les femmes sont également davantage représentées : fin 2020, elles constituent 63% des effectifs totaux, contre 46% dans le privé. Dans la fonction publique territoriale, elles représentent 61%<sup>2</sup> des agents.

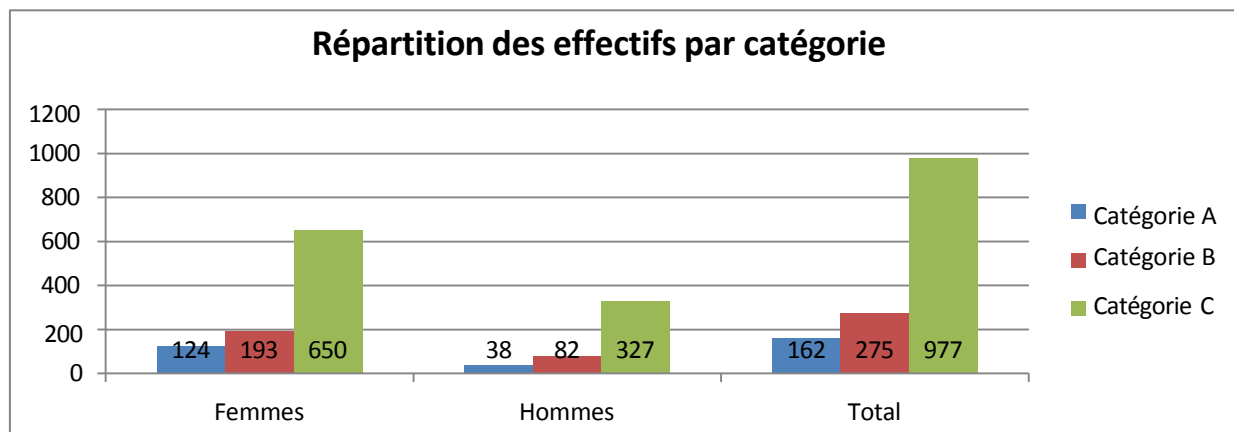


Année 2022	Masculin	Féminin
de 60 ans et plus	41	89
de 56 à 59 ans	65	142
de 50 à 55 ans	73	196
de 40 à 49 ans	113	294
de 30 à 39 ans	116	181
de 20 à 29 ans	48	94
de moins de 20 ans	4	6
Total général	460	1 002

<sup>1</sup> Les chiffres des années précédentes ne prenaient en compte que les agents titulaires et contractuels surposte permanent.

<sup>2</sup> Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022 - Ministère de la transformation et de la fonction publique.

## B. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, FILIERE ET CATEGORIES AU SEIN DES FILIERES



Catégorie s	2022			2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	124 (76,5%)	38 (23,3%)	162	103 (72%)	40 (28%)	143	109 (74,3%)	35 (24,3%)	144
B	193 (70,1%)	82 (29,9%)	275	113 (60,1%)	75 (39,9%)	188	116 (59,5%)	79 (40,5%)	195
C	650 (66,5%)	327 (33,5%)	977	707 (69,5%)	308 (30,5%)	1012	716 (70,3%)	303 (29,7%)	1019
Total	967 (69%)	447 (31%)	1414	920	423	1343	941	417	1358

Les **effectifs par catégorie correspondent de manière inégale à la tendance générale de la collectivité**. En effet, les femmes représentent 66,5% des catégories C soit 3,5 points de moins que leur effectif global. En revanche, les hommes ne représentent que 23,3% des catégories A, soit près de 8 points de moins qu'au sein de l'effectif global.

Depuis plusieurs années, 5 des 6 emplois fonctionnels sont occupés par les hommes. En revanche, si l'on ajoute à la direction générale les postes de direction et de chargés de mission au sein de la Direction générale, **l'effectif est équilibré**. En 2021, on comptait 13 femmes et 11 hommes et en 2022, on compte 12 hommes et 14 femmes.

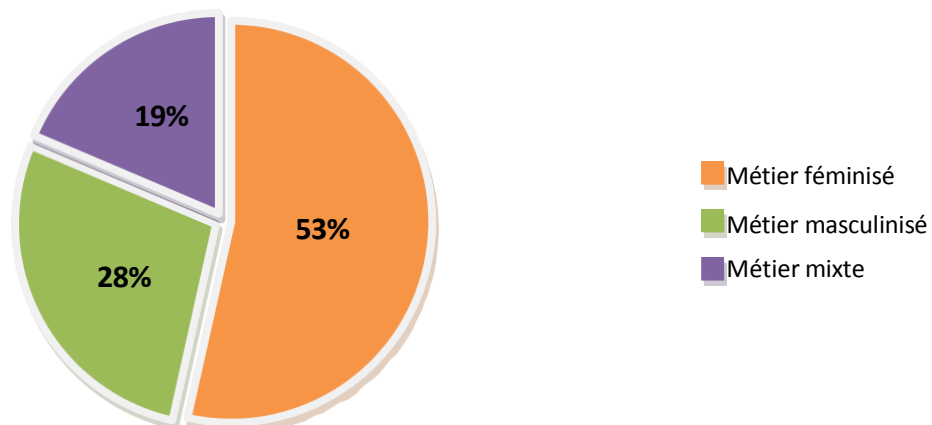
Filière	Total	Femmes	Hommes
Administrative	311	268 (86%)	43 (14%)
Technique	572	263 (46%)	309 (54%)
Culturelle	73	46 (63%)	27 (37%)
Animation	76	41 (54%)	35 (46%)
Médico-sociale	336	334 (99%)	2 (1%)
Police Municipale	32	10 (31%)	22 (69%)
Activité physique et sportive	14	5 (36%)	9 (64%)
Autres	48	35 (73%)	13 (27%)
Total général	1462	1002	460

On constate que, **si les effectifs globaux de la Ville sont majoritairement féminisés, cette répartition ne se retrouve pas dans chacune des filières.** En effet, les différences entre les filières marquent la spécificité de certains métiers, davantage occupés par des femmes ou des hommes. A titre d'exemple, **les femmes représentent 69% des effectifs totaux mais comptent pour près de 99% de la filière médico-sociale ou 86% de la filière administrative.** La valorisation de ces métiers par la Ville de Vénissieux explique en partie la surreprésentation des femmes dans l'effectif global. A contrario, les hommes occupent 54% des postes de la filière technique, 69% de la police municipale et 64% de la filière sportive. Ces constats sont cohérents avec la moyenne de l'ensemble de la fonction publique territoriale. Si l'on compare les effectifs par catégorie et par filière, on note qu'au sein de la catégorie A, les femmes représentent 75% des cadres de la filière administrative et 100% des cadres de la filière médico-sociale. En revanche, elles ne comptent que pour 41% des cadres A et 26% des agents de catégorie B de la filière technique.

Répartition par catégorie et filière	Femmes	Hommes	% de Femmes	% d'Hommes
<b>C</b>	<b>650</b>	<b>327</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>
Administrative	164	17	91%	9%
Technique	245	271	47%	53%
Culturelle	16	7	70%	30%
Animation	7	9	44%	56%
Médico-sociale	211	2	99%	1%
Police Municipale	7	21	25%	75%
<b>B</b>	<b>193</b>	<b>82</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>
Administrative	44	6	88%	12%
Technique	9	25	26%	74%
Culturelle	25	16	61%	39%
Animation	34	26	57%	43%
Médico-sociale	73		100%	0%
Activite Physique et Sportive	5	8	38%	62%
Police Municipale	3	1	75%	25%
<b>A</b>	<b>124</b>	<b>38</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>
Administrative	60	20	75%	25%
Technique	9	13	41%	59%
Culturelle	5	4	56%	44%
Médico-sociale	50		100%	0%
Activité Physique et Sportive		1	0%	100%
<b>X</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>
Autres (Contrats de projet, assistantes maternelles, apprentis)	35	13	73%	27%
Total général	1 002	460	69%	31%

Le Centre Hubertine Auclert notait à ce propos en 2016 que « *la répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique et notamment au sein de la fonction publique territoriale est donc encore **très liée aux représentations sur leurs rôles sociaux respectifs dans le travail et la société.** Aux femmes, le soin et l'éducation ; aux hommes, l'ordre et les travaux. [...] Il est d'autant plus difficile de lutter contre ces représentations qu'elles ont été transmises à chacun-e d'entre nous par l'éducation, les livres, les jeux, dès le plus jeune âge, puis dans le cadre de la formation professionnelle. Certains métiers paraissent même quasi inaccessibles au sexe opposé : être par exemple un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) ou une femme dans une équipe de maintenance relève du défi pour l'agent-e mais aussi pour le ou la manager qui sera prêt-e à tenter l'expérience. »*

