

RAPPORT ANNUEL

NOVEMBRE 2023

NOTRE ACTION
EN MATIÈRE DE LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

vi || eurbanne

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| LE MOT DE L'ÉLUE | 3 |
| LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE EN UN COUP D'ŒIL | 4 |
| RESULTATS DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS EN INFOGRAPHIE | 6 |
| OBSERVER LES DISCRIMINATIONS | |
| Analyser la situation dans l'emploi selon le sexe, l'origine et la situation de handicap des agent.es..... | 8 |
| (SE) FORMER | |
| Former les agent.es de la collectivité..... | 13 |
| Former les parties prenantes de Villeurbanne..... | 15 |
| Débattre et échanger pour nourrir l'action..... | 16 |
| AGIR POUR CHANGER | |
| Favoriser l'égalité professionnelle en interne Plan d'action 2021-2023..... | 17 |
| Orienter l'action de lutte contre les discriminations : le Labo LCD..... | 18 |
| Prévenir et contrer les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires dans les événements culturels et festifs à Villeurbanne..... | 19 |
| Valoriser les femmes oubliées : Journées du matrimoine au Rize avec Si/si les femmes existent..... | 19 |
| S'engager : le réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination..... | 20 |
| Favoriser l'émergence et le développement des projets de lutte contre les discriminations..... | 21 |
| Développer les permanences sur les discriminations : permanences du centre LGBTI+..... | 22 |
| Soutenir les associations..... | 22 |
| Site internet nondiscrimination.villeurbanne.fr..... | 23 |
| Permanences juridiques LCD à Villeurbanne..... | 24 |

LE MOT DE L'ÉLUE



Agathe FORT
adjointe déléguée
à la ville inclusive,
à la lutte contre les
discriminations
et à la santé

"VILLEURBANNE SE MOBILISE CONTRE LES DISCRIMINATIONS"

La politique villeurbanaise de lutte contre les discriminations a été initiée il y a une quinzaine d'années dans le domaine de l'emploi. Elle irrigue maintenant toutes les politiques municipales. À Villeurbanne, nous souhaitons prendre en compte toutes les discriminations, celles liées au genre, au handicap, à l'âge, sans nier les plus taboues, comme les discriminations raciales. Aussi, ce rapport rend compte de notre action à l'égard de toutes les discriminations.

Pour progresser vers l'égalité et combattre les discriminations, il est nécessaire de combiner (re)connaissance, formation et action de changement des pratiques et des politiques, mais aussi d'agir avec les personnes vivant des discriminations. C'est l'objectif de la commission contributive pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination composée de 40 agent.es volontaires et de représentant.es syndicaux.ales dont le premier rapport annuel est présenté en annexe. Concernant l'emploi interne, Villeurbanne innove en réalisant pour la première fois en France, un rapport de situation comparée des agent.es en fonction du sexe, mais aussi de la situation de handicap et de l'origine supposée comme l'a recommandé le Défenseur des droits. Nous poursuivons nos actions de lutte contre les violences et les discriminations à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre notamment avec la permanence du centre LGBTI de Lyon à la Maison Berty-Albrecht inaugurée en novembre 2022. Bien entendu, Villeurbanne maintient un

engagement fort sur les discriminations et les inégalités de genre avec une mobilisation partenariale sur les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires dans les événements culturels et festifs. L'année 2023 a été marquée par le lancement d'un nouvel appel à projets destiné à relancer la dynamique associative villeurbanaise en matière de lutte contre les discriminations en lien étroit avec le projet de maison de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