## Répartition genrée des familles de métier



Si l'on prend en compte l'ensemble des métiers exercés au sein de la collectivité, on constate que 53% des métiers sont féminisés, c'est-à-dire qu'ils comptent plus de 50% de femmes. **Seulement 19% des métiers sont considérés comme mixtes et comportent une répartition équilibrée d'agents femmes et hommes.**

Métiers 100% féminins		
Type de métier	en %	Nbre de postes
Aide Petite Enfance	100%	23
Aide-soignant	100%	25
Animateur relais	100%	4
Archiviste	100%	1
Assistant de direction	100%	10
Assistante maternelle	100%	39
Auxiliaire de puériculture	100%	77
Diététicien	100%	3
EJE	100%	19
Infirmier	100%	12
Psychologue	100%	1
Secrétaire	100%	23
Travailleur social	100%	3

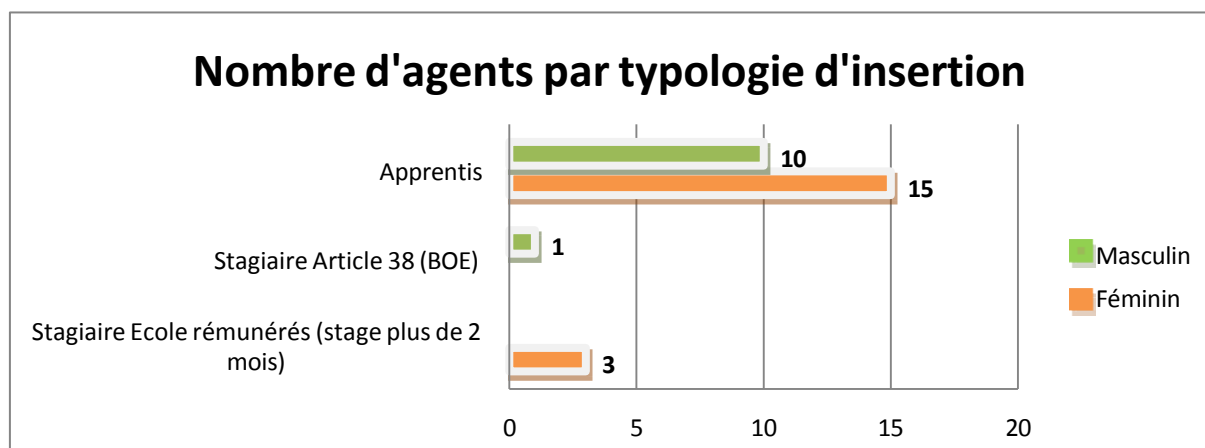
Métiers 100% masculins		
Type de métier	en %	Nbre de postes
Agent de maintenance bâtiment	100%	31
Electricien	100%	11
Mécanicien	100%	6
Placier	100%	3

Métiers les plus mixtes		
Type de métier	en % F/H	Nombre de postes
Agent de communication	50 / 50	9
Animateur	59 / 41	74
ASVP	40 / 60	24
Chef d'équipe	50 / 50	119
Dessinateur	40 / 60	5
Directeur	53 / 47	15
Enseignant artistique	42 / 58	28
Opérateur	58 / 42	32

## C. INSERTION ET HANDICAP

Nombre d'agents porteurs de handicap Par catégorie	Féminin	Masculin
C	46	19
B	9	1
A	6	1
Total général	61	21

En 2022, la Ville compte 82 agents en situation de handicap, 61 femmes (74%) et 21 hommes (26%). On note que les femmes sont légèrement plus représentées que parmi les effectifs globaux.



Enfin, la Ville mène une politique volontariste en matière d'insertion. En 2022, on comptait 25 apprentis, parmi lesquels 15 femmes ainsi que 3 femmes en stage rémunéré et un homme stagiaire (BOE).

Zoom sur le plan d'action pluriannuel – Axe 2 : garantir des conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière équilibrés entre les femmes et les hommes.

Cette tendance, stable sur le long terme, met en lumière la nécessité de promouvoir davantage de mixité au sein des filières. L'action 2.2 du plan d'action pluriannuel prévoit de **favoriser la mixité dans le recrutement**, notamment dans les filières très féminines et très masculines afin d'équilibrer les effectifs. Cette action implique notamment de :

- Favoriser la parité dans les jurys de recrutement ;
- Analyser les données genrées par filière et suivre leur évolution ;
- Dans le cadre des parcours de mobilité et reconversion, favoriser les passerelles entre les métiers ;
- S'appuyer sur la politique volontariste de la collectivité en faveur des stagiaires et des apprentis : en 2022, comme en 2021, la Ville a engagé 25 apprentis, dont 15 femmes et 10 hommes.

## 2. Des indicateurs équilibrés concernant la carrière

### A. LES ARRIVEES ET DEPARTS SUR POSTES PERMANENTS

En 2022, 131 agents ont intégré la collectivité, dont 86 femmes (65,6%) et 45 hommes, ce qui est proche de la répartition globale des effectifs. On constate une légère évolution de la répartition des arrivées en faveur des hommes, puisque les femmes étaient 70,9% en 2019 et 71,8% en 2018 à intégrer la collectivité. Cependant, parmi les agents arrivés en 2022 et encore présents au 01/01/23, seules 79 femmes sur 86 étaient encore en poste contre 44 hommes sur 45.

En revanche, on constate que 169 agents ont quitté la collectivité, 124 femmes (73%) et 45 hommes (27%). La majorité des départs est due à une fin de contrat (89 personnes dont 75 femmes), à un départ en retraite (34 personnes dont 24 femmes) ou à une mutation vers une autre collectivité (32, dont 18 femmes.) En synthèse, les arrivées et les départs suivent la tendance générale et de féminisation des effectifs de la collectivité.

### B. LES AVANCEMENTS ET PROMOTION INTERNE

Il existe différentes manières pour un fonctionnaire d'évoluer dans sa carrière :

- L'avancement de grade en fonction de différents critères, dont la valeur professionnelle et l'ancienneté ;
- La promotion interne qui permet d'accéder à un cadre d'emploi supérieur suite à la réussite d'un examen professionnel ou sur proposition de la collectivité suivant un système de quotas et selon la valeur professionnelle ;
- La réussite à un concours.

En 2022, l'avancement de grade a concerné 78 agents, dont 77 par avancement de grade en interne et 1 à la suite de la réussite d'un examen. 55 femmes (71%) et 22 hommes (29%) ont bénéficié d'un avancement de grade en interne, se rapprochant ainsi de leur répartition dans les effectifs globaux. A contrario, en 2020, l'avancement de grade interne a bénéficié à une proportion élevée de femmes pour un nombre proche, à savoir 77%. L'avancement de grade à la suite de la réussite d'un examen a quant à elle impacté une seule agente.

La promotion interne concerne 7 agents en 2022, 4 hommes (issus de la filière technique) et 3 femmes, contre 6 agents en 2021, 5 hommes et une femme (dont 4 issus de la filière technique).

Enfin, 43 agents ont réussi un concours, soit 33 femmes et 10 hommes. La prévalence s'explique en partie par le fait que sur l'ensemble réussites aux concours, 18 appartiennent à la filière médico-sociale, plus largement féminisée.

Ces données doivent être interprétées au regard du statut particulier de chaque cadre d'emploi, de l'ancienneté des agents et de la fréquence d'organisation des concours. Le rattrapage des concours reportés du fait de la crise sanitaire est réalisé en 2021 et 2022.

### C. LA FORMATION

Le nombre de jours de formation suivis par les agents de la collectivité sur l'année 2022 représente un total général de 3 197 jours. Le volume de jours de formation ayant bénéficié aux agentes représente 64% de l'ensemble, soit légèrement moins que leur proportion au sein de l'effectif total (69%).

#### Zoom sur le plan d'action pluriannuel – Axe 2 : garantir des conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière équilibrés entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de son plan d'action, la Ville de Vénissieux s'est engagée à former les agents sur les sujets relatifs à l'égalité professionnelle. En 2022, différentes sessions de formation ont été prévues :

- « Accueillir sans discriminer » : une soixantaine d'agents d'accueil de la collectivité a bénéficié d'une formation sur l'accueil inclusif des publics ;
- Une vingtaine d'agentes de la collectivité a réalisé un stage d'autodéfense féministe : il s'agit d'une méthode de prévention des violences par le repérage des mécanismes de domination, le développement de la confiance en soi, l'appropriation par les participantes d'outils (posture, défense verbale ou non verbale) et de méthodes pour faire face aux agressions.

### 3. Rémunération et temps de travail

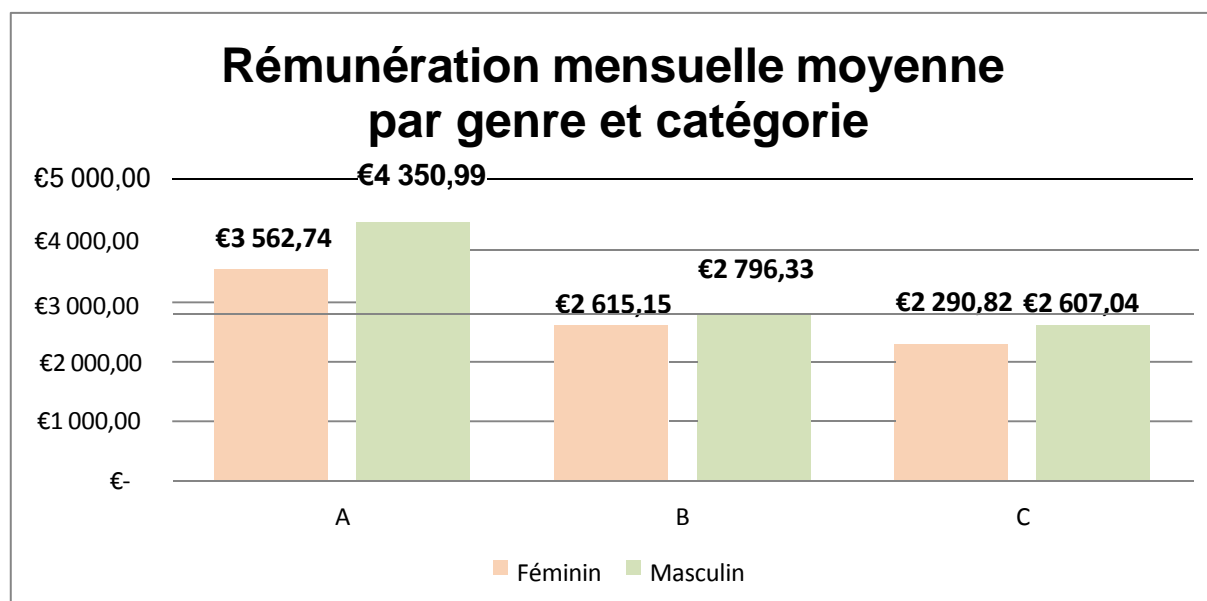
#### A. LE MAINTIEN DES ECARTS DE REMUNERATION EN FAVEUR DES HOMMES

La rémunération au sein de la fonction publique étant fondée sur des grilles indiciaires, on n'observe pas de différence sur la rémunération des agents à grade, fonction, ancienneté et temps de travail équivalents. **Toutefois, des écarts subsistent sur la rémunération mensuelle moyenne brute des effectifs permanents. En 2022, tout comme les années précédentes, ces écarts se maintiennent de manière relativement stable en faveur des hommes sur les catégories A (+788,25€), B (+181,18€) et C (+316,22€). La différence la plus importante s'observe au sein de la catégorie A.**

En 2018, ils étaient en faveur des hommes sur les catégories A et C, et en faveur des femmes sur la catégorie B, où les écarts sont moindres.

La collectivité ayant mis en œuvre le RIFSEEP en janvier 2023, il sera pertinent d'être attentif à ses effets ou non en termes d'écarts de rémunération sur une année pleine, lors du prochain rapport de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

	Féminin	Masculin	Ecart Femme / Homme
A	3 562,74 €	4 350,99 €	- 788,25 €
B	2 615,15 €	2 796,33 €	- 181,18 €
C	2 290,82 €	2 607,04 €	- 316,22 €
<b>Moyenne Générale Rémunération par Sexe/ Moyenne Générale des Différences entre les sexes</b>	2 505,76 €	2 816,57 €	- 310,81 €



Ces différences se retrouvent aussi bien pour les emplois contractuels que titulaires, bien que l'écart soit légèrement moins important pour les contractuels, dont le niveau de rémunération moyen est moins élevé.

Ecart de rémunération par statut et par genre	Féminin	Masculin	Ecart Femme / Homme
Titulaires	2 553,11 €	2 830,85 €	- 277,74 €
Contractuels	2 235,83 €	2 658,09 €	- 422,26 €
Ecart Titulaire / contractuel	317,28 €	172,76 €	

Enfin, **ces écarts demeurent visibles lorsque l'on analyse les rémunérations par filière**. Qu'il s'agisse des filières plus masculines ou féminines, les écarts sont en faveur des hommes, le plus élevé étant au sein de la filière administrative. Au sein de la police municipale, l'écart est à nouveau en faveur des hommes en 2022, après avoir été exceptionnellement légèrement en faveur des femmes en 2021 (à hauteur de 97€). L'écart est en faveur des femmes au sein de la filière médico-sociale, où elles représentent 99% des effectifs.

	Féminin	Masculin	Ecart Femme / Homme
Filière administrative	2 742,48 €	3 397,93 €	-655,45 €
Filière technique	2 316,55 €	2 671,07 €	- 354,52 €
Filière médico-sociale	2 414,76 €	2 020,62 €	394,14 €
Filière sportive	2 621,66 €	2 900,90 €	-279,24 €
Filière animation	2 447,97 €	2 653,65 €	-205,68 €
Filière Culturelle	2 682,38 €	2 894,84 €	-212,46 €
Police Municipale	3 582,31 €	3 719,79 €	-137,47 €
<b>Moyenne Générale Rémunération par Sexe/ Moyenne Générale des Différences entre les sexes</b>	<b>2 505,76 €</b>	<b>2 816,57 €</b>	<b>-310,81 €</b>

Plusieurs éléments d'explication à ces écarts de rémunération peuvent être avancés et complètent les différences liées à la pyramide des âges et aux déroulements de carrière :

- Les **femmes sont plus nombreuses à exercer à temps non complet, partiel ou thérapeutique** : 15% des femmes et 7% des hommes en 2022, semblable à 2021 (13% des femmes et 6% des hommes).
- Les **femmes sont surreprésentées dans les filières les moins rémunératrices** (médico- sociale...);
- Les **heures supplémentaires rémunérées sont très majoritairement effectuées par des hommes** : sur 22 255 heures supplémentaires réalisées en 2022, 73% l'ont été par des hommes (75% en 2021) et 27% par les femmes. Ces heures supplémentaires rémunérées sont pour l'essentiel la conséquence d'astreintes (nuit, week-end...), effectuées principalement dans les filières de la police municipale et technique, dans lesquelles les hommes sont plus nombreux. Certaines directions dont les métiers sont féminisés (ATSEM, agents des écoles etc.) comptent également un nombre important d'heures supplémentaires, mais il convient de prendre en compte le fait que ces catégories de métiers occupés majoritairement par des femmes sont moins rémunératrices.

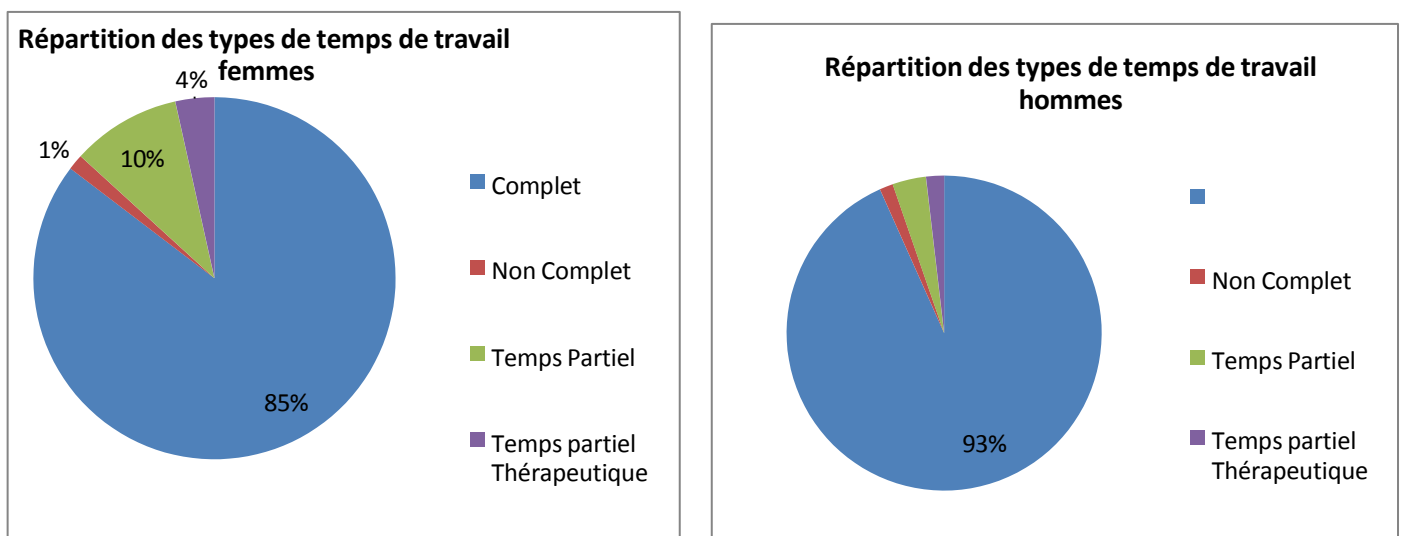
### Zoom sur le plan d'action pluriannuel – Axe 2 : garantir des conditions de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière équilibrés entre les femmes et les hommes – Action 2.3