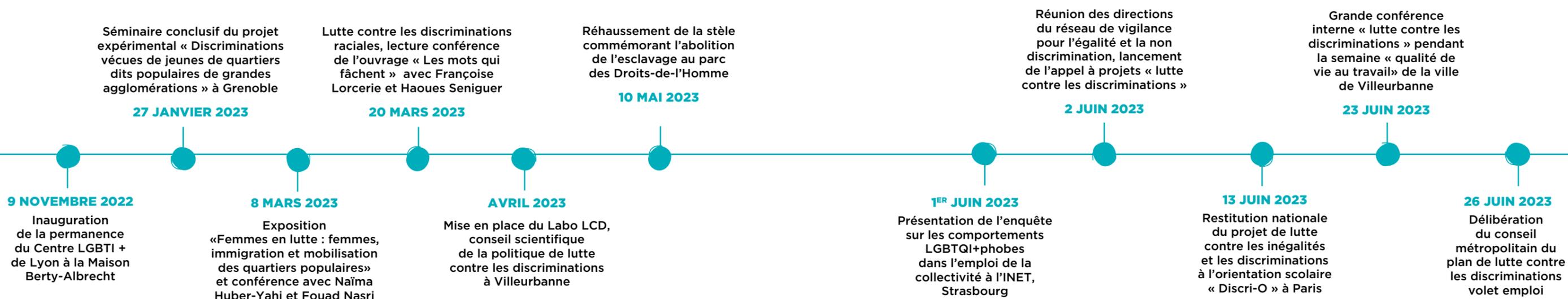
Villeurbanne œuvre aussi à l'échange de pratiques et à la consolidation d'une dynamique regroupant les collectivités locales. Je co-pilote le groupe de travail sur la lutte contre les discriminations animé par France urbaine ; la non-discrimination dans les ressources humaines des collectivités est au programme des prochaines rencontres. Nous avons participé activement à l'élaboration du plan de lutte contre les discriminations à l'emploi porté par la Métropole de Lyon pour 2023 et 2024.

Ce rapport annuel présenté au conseil municipal a vocation à être diffusé largement. Informer les Villeurbannais et les Villeurbannaises sur les actions que nous menons, les moyens que nous consacrons à cette politique, constitue un enjeu de transparence. Il s'agit aussi de faire des discriminations un sujet de débat public, car la lutte contre les discriminations est une exigence démocratique et sociale.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE EN UN COUP D'ŒIL



RÉTROSPECTIVE 2022-2023



LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE C'EST

→ Une politique municipale transversale menée depuis une quinzaine d'années

L'action de lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été lancée au début des années 2000. Initiée d'abord dans le domaine de l'em-ploi, elle s'est étendue à d'autres domaines tels que le logement ou le crédit bancaire, pour devenir transversale aux politiques municipales.

→ Une mission Ville inclusive et lutte contre les discriminations

Une mission dédiée à la lutte contre les discriminations a été créée en 2008 et rattachée à la direction générale des services. Élargie récemment à la ville inclusive, la mission compte deux postes dédiés à la lutte contre les discriminations.

→ Une politique transversale interne

Un plan d'action 2021-2023 pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle qui engage la Ville en tant qu'employeur.

→ Un réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination et un observatoire des discriminations

→ Des permanences juridiques dédiées à la lutte contre les discriminations

→ L'inscription dans des réseaux

Le pilotage d'un groupe de travail sur la lutte contre les discriminations animé par France urbaine ; la coalition européenne des villes contre le racisme de l'UNESCO, ECCAR.

→ Un site internet :

nondiscrimination.villeurbanne.fr

Un site internet dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Il est destiné aux partenaires de l'action villeurbannaise et aux citoyen.nes.

→ Une lettre d'information bimestrielle

RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS EN INFOGRAPHIE



COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS À VILLEURBANNE

L'observatoire des discriminations existe depuis 2010 et est alimenté par :

→ **Les délégués du Défenseur des droits** à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne : depuis septembre 2009, dans le cadre d'une convention entre le Parquet, le Tribunal de Grande Instance, la ville de Villeurbanne et le Défenseur des droits, deux permanences hebdomadaires de délégués du Défenseur des droits se tiennent à la Maison de justice et du droit de Villeurbanne.