Réduire les écarts de rémunération constatés par filière à catégorie et à responsabilité identique. En cela, il s'agit d'inclure cet objectif de réduction des écarts de rémunération dans les propositions d'arbitrages concernant les revalorisations. Indicateurs :

- Rémunération moyenne par filière et catégorie ;
- Réflexion sur les sites et temps de travail ;
- Suivi des systèmes de cotation de postes.

## B. LE TEMPS DE TRAVAIL

→ Un temps de travail partiel ou non complet qui concerne majoritairement les femmes



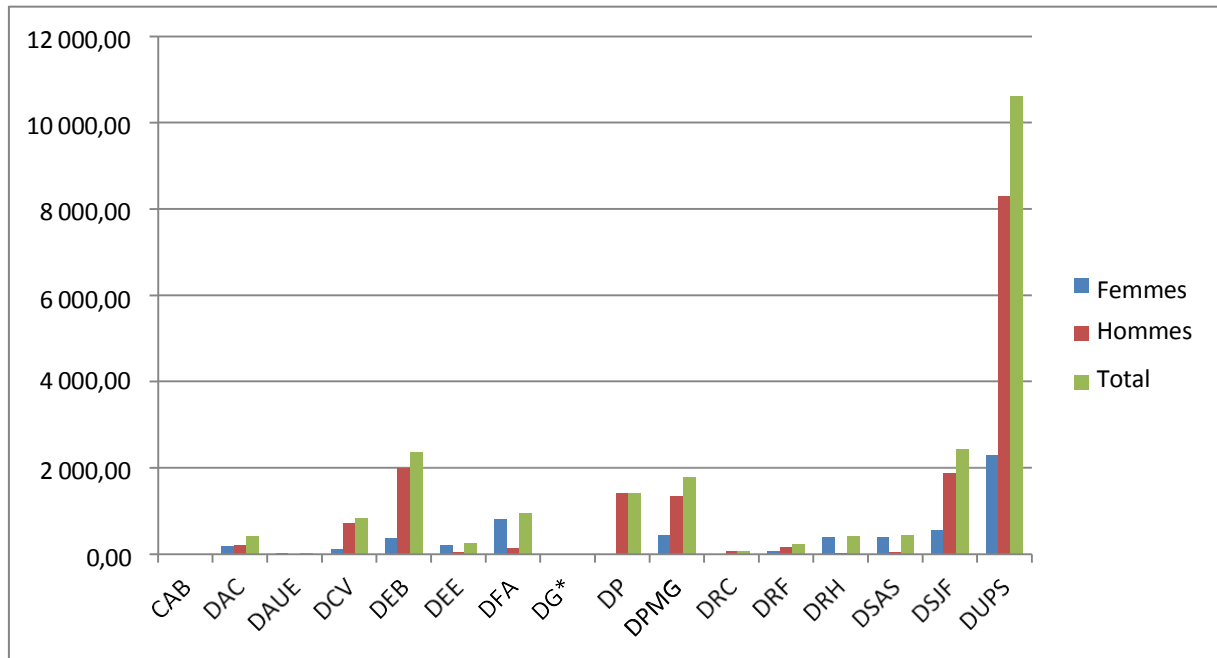
Sur les 1 356 agents permanents titulaires et contractuels (hors assistantes maternelles), **9,1 % exercent à temps non-complet ou partiel, soit dans les mêmes proportions que les années précédentes (9% en 2020)**. Le graphique ci-dessus témoigne d'une véritable différence entre les genres : **si 15% des femmes exercent leurs fonctions en temps partiel, non complet ou thérapeutique, ce sont seulement 7% des hommes** (tendance également proche des années antérieures).

→ Des congés liés à la famille majoritairement pris par les femmes

En 2022, **on compte 71 arrêts liés à la maternité, la paternité ou l'adoption (8 de plus qu'en 2020), dont 51 (71,8%) pris par les femmes et 20 (28,2%) par des hommes**. En 2020, sur 63 arrêts, 47 étaient pris par des femmes et 16 par des hommes : on observe que l'augmentation pèse cette année de manière équilibrée sur les femmes et les hommes, puisque les 8 arrêts supplémentaires pour ces motifs ont été pris respectivement par 4 femmes et 4 hommes.

→ Des heures supplémentaires majoritairement effectuées par les hommes

En 2022, 22 225 heures supplémentaires ont été réalisées par les agents permanents de la collectivité : 5 932 par des femmes (27%) et 16 323 (73%) par des hommes. Ces chiffres s'expliquent notamment par la **réalisation de la plupart des heures supplémentaires dans le cadre d'astreintes (nuits, week-ends), sur des postes occupés majoritairement par des hommes et les filières plus masculines** (technique, police municipale). Le graphique ci-dessous démontre que la majorité des heures supplémentaires est réalisée à la DUPS, d'autres directions ayant également un certain nombre d'heures supplémentaires (DP, DEB, DSJF) effectuées majoritairement par des hommes.



#### Zoom sur le plan d'action pluriannuel - Axe 3 : mieux concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Cet axe vise notamment à conforter l'action de la Ville dans l'adaptation des temps de travail en vue de mieux concilier la vie professionnelle et personnelle, en aménageant le temps de travail hebdomadaire ou en réduisant les plages horaires fixes. Il s'agit également d'accompagner les agents dans le cadre de la parentalité, notamment en facilitant l'entretien de retour (réflexion sur l'élaboration d'un guide de l'entretien de retour).

#### 4. Les risques professionnels

En 2022, on compte **80 accidents du travail (17 de moins qu'en 2021)**, qui ont concerné **davantage de femmes** que d'hommes. En effet, 59 accidents ont été comptabilisés pour les femmes (83,1%) et 21 pour les hommes (16,9%). Les accidents du travail représentent au global 4% des arrêts de travail. On note que le nombre total d'accidents du travail est inférieur à 2021, année durant laquelle on dénombre 97 accidents du travail annuels. Au cours des dernières années, les accidents du travail surviennent majoritairement au sein de la filière technique.

## Partie 2. L'égalité entre les femmes et les hommes, une priorité portée dans la déclinaison des politiques publiques

La Ville de Vénissieux porte une attention particulière aux questions liées à l'égalité femmes- hommes et aux droits des femmes dans un grand nombre des politiques publiques qu'elle met en œuvre. La culture, la jeunesse, l'insertion professionnelle, la santé, les solidarités sont autant de champs dans lesquels la Ville agit directement. Elle soutient également les actions du secteur associatif local dans ce domaine.

### 1. Promouvoir les droits des femmes tout au long de l'année par la culture, les arts et des mobilisations collectives

#### A. Le Festival Essenti'elles, un événement municipal pluridisciplinaire emblématique

Depuis 2012, le **festival Essenti'elles est organisé sur plusieurs journées autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes**. Il a vocation, à travers divers événements pluridisciplinaires, à sensibiliser les habitants au respect des droits des femmes et à la promotion de l'égalité en s'appuyant sur les arts, la création, le patrimoine et en favorisant la participation des publics.

Après deux années de crise sanitaire nécessitant la création d'un format entièrement numérique, l'année 2022 a permis de rassembler à nouveau les habitants dans les équipements culturels ou l'espace public autour de la thématique fil rouge « **la place des femmes dans l'espace public** ». A travers les prestations artistiques (spectacles, expositions...) ainsi que les temps de débat et d'échanges, il s'agissait de questionner la place des femmes dans les espaces publics physiques et numériques (ville, art, politique, médias...). Les objectifs étaient les suivants :

- Témoigner de la présence des femmes dans ces espaces au cours de l'histoire et jusqu'à aujourd'hui : valorisation de personnalités positives et actrices des luttes ;
- Au-delà de la valorisation de femmes reconnues, encourager l'art comme vecteur de pouvoir d'agir et moyen d'expression dont se saisissent toutes les jeunes filles et les femmes pour se rendre visibles et occuper les espaces ;
- Mettre en lumière les inégalités subsistantes dans des espaces publics toujours dominés par les présences et visibilité masculines : vers des espaces publics inclusifs pour toutes et tous ?

Parmi les différents temps forts proposés :

- Mardi 8 mars : soirée d'ouverture au cinéma avec la mise en valeur du travail réalisé par les jeunes des Equipements Polyvalents Jeunes (EPJ) et la projection du film « *Delphine et Carole, Insoumuses* » (150 participants) ;
- Mercredi 8 mars : créations publiques par la compagnie théâtrale Vilain.es sur la place du marché du centre (60 participants) et spectacle théâtral en soirée salle Erik Satie (80 participants) ;
- Mercredi 8 mars après-midi à la médiathèque : récital de l'Atelier Vocal Musiques Actuelles de l'école de musique Jean Wiener (60 personnes) ;
- Jeudi 10 mars au Centre d'art Madeleine Lambert : exposition *Mêlée* (360 personnes) ;
- Jeudi 10 mars à Bizarre ! : concert d'Issa Yazouké et Casey (200 participants).

Comme chaque année, une attention particulière a été portée à la participation des habitants dans la création des contenus, particulièrement les jeunes, une centaine d'entre eux ayant pris part aux productions valorisées lors du festival.

## **B. Actions autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**

Depuis 1999, le 25 novembre marque la journée internationale de lutte pour l'élimination des violences à l'égard des femmes. Si la persistance des violences conjugales, intrafamiliales, sexuelles, sexistes ou symboliques nécessite une action quotidienne et un engagement de long cours, cette journée consacre un temps fort pour sensibiliser les citoyennes et citoyens et s'engager collectivement pour éliminer toutes les formes de violences.

Dans ce cadre, différents évènements ont été proposés autour de la journée du 25 novembre 2022, d'une part à destination des habitants et, d'autre part, des agentes et agents de la Ville.

### **☐ Vendredi 18 novembre : deux représentations de la pièce « Par amour » dans le cadre du festival Brisons le silence organisé par Filactions**

Chaque année à l'occasion du 25 novembre, l'association Filactions organise le festival « Brisons le silence » sur le territoire de la Métropole. Cet évènement, qui touche environ 5 000 personnes, vise à sensibiliser le grand public aux enjeux relatifs aux violences conjugales et sexistes à travers des animations et actions culturelles. En 2022, la Ville de Vénissieux s'est inscrite dans la programmation du festival à travers la représentation d'une pièce intitulée « Par amour ». Cette œuvre, créée en lien avec le collectif de l'Atre, s'adresse principalement à un public de jeunes lycéens et se décline en une série de saynètes situations/portraits sur le thème des violences conjugales dans différents milieux.

⇒ Deux représentations de la pièce « Par amour » ont été organisées à Vénissieux le 18 novembre en journée, en salle Erik Satie, à destination des publics lycéens de la commune.

### **☐ Vendredi 25 novembre, 18h : représentation de la pièce « Sororité, l'altrastoria » créée par la Wacah Chan compagnie**

« Sororité, l'altrastoria ! », pièce créée par la Wacah Chan compagnie est une série théâtrale franco-italienne dont l'ambition est de retracer la vie et faire entendre la voix de femmes autrices révolutionnaires avant-gardistes oubliées de l'histoire. La représentation qui s'est tenue le vendredi 25 novembre 2022 à Vénissieux mettait en lumière les figures de Cristina Trivulzio et Olympe de Gouges face à l'enjeu de vivre ou mourir pour ses idées. Cette pièce tous publics a vocation à faire entendre la voix de femmes engagées mais invisibilisées, témoignage de l'un des plus puissants leviers de violence symbolique exercé à l'encontre des femmes.

### **☐ Vendredi 2 décembre : représentation de la pièce « RESPIRS » par la compagnie le Lien Théâtre, le vendredi 2 décembre, salle Erik Satie**

La pièce RESPIRS, création de la compagnie le Lien Théâtre, en collaboration avec le foyer l'Eclaircie de Saint-Priest (association Le Mas) est co-écrite et interprétée par des femmes concernées par les violences conjugales. La pièce est une succession de témoignages permettant de rendre visible la problématique des violences conjugales et intrafamiliales.

Ce projet est une collaboration entre le collectif d'habitantes Libres de Vivre (LIVI), accompagné par la Maison de Quartier Darnaise et les artistes de la compagnie. Il s'agit d'une action partenariale, portée par la Ville de Vénissieux, le Centre Associatif Boris Vian (CABV) et les centres sociaux de Vénissieux.

## □ Les 5 et 12 décembre : ateliers d'autodéfense féministe à destination des agentes de la Ville de Vénissieux animés par l'association IMPACT

La Ville de Vénissieux, en tant qu'employeur, souhaite sensibiliser l'ensemble des agentes et agents aux questions de prévention des violences sexistes, promouvoir l'égalité professionnelle et favoriser le pouvoir d'agir de chacune et chacun.

Dans le cadre de son plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle (2021-2023), l'une des actions vise à renforcer le socle de formation des agentes et agents de la collectivité. Au-delà d'un socle de formations classique, il s'agit de proposer un cycle innovant consacré à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à travers une initiation à l'autodéfense féministe. L'objectif de ce type de stages est de comprendre les mécanismes des agissements sexistes, d'acquérir des moyens de se défendre, de prévenir les violences, de prendre conscience de sa force ainsi que de (re)prendre confiance en soi.

⇒ Pour la première fois, deux sessions de formation d'une journée d'autodéfense féministe ont été proposées à 24 agentes de la Ville les 5 et 12 décembre 2022.

### C. Mobilisation contre la précarité menstruelle à l'occasion du 28 mai, journée internationale de l'hygiène menstruelle et de la santé des femmes

La Ville de Vénissieux s'engage contre la précarité menstruelle en s'associant depuis plusieurs années à la **grande collecte de protections menstruelles** organisée par la Métropole de Lyon et l'association Règles Élémentaires.

La collecte a été lancée le 8 mars à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes et s'est terminée le 28 mai, journée internationale de l'hygiène menstruelle et de la santé des femmes.

Plusieurs boîtes de don ont été disposées dans les lieux où se sont déroulées les animations dans le cadre du festival Essenti'elles, ainsi qu'une boîte mise à disposition à l'Hôtel de Ville sur toute la durée de la période.

En 2021, ce sont 2 578 protections qui ont été récoltées au profit de l'association Règles Élémentaires.

## 2. Lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales

Depuis plusieurs années, la ville de Vénissieux s'est engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes, en lançant notamment une réflexion sur la **mise à l'abri** de ces femmes. Un travail de diagnostic a été conduit auprès du commissariat et de l'association Femmes Information Liaison (FIL), déjà conventionnée par la Ville pour offrir un premier accueil. Ce diagnostic a confirmé le nombre important de victimes concernées et le désarroi dans lequel ces femmes se trouvent lorsqu'elles sont contraintes de quitter le domicile conjugal. Pour ces raisons, la Ville a souhaité mettre à disposition un logement afin d'accueillir les femmes en situation d'urgence.

Le dispositif mis en place depuis 2011 fonctionne autour des acteurs suivants :

- la coordinatrice sociale de la ville auprès du commissariat assure le premier accueil dans le dispositif et a la charge de l'évaluation de la situation (urgence, nécessité de mise à l'abri, pertinence de l'orientation sur ce logement...);
- le CCAS a pour mission le suivi de ce logement et la coordination du dispositif ;
- l'association VIFFIL-SOS FEMMES est chargée de l'accompagnement social et de l'évaluation sociale.

**Depuis fin 2019, la convention a intégré la ville de Saint-Fons et depuis 2022, la Ville de Corbas, qui proposent également un logement de mise à l'abri.** Ce partenariat permet de répondre mutuellement aux sollicitations des trois territoires, et de répondre aux enjeux d'éloignement lorsque le domicile conjugal se trouve à proximité du logement.