→ **Les permanences d'avocat de Réaji** : Cette permanence a été initiée en 2009 par l'association ARCAD puis proposée par ADL de 2015 à 2020. Depuis 2021, elle est assurée par l'association Réaji.

→ **Le réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination** des intermédiaires de l'emploi, du logement et les professionnelles de l'action sociale. Animé par la ville de Villeurbanne, il est composé de ADL (Association pour le développement local), Ailøj (Association d'aide au logement des jeunes), AVDL (Association villeurbannaise pour le droit au logement), le CCAS, le centre d'animation Saint-Jean, le centre social de Cusset, le centre social des Buers, la Maison sociale des Brosses, la Mission Locale de Villeurbanne, Pôle emploi et YMCA.

PRINCIPALES INFORMATIONS

→ En 2022, **76 situations** potentiellement discriminatoires ont été repérées et traitées dans les différents dispositifs d'accès au droit de la non-discrimination et d'aide aux victimes de discrimination de Villeurbanne (le réseau de vigilance LCD, les permanences juridiques d'avocat et du Défenseur des droits). On note une reprise suite à la baisse des situations de 2020 liées à l'arrêt des permanences durant la période de confinement et plus généralement à la crise sanitaire.

Évolution du nombre de situations traitées à Villeurbanne par an depuis 2010



LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations ethno-raciales représentent **59% des situations** de discrimination traitées à Villeurbanne, le critère de l'origine ethnique supposée est le premier critère discriminatoire avec un tiers des situations (36%).

Les discriminations à la nationalité (11%) concernent essentiellement des discriminations directes ou indirectes dans l'accès à l'emploi, au logement social et aux prestations sociales.

Les situations liées aux convictions religieuses (12%) concernent des discriminations à l'encontre de femmes musulmanes portant le foulard dans l'accès à l'emploi et la formation principalement.

Les discriminations au handicap (10%) et à l'état de santé (4%) représentent 14% des situations traitées.

Les discriminations liées au sexe maintiennent leur hausse de l'an dernier avec 10% des situations traitées.

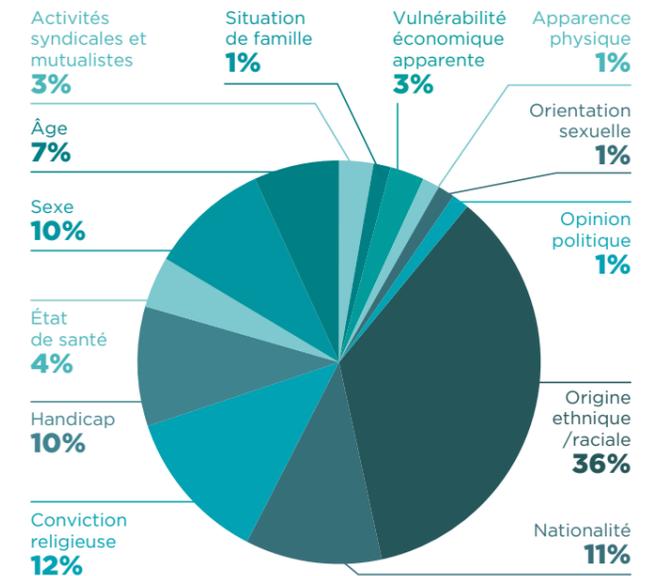
Viennent ensuite l'âge, les discriminations liées à la vulnérabilité économique, et l'appartenance syndicale. Une seule situation de discrimination à l'orientation sexuelle a été repérée.

L'emploi reste le principal domaine de discrimination repérées avec 56 % des situations enregistrées ou traitées à Villeurbanne (à l'accès à et en cours d'emploi) et à la formation : 8% pour la formation professionnelle et 48% pour l'emploi.