En 2022, 9 mises à l'abri ont été réalisées, dont 4 femmes vénissiennes. 2 femmes ont été orientées sur le logement de Vénissieux, 4 à Saint-Fons et 3 à Corbas. Les principaux constats sur les situations rencontrées sont les suivants :

- des femmes avec enfants et peu de ressources personnelles ;
- au-delà de la violence physique, ces personnes sont également victimes de violences financière, administrative et psychologique.

Le partenariat mis en place entre les communes et avec les partenaires permet un traitement plus adapté des situations grâce à la démarche pluridisciplinaire.

Par ailleurs, depuis 2016 et par convention de partenariat, **la Ville s'est associée à l'association VIFFIL-SOS FEMMES pour proposer un accompagnement à des femmes victimes de violences.** Cette convention a été reconduite pour les années 2022 à 2025. Son objet est d'améliorer et faciliter la prise en charge des femmes par le financement de mesures d'accompagnement social spécifiques. L'accompagnement proposé par VIFFIL- SOS FEMMES est basé sur une approche personnalisée et pluridisciplinaire, sur demande ou sollicitation de la personne, dans le respect de sa propre temporalité. Cet accompagnement permet :

- De soutenir des initiatives de séparation de la violence ;
- De soutenir le cheminement personnel ;
- Une écoute ;
- Une orientation vers un soutien psychologique ou juridique ;
- Un accompagnement social ;
- Un lien possible vers les partenaires existants ;
- Une prise en compte des enfants dans l'accompagnement et un soutien à la parentalité ;
- D'orienter et d'accompagner vers les différents dispositifs de logement ou d'hébergement.

Dans ce cadre, l'association accompagne chaque année 25 femmes vénissiennes victimes de violences conjugales (et/ou intra familiales) aussi bien sur le pôle accueil/écoute que sur le pôle logement/hébergement.

### 3. Politique sportive: développer la pratique sportive au féminin

Afin de réduire les écarts de pratique du sport entre les hommes et les femmes, la Ville de Vénissieux propose différents dispositifs, particulièrement en direction des jeunes. En effet, malgré l'intérêt constaté des jeunes adhérents des EPJ pour la pratique sportive, celles-ci participent peu aux activités sportives mixtes mises en place. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'elles n'osent pas pratiquer, par manque de confiance en elles, parce qu'elles sont exclues ou par peur des clichés et stéréotypes encore ancrés dans la pratique du sport. Pour y remédier **la Ville s'est engagée dans une action dénommée « Fémini sport »**, dont les objectifs sont les suivants :

- Découvrir de nouvelles activités sportives : pratique de trois sports, rencontre d'associations sportives et d'une sportive professionnelle ;
- Sensibiliser les jeunes sur la nutrition santé : ateliers cuisine, quizz diététiques et débat avec des sportives ;
- Organiser un séjour à Paris et rencontrer une association sportive parisienne. Ce

projet cible entre 12 filles de 11 à 17 ans.

La Ville met également différents dispositifs en place, qui visent à favoriser le développement de la pratique sportive au féminin :

- Les équipes mixtes sont souvent obligatoires ou fortement encouragées dans différentes manifestations sportives : Journée Olympique, Gala des CSM...
- Un critère, visant à valoriser la pratique sportive féminine dans les clubs et à soutenir fortement leur engagement dans le développement de cette pratique, est intégré dans le calcul des montants des subventions attribuées au club. Ce critère est décomposé en deux parties :

\*Le pourcentage de filles dans le club (joueuses et dirigeantes) ;

\*Le pourcentage d'évolution du nombre de filles dans le club d'une année sur l'autre.

- Dans les conventions d'objectifs particulières liant la Ville et les clubs de la Ville, il est intégré systématiquement un paragraphe dans les objectifs définis pour le club avec l'intitulé suivant :

«favoriser la mixité au sein du club en poursuivant des actions structurantes en direction du public féminin, et notamment les adolescentes, sur lesvolets loisirs et compétition ».

**Cette politique de promotion et d'incitation porte ses fruits : le nombre de femmes pratiquant dans un club sportif soutenu financièrement par la Ville est passé de 46% en 2019 à 56% sur la saison 2022/23.** Plus spécifiquement sur le plateau des Minguettes, on constate que le nombre de pratiquantes a fortement augmenté, de 12% en 2008 à 22% en 2021.

Une étude menée par le service des sports entre 2016 et 2018 a montré que le taux de participation des femmes aux événements sportifs locaux (étude menée sur les 10 événements sportifs les plus importants et organisés chaque année) était passé de 34% (en 2016) à 40% (en 2019). Cela vient certainement en résonance avec l'important travail effectué sur le développement de la pratique sportive féminine évoquée précédemment. A noter, par ailleurs, que depuis 2017, les primes versées sur la Foulée Vénissiane, événement sportif majeur à Vénissieux, sont identiques pour les hommes et les femmes. Concernant la Foulée Vénissiane, la participation est proche de la parité avec 48% de femmes et 52% d'hommes participent à la manifestation. D'autre part, lors des récompenses haut-niveau, la parité est atteinte au niveau des sportifs et sportives récompensés.

#### **4. Sensibiliser et encourager l'engagement des enfants et des jeunes, acteurs essentiels d'une société plus égalitaire**

##### A. Un travail sur la mixité dès l'enfance

Élu pour deux ans, le **conseil municipal d'enfants (CME)** a pour but d'initier les enfants à la vie politique mais également de permettre l'émergence de propositions et d'initiatives visant à améliorer le vivre ensemble. Tous les élèves de CM1 et CM2 habitant Vénissieux peuvent se présenter. Les membres du CME sont élus pour une durée de deux ans non renouvelable. Afin de **respecter la parité dès le plus jeune âge**, le règlement de fonctionnement du CME stipule que la composition de celui-ci doit être paritaire.

La nouvelle promotion du Conseil Municipal des enfants, élue en octobre 2022, a choisi de porter le nom de **Rosa Parks**.

**L'égalité filles-garçons constitue également un axe de travail des maisons de l'enfance** sur les temps périscolaires et extrascolaires à travers différentes actions (sensibilisation au harcèlement sur les réseaux sociaux, attention particulière à l'effectivité de la mixité dans les activités considérées comme genrées, travail sur l'égalité des droits à travers notamment la semaine des droits de l'enfant et les forums débats « Paroles d'enfants»...).

##### B. Des actions de promotion de l'égalité et de déconstruction des préjugés sexistes favorisant la participation des jeunes au sein des EPJ

La Ville veille depuis plusieurs années à ce que la fréquentation des filles au sein des EPJ avoisine les 50 %. **Si en 2012 elles ne constituaient que 30% des effectifs des EPJ, les filles constituent aujourd'hui près de 50% des publics.** La structuration de l'offre et la pédagogie des EPJ vise à favoriser l'inclusion et permettre l'appropriation des équipements par les publics féminins. Cette attention portée à la parité se traduit également dans les équipes d'animateurs.

Chaque année, les jeunes participant aux activités des EPJ sont associés à différents projets autour de l'égalité, notamment par leur participation à la conception et la création des contenus pour le festival Essenti'elles. En 2022, une centaine de jeunes a participé à travers la réalisation de l'affiche du festival et la diffusion d'un film relatif au processus de création, un recueil de témoignages sonores sur les identités de genre et l'organisation d'un concours photos Instagram / Facebook "contre les clichés de genre" (dans domaines du sport/métiers/vie quotidienne...).

#### **5. Des actions partenariales et un soutien fort aux acteurs locaux qui agissent au quotidien en faveur de l'égalité**

##### A. Le soutien à des projets en lien avec l'égalité femmes-hommes à travers le contrat de Ville

L'une des 3 priorités transversales des Contrats de Ville 2015-2022 est l'égalité femmes/hommes (loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dite Lamy - 2014).

Cet enjeu se traduit dans la convention locale d'application de Vénissieux à travers les mesures

suivantes :

- Mesure 16 : « partager des valeurs communes, connaître la loi et les droits du citoyen » qui inclut une série d'engagements visant à réaffirmer et agir pour l'égalité femmes/hommes ;
- Mesure 22 « développer un programme d'action en faveur de la prévention de la délinquance » qui comprend les actions de prévention des violences faites aux femmes.

Ainsi, plusieurs actions spécifiques sont soutenues via des financements politique de la ville (État, Ville et Métropole) mais également via des soutiens financiers exceptionnels dans différents domaines comme l'accès aux droits, l'emploi, l'éducation ou la jeunesse.

#### □ **Action « Femme, Mère le chemin vers l'autonomie » (CIDFF)**

Cette action comporte deux volets :

- le premier consiste en une permanence "vie personnelle et familiale" sur rendez-vous tous les quinze jours. Ce temps permet d'aborder des questions de crise conjugale, violences, santé, parentalité et difficultés éducatives, confiance en soi... 18 femmes ont été reçues et accompagnées en 2022 ;
- le second volet recouvre deux sessions de mobilisation vers l'emploi comprenant chacune 23 ateliers collectifs favorisant la reprise de confiance en soi, l'articulation des temps de vie, la citoyenneté, la diversification des choix professionnels et l'identification de pistes professionnelles. En 2022, une vingtaine de femmes ont été accompagnées

Cette action est reconduite en 2023.

#### □ **Permanences juridiques (CIDFF)**

Assurée les lundis et les jeudis sur rendez-vous à la Maison des Services Publics (MSP), les permanences ont notamment vocation à accompagner des femmes dans des démarches relatives aux droits des salariés, de la famille ou pour des interventions auprès des bailleurs ou différentes administrations.

La juriste intervient également en animation d'actions de sensibilisation autour des questions de parentalité, d'accès au droit / aide aux victimes, de fragilité familiale et de jeunes en difficulté. En 2022, 337 femmes ont été accueillies, soit 70 % du public reçu. Parmi ces femmes, 21 avaient plus de 65 ans.

Cette action est reconduite en 2023.

#### □ **Action « REVE, Réseaux à Vénissieux » portée par le Centre Associatif BorisVian (CABV)**

Cette action vise à accompagner et mettre en réseau les projets collectifs des quartiers politique de la ville et plus particulièrement des femmes porteuses de ces initiatives. L'accompagnement proposé vise à appuyer une prise de décision et de responsabilités, acquérir des outils de gestion de projet, être mis en lien ou orienté, faciliter la participation à une formation ou accompagner les actions contre les inégalités femmes/hommes. L'accompagnement a notamment permis d'orienter des femmes vers le programme « Talent'elles ». Une mobilisation d'une quarantaine de femmes engagées a permis l'organisation ou leur participation à plusieurs actions sur la parentalité, les droits des femmes, les violences faites aux femmes et la santé.

#### ➤ **Vilaines immersions, création d'un spectacle participatif, compagnie Vilain.es**

La compagnie Vilain.es a proposé à des structures de la ville (CIDFF, Mission Locale, Centres Sociaux des Minguettes) des ateliers de pratique théâtrale et un temps de collecte de témoignages autour des questions d'égalité femmes-hommes et les questions de genre. Une "cricée publique" sur un marché a également été organisée. Les échanges et témoignages ainsi collectés ont permis à la compagnie de créer un spectacle. Sur scène, comédiennes et musicienne ont improvisé à partir de ces capsules audio diffusées en direct. Ce spectacle a eu lieu pendant le Festival Essenti'Elles organisé par la Ville de Vénissieux et a réuni un large public.

## ☐ **Création d'une balade sur le matrimoine de la Ville de Vénissieux - Fil'actions**

L'association Fil'actions, en collaboration avec un groupe de jeunes femmes des Centres Sociaux des Minguettes, a créé une exposition sérigraphiée et une balade urbaine "*Où sont les femmes ?*" pour mettre en évidence le matrimoine de la ville de Vénissieux.

La balade a été pensée entre le plateau des Minguettes et le centre de Vénissieux et présente 8 portraits de femmes : Eugénie Cotton, scientifique française, dirigeante de l'union des femmes (en lien avec le nom du centre social) ; Madeleine Lambert, artiste plasticienne ; Geneviève Bohmer, sculptrice ; les femmes de l'usine automobile Marius Berliet ; Françoise- Hélène Jourda, architecte, ou encore le groupe des Minguettoises.

La balade a été reconduite en 2023 dans le cadre du festival Essenti'elles.

## ☐ **Sensibilisation à la vie affective et sentimentale et Théâtre Forum – Fil'actionset Compagnie Vilain.es**

Fil'actions et la compagnie Vilain.es sont intervenus auprès de différents publics de Vénissieux du centre social Eugénie Cotton et de la Mission Locale.

La démarche visait à proposer à des groupes de jeunes des ateliers de prévention sur les stéréotypes de genre et les violences dans les relations amoureuses, ateliers proposés par Fil'actions. Ces séances ont pour but de favoriser le partage des vécus de jeunes hommes et femmes (couple, vie affectives, activités, stéréotypes). Ces temps d'échanges ont été ponctués par des temps d'intervention théâtrale, de mise en corps des propos tenus pendant la séance proposés par Vilain.es.

L'ensemble de ces ateliers a ainsi permis de créer une base de témoignages pour écrire des scènes de théâtre forum. Les comédiennes de la compagnie Vilain.es ont présenté deux théâtres forum, un à la Mission Locale et un second au centre social Eugénie Cotton accompagnées de Fil'actions en janvier 2023. Le théâtre forum a ainsi abordé les thématiques liées aux stéréotypes dans l'éducation, aux violences au sein des couples ou encore au harcèlement du rue.

Poursuite de cette démarche en 2023.

## ☐ **Démarche partenariale sur la prise en compte du genre dans l'aménagement des espaces publics**

La Ville et la Métropole ont lancé une opération pilote de prise en compte du genre dans l'aménagement des espaces publics à l'occasion des dernières interventions sur la ZAC Armstrong (esplanade Jean Cagne, mail Jorge Semprum...).

Cette démarche a pour objectif de :

- tendre à une égalité de pratique entre les femmes et les hommes sur les espaces publics du secteur
- donner aux femmes toute leur place dès la conception de l'aménagement pour permettre une meilleure appropriation des espaces
- prendre en compte les enjeux de prévention situationnelle

Accompagnées par les agences Devlop / Bazar Urbain et Cronos conseil, 2 marches exploratoires ont été organisées en décembre 2021 et février 2022 permettant de recueillir l'expression de femmes habitant le secteur et donnant lieu à des préconisations pour les aménagements futurs.

Cette démarche s'est poursuivie dans la phase de conception de ces espaces, phase durant laquelle des habitantes et habitants ont été invités au travail de programmation à travers notamment un événement convivial et d'échange pour tester des usages de l'esplanade en octobre 2022.

Des chantiers participatifs ont été proposés au printemps 2023 (phase menée avec le groupement réunissant HBLA, Ville ouverte, AltoSTEP et Womenability).

## B. Des habitants acteurs de projets dans leur quartier: l'action de la maison de quartier Darnaise

Un collectif de 6 femmes, le **collectif Libres de Vivre (LIVI)** accompagné par la Maison de quartier Darnaise s'est engagé dans une action de sensibilisation sur les questions de violences conjugales en partageant leurs histoires, singulières et collectives. Leurs ateliers et créations ont permis de donner la

parole aux personnes concernées par les violences conjugales et de sensibiliser le grand public.

En 2022, le collectif LIVI, en partenariat avec les centres sociaux de Parilly, Moulin à Vent et le CABV a poursuivi le projet RESPIRS à travers la projection de la pièce à l'occasion du 25 novembre, journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

Par ailleurs, la maison de quartier Darnaise s'engage pour favoriser la mixité de ses publics ainsi que des participants aux activités organisées, notamment à travers trois actions destinées à favoriser l'implication du public masculin moins représenté dans la vie de l'équipement :

- Mise en place d'un atelier de crossfit les vendredis soirs (8 participants) ;
- une activité réservée aux papas et à leurs enfants dans chaque programmation trimestrielle.

#### C. L'action du centre associatif Boris Vian (CABV)

La Ville apporte son soutien au centre associatif Boris Vian (CABV) qui mène différentes actions afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations : actions de sensibilisation, temps d'information sur la question de l'accès aux droits et sur différentes thématiques avec des groupes de femmes, accompagnement financier et technique de structures et de collectifs sur le montage de projets en faveur de l'égalité (action REVE, collectif LIVI...). Le CABV coordonne également un groupe de travail réunissant des professionnels du territoire œuvrant dans la prévention et l'accompagnement des femmes victimes de violences.

#### D. Le Collectif Femmes de Vénissieux

Le Collectif Femmes de Vénissieux, actif depuis une quinzaine d'années, réunit des personnes de la société civile et des représentants d'association dans le but de lutter contre toutes les formes de discriminations et de violence faites aux femmes, à Vénissieux et ailleurs. Il vise également à créer du lien entre toutes les personnes engagées en faveur des droits des femmes, à porter des actions collectives et constitue un espace d'échanges et de débat libres. Depuis sa création, il a abordé et porté des actions sur différentes thématiques, telles les violences faites aux femmes, la sexualité, le droit à l'avortement, la prostitution, l'égalité professionnelle femmes-hommes ou le harcèlement.