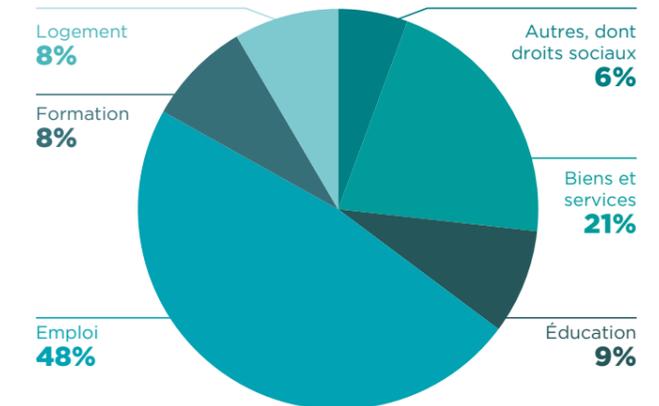
Le domaine des biens et des services, en hausse, concentre 21% des situations contre 13% l'an dernier, ce sont des discriminations à l'accès aux soins, à l'accès aux services publics, et à des services privés tels que les banques. Les discriminations dans d'autres domaines dont l'accès à des droits ou des prestations sociales représentent 6 % des situations.

Les domaines du logement et de l'éducation représentent respectivement 8% et 9% des situations enregistrées. Les situations repérées dans le logement sont en baisse cette année (24% en 2021 et 14% en 2020).

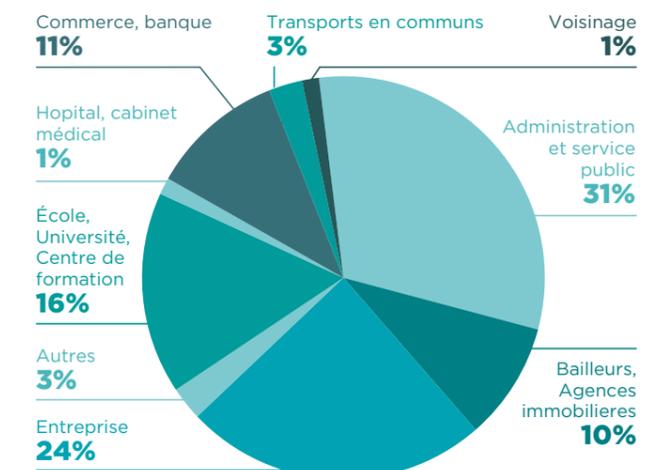
Critères discriminatoires 2022



Domaines de discrimination 2022



Lieux de discrimination 2022



OBSERVER LES DISCRIMINATIONS

La connaissance et la reconnaissance des inégalités et des phénomènes de discrimination conditionnent l'orientation et le déploiement d'une action publique de lutte contre les discriminations forte et cohérente. Les études et les mesures permettent de faire des constats mais aussi de mieux comprendre la dimension systémique des discriminations. Tous les ans la ville de Villeurbanne publie des données sexuées concernant l'emploi dans la collectivité, le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi. Cette année ce rapport a été élargi également aux critères de l'origine et du handicap.



ANALYSER LA SITUATION DANS L'EMPLOI SELON LE SEXE, L'ORIGINE ET LA SITUATION DE HANDICAP DES AGENT.ES

QUOI ?

Depuis 2015 la ville de Villeurbanne produit le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'emploi interne. Il s'agit d'une obligation légale introduite par la loi du 12 mars 2012. Ce rapport est présenté devant les représentant.es du personnel lors d'un comité social territorial.

Le rapport de situation comparée (RSC) 2021 présente, en plus du critère du sexe, des statistiques selon le handicap et l'origine ethnoraciale supposée des agent.es. Cette action était inscrite dans le plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle de Villeurbanne et s'appuie sur les recommandations du Défenseur des droits qui propose d'élargir les obligations de mesure au critère de l'origine. Le critère du handicap déclaré est aussi une des priorités en matière de non-discrimination dans l'emploi. Ce premier rapport de situation comparée 3 critères a vocation à être réalisé tous les 3 ans.

COMMENT ?