Après une année 2020 marquée par la crise sanitaire ayant pour effet de limiter les temps de réunion et les actions collectives, une nouvelle rencontre s'est tenue en octobre 2021. Ce temps a permis de partager des informations et d'échanger sur le vécu des femmes, qui ont joué des rôles particuliers pendant la crise sanitaire (rupture du lien social, augmentation des violences, travail domestique et persistance des inégalités professionnelles...).

En 2022, le Collectif a été invité à participer au Forum Rendez-vous avec ma santé, qui s'est tenu les 22 et 23 novembre 2022, ainsi qu'aux différentes actions soutenues par la Ville autour du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

## 6. **Emploi et insertion**

### A. Une dynamique d'augmentation de l'offre périscolaire et extrascolaire de la Ville

L'accueil de la petite enfance est un champ d'action fort de la politique éducative de la Ville.

Comme le notait le rapport OXFAM, Territoires féministes de mars 2023 : « *La petite enfance est un enjeu crucial qui recoupe de nombreux domaines des inégalités femmes hommes : inégalités professionnelles, économiques et domestiques. Concrètement, s'il n'existe pas de moyen accessible et abordable pour prendre en charge les très jeunes enfants, ce sont le plus souvent les mères qui cessent de travailler ou qui adoptent des itinéraires quotidiens contraignants, ajoutant des dépenses en temps, argent et énergie que les hommes n'ont pas à fournir. [...] Pour les enfants qui ne peuvent pas avoir de place, les parents, et le plus souvent les mères, doivent trouver des solutions auprès de proches ou elles-mêmes arrêter de travailler. 20 % des femmes inactives le sont en raison des obligations familiales, 4 fois plus que les hommes les hommes inactifs.* »

A Vénissieux, depuis quelques années, l'offre périscolaire et extrascolaire, gérée par la Ville à destination des enfants scolarisés de 2 à 11 ans, s'est progressivement étoffée dans un souci permanent d'adaptation de celle-ci aux besoins des familles vénissiennes.

Ainsi par délibération du 7 décembre 2020 a été actée la création d'un service de garderie du matin à compter de février 2021 et par délibération du 6 avril 2021, c'est un accueil de loisirs le mercredi à la journée qui a été créé à compter de septembre 2021.

Ces deux nouveaux services sont ainsi venus compléter l'offre périscolaire qui est désormais la suivante :

- Un service de garderie du matin de 7h30 à 8h20 ;
- Un service de restauration scolaire 11h30 à 13h45 ;
- Un service périscolaire du soir, après l'école de 16h45 à 18h ;
- Un service périscolaire les mercredis en journée (8h30-17h30) et en demi-journée (13h30-17h30).

#### B) Des actions en faveur de l'insertion professionnelle des femmes

L'accès à l'emploi est une préoccupation majeure de la Ville, qui conduit des actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes-hommes et notamment de l'insertion professionnelle des femmes, et mobilise pour cela différents outils.

En premier lieu, une priorité est donnée aux femmes à l'entrée dans les parcours mis en place par la Métropole et renommé « **itinéraire emploi renforcé** ». Cet accompagnement socioprofessionnel vise l'accès à l'emploi durable et permet une prise en compte globale des personnes. Le territoire est même doté d'une offre spécifiquement dédiée aux femmes, assurée par le CIDFF, leur offrant un suivi adapté, notamment centré sur la diversification des choix professionnels. D'autres partenaires sont également mobilisés, Alizés Formations, Estime, Elantiel, Certa.

D'autres actions existent à Vénissieux, notamment :

- **la crèche à vocation d'insertion professionnelle** qui permet l'obtention d'une place en crèche pour les familles à la recherche très active de travail dans le cadre d'un contrat engageant les 3 partenaires les familles, la Ville et Pôle Emploi (5 places au sein de la crèche Capucine) ;
- **l'action « Femme, Mère le chemin vers l'autonomie »** portée par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
- **La cité de l'emploi** : ce projet vise à favoriser l'insertion professionnelle des habitantes et habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Cette action passe par la mise en synergie des acteurs du territoire et l'accompagnement des publics, notamment par l'aller vers. A Vénissieux, le projet ambitionne d'accompagner spécifiquement les familles monoparentales, constituées à près de 90% de femmes.

Plus globalement, une attention particulière est portée à la mixité des publics participant à chacune des actions.

Par le biais de sa charte « entreprises », qui regroupait 125 entreprises, la Ville dispose d'un outil intéressant de mise en relation des acteurs du territoire, et qui peut être utilisé dans le cadre d'une politique d'égalité femmes-hommes. Elle permet par exemple de mettre en relation le CIDFF et ses groupes de demandeuses d'emploi avec des entreprises dont le champ d'intervention est éloigné des métiers « traditionnellement » occupés par des femmes (visites d'entreprises, informations collectives...).

La Ville s'interroge également sur la manière de mobiliser le levier des **clauses d'insertion**, pour lesquelles elle propose aux donneurs d'ordre publics et privés (promoteurs immobiliers, bailleurs sociaux...) un appui technique, afin d'en faciliter l'utilisation dans les marchés. La Ville systématise également le recours à ces clauses dans ses propres marchés publics. Ces clauses bénéficient aujourd'hui très majoritairement aux hommes : en effet, on décompte 98% d'hommes sur l'ensemble des profils ayant travaillé à Vénissieux en 2021 (données stables, 99% en 2020) par le biais de clauses d'insertion dans un marché. Il est à noter que ce résultat est dû au fait que ces clauses se concentrent sur certains métiers, comme le BTP. Un travail est donc mené pour proposer

aux entreprises d'intégrer des femmes pouvant bénéficier de clauses d'insertion sur d'autres métiers (postes administratifs par exemple).

Les marchés d'insertion portés directement par la Ville sont une illustration de cette volonté de diversifier les activités. En effet, le choix des supports techniques de mise en œuvre des marchés d'insertion 2017-2020 (nettoyage urbain, espaces verts, nettoyage bâtiments publics...) permet d'accueillir une grande proportion de femmes (63% en 2021) et de rééquilibrer le delta entre les postes occupés par des femmes et par des hommes.

## **7. Santé des femmes**

### **A. Le Forum Rendez-Vous avec ma santé 2022**

En juin 2022 s'est tenu le premier forum Rendez-Vous avec ma santé organisé par la Ville. Grâce à une approche participative et des contenus adaptés à l'ensemble des publics, cet événement a vocation à sensibiliser les habitants sur les questions relatives à la santé, prévention et accès aux soins et à la santé. La santé des femmes a constitué l'un des trois axes forts de ces deux journées, avec l'animation de stands et d'ateliers par des partenaires : prévention des cancers majoritairement féminins (Jeune & Rose, centre régional de coordination des dépistages des cancers AuRA...), sensibilisation autour des questions relatives à la vie sexuelle et affective (centre de planification et d'éducation familiale), prévention santé et bien-être (dépistages, atelier auto-défense féministe, sophrologie, nutrition, stand droits des femmes...).

### **B. Atelier Santé Ville**

Depuis quelques années, ce dispositif axe son travail sur la santé des femmes afin de leur donner les outils, augmenter leur pouvoir d'agir pour prendre soin d'elles-mêmes. Même si les actions sont aussi bien proposées aux vénissians qu'aux vénissianes, l'ASV met l'accent sur prévention auprès des femmes, notamment avec les Rendez-vous santé.

Les rendez-vous santé se tiennent toutes les semaines, les mardis et jeudis, trois rendez-vous sont proposés aux habitants (au CABV, centre social Eugénie Cotton et à la maison de quartier Darnaise) avec la médiatrice santé. La Ville propose ce dispositif en partenariat avec l'IREPS. Les habitants peuvent y obtenir des conseils sur le choix d'un professionnel de santé, s'informer de leurs droits (prise en charge des soins, aides médicales de l'Etat, choix de mutuelle...). Ce temps est aussi l'occasion de rappeler l'importance des dépistages.

## **8. Rendre visible les enjeux liés aux droits des femmes et à l'égalité : une communication active pour sensibiliser les habitants**

La direction des ressources en communication (DRC) propose, en appui aux différentes actions menées par les directions, des supports adaptés afin de donner une visibilité aux enjeux liés à l'égalité et aux droits des femmes et met en lumière les différents temps forts qui jalonnent l'année autour de ces thématiques. En 2022, différentes opérations de communication ont été menées :

- Réalisation de la communication autour du festival Essenti'elles, affichage et communication numérique, création de l'affiche du festival.
- Communication autour de la journée du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.