La production des statistiques sur les inégalités liées à l'origine est autorisée, contrairement aux idées reçues. Elle est tout de même fortement encadrée notamment par la loi du 6 janvier 1978 dite Informatique et liberté et le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Conformément au RGPD, la collectivité a recouru à l'expertise d'un cabinet externe spécialisé sur la question.

Pour approcher le critère de l'origine le prestataire s'est appuyé sur la consonance des prénoms. Cette méthodologie validée par la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) garantit une « anonymisation d'embrée ». La consonance des prénoms constitue un indicateur de la perception par autrui de l'origine supposée de chaque personne. Les prénoms des agent.es ont été classés en 2 groupes : les prénoms évoquant une origine « européenne » et les prénoms évoquant une origine « extra-européenne ».

Le critère du handicap a été pris en compte à partir des seules situations de handicap déclarées par les agent.es, soit 148 personnes au total. Il s'agit avant tout de la reconnaissance de la qualité de travailleur.e handicapé.e (RQTH), et plus rarement d'allocataires temporaires d'invalidité (ATI), de bénéficiaires d'un dossier de la Maison départementale des personnes handicapées (carte d'invalidité, allocation adulte handicapé.e) ou encore d'agent.es reclassés.es.

PRINCIPALES DONNÉES DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 3 CRITÈRES 2021

EFFECTIFS GLOBAUX

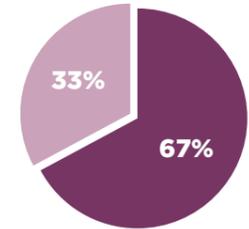
La collectivité compte, au 31 décembre 2021, 2 354 agent.es : 67% sont des femmes, 33% sont des hommes. 21% des agent.es évoquent par leur prénom une origine non-européenne et 79% des agent.es une origine européenne. On compte 6% d'agent.es avec un handicap déclaré et 94% sans.

La part des femmes est plus élevée parmi les contractuel.les (71%) et parmi les emplois de solidarité (82%). Il en est de même des agent.es avec des prénoms à consonance extra-européenne qui représentent 23% des agent.es contractuel.les et 39% des agent.es embauché.es sur les emplois de solidarité. À l'inverse, c'est sur ces deux types de poste que la part des personnes déclarant une situation de handicap est la plus faible (2%), alors qu'elle est de 8% parmi les titulaires.

RÉPARTITION DES AGENT.ES

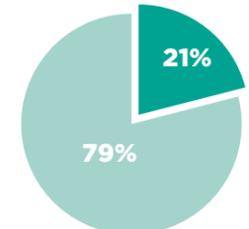
Selon le sexe

Femmes
Hommes



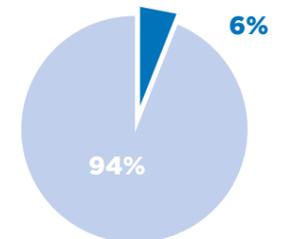
Selon l'origine évoquée par le prénom

Extra-européenne
Européenne

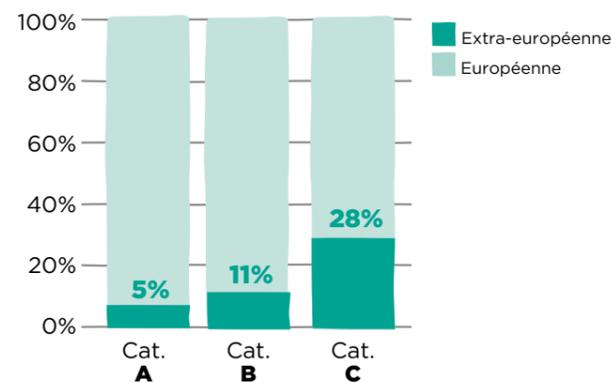


Selon le statut de handicap déclaré

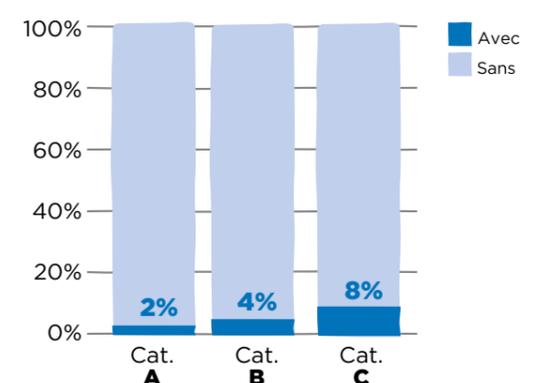
Avec
Sans



Répartition selon l'origine dans 3 catégories hiérarchiques



Répartition selon le statut de handicap déclaré dans 3 catégories hiérarchiques



CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La répartition des femmes dans les trois catégories hiérarchiques est assez homogène : avec une légère sous-représentation en B (59%). En revanche, la répartition des agent.es est nettement plus différenciée selon l'origine : leur part est faible en catégorie A (5%). Elle augmente légèrement en B (11%) et elle est nettement plus forte en catégorie C (28%). Ainsi les agent.es d'origine évoquée extra-européenne sont 6 fois plus nombreux.es en catégorie C qu'en catégorie A.

On constate donc une ségrégation verticale selon l'origine supposée des agent.es qui s'observe à la fois parmi les titulaires et les contractuel.les.

De même, les agent.es avec un handicap déclaré sont peu représentés.es en catégories A (2%) et B (4%), mais plus fréquents.es en catégorie C (8%).

FILIÈRES PROFESSIONNELLES

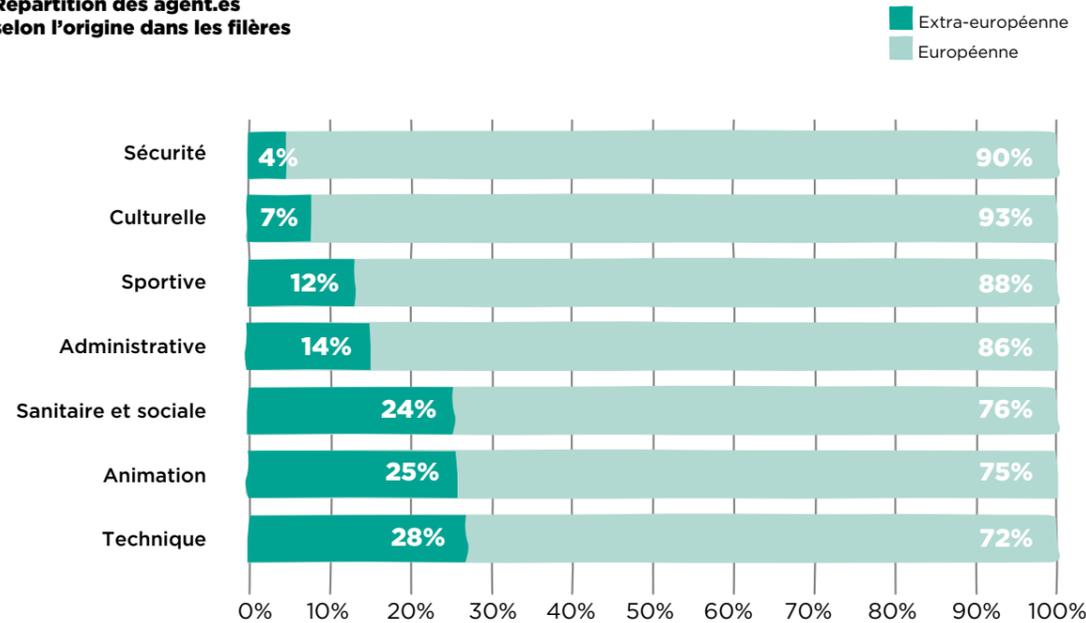
La répartition des femmes et des hommes varie selon les filières. Les filières les plus féminisées sont les filières sanitaire et sociale (96% de femmes) et administrative (76%). Les hommes sont surreprésentés dans la filière sécurité (73%) et dans la filière sportive (61%).

Des différences entre les filières s'observent également selon l'origine supposée des agent.es.

En effet, la proportion d'agent.es avec un prénom à consonance extra-européenne est la plus élevée dans les filières technique (28%), animation (25%) et sanitaire et sociale (24%). En revanche, elle est nettement plus faible dans les filières culturelles (7%) et sécurité (4%).

Les agent.es avec un handicap déclaré sont davantage représentés dans la filière administrative (9%) et sous-représentés dans les filières sportive (2%) et culturelle (3%).

Répartition des agent.es selon l'origine dans les filières

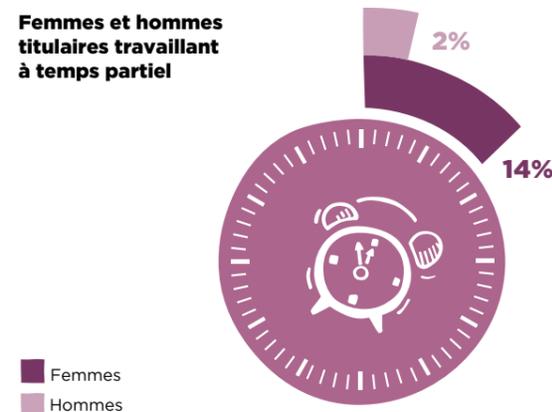


LE TEMPS PARTIEL

TEMPS DE TRAVAIL

Le temps complet/non-complet est lié au poste, alors que le temps partiel est lié à la demande ou à la situation de l'agent.e. Le temps non complet concerne 3,5% des agent.es titulaires : en proportion égale les femmes et les hommes. Les femmes représentent 93% des fonctionnaires travaillant à temps partiel. 14% des femmes titulaires et seulement 2% des hommes titulaires travaillent à temps partiel.

Femmes et hommes titulaires travaillant à temps partiel



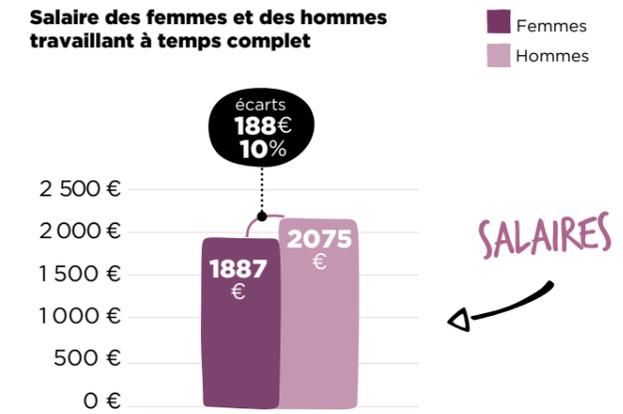
LES RÉMUNÉRATIONS

Les résultats obtenus doivent être interprétés avec prudence, en particulier lorsque les effectifs concernés sont peu importants, car les écarts éventuels peuvent être dus à des différences dans la répartition des agent.es. Par exemple, les agent.es sans handicap déclaré - tous statuts et catégories hiérarchiques réunis - ont une rémunération moyenne globalement plus élevée (1 962 euros) que les agent.es avec un handicap déclaré (1 869 euros). Mais cet écart s'explique en raison de la surreprésentation des agent.es avec un handicap en catégorie C., ce qui diminue leur rémunération moyenne globale. Les rémunérations détaillées au niveau de chaque catégorie hiérarchique montrent même que les écarts s'inversent en fait, en étant systématiquement en faveur des agent.es avec un handicap déclaré.

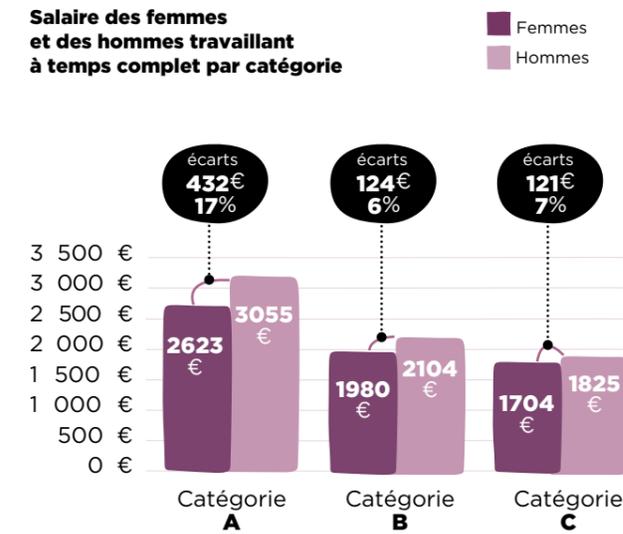
Un « effet de structure » similaire s'observe apparemment sur le critère de l'origine évoquée, même si une partie des écarts persiste tout de même : par exemple, en catégorie C les agent.es d'origine extra-européenne gagnent en moyenne 60 euros de moins (4%) que les agent.es d'origine européenne.

En revanche, les écarts de rémunération sont systématiquement au détriment des femmes. L'écart global de salaire entre les femmes et les hommes est de 188 euros, ce qui représente un montant de 10% en défaveur des femmes. En catégorie A il est de 432 euros (17%), 124 euros (6%) en catégorie B et 121 euros (7%) en catégorie C.

Salaire des femmes et des hommes travaillant à temps complet



Salaire des femmes et des hommes travaillant à temps complet par catégorie

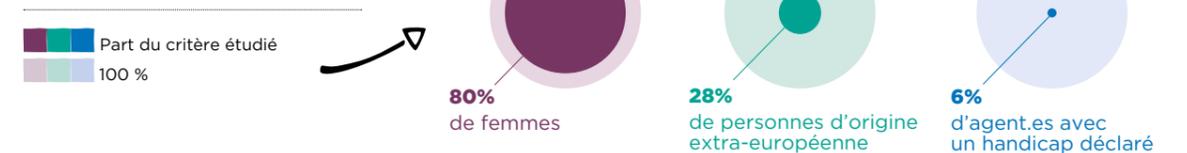


Le rapport présente également la composition en termes de sexe, de l'origine et du handicap déclaré des 50 agent.es ayant des salaires les plus élevés et des 50 agent.es ayant les salaires les moins élevés. Parmi les 50 agent.es les mieux rémunérés on retrouve 46% de femmes, aucune personne d'origine extra-européenne et 4% d'agent.es avec un handicap déclaré. Parmi les 50 agent.es avec la rémunération la plus basse on retrouve 80% de femmes, 28% de personnes d'origine extra-européenne et 6% de personnes en situation de handicap.

50 rémunérations les plus hautes



50 rémunérations les plus basses



(SE) FORMER

La formation est au cœur de l'action de lutte contre les discriminations. Elle permet d'apporter des connaissances, de construire un vocabulaire et une culture commune et d'outiller des professionnel.les pour repérer les discriminations, les analyser et être prêt.es au changement des pratiques. Les formations concernent à la fois les agent.es de la collectivité, comme pour l'autodéfense féministe, et les partenaires du territoire.

FORMER LES AGENT.ES DE LA COLLECTIVITÉ

1. Stages d'autodéfense féministe pour les agentes de la Ville

QUOI ?

Dans le cadre du plan de formation du personnel, la Ville met en place, depuis fin 2017, des stages d'autodéfense féministe à destination des agentes. La formation a pour objectif de permettre aux participantes de faire face aux situations de violence sexiste auxquelles elles peuvent être confrontées, en tant que femmes, sur leur lieu de travail, lors de déplacements ou plus généralement.

COMMENT ?

Ces stages d'une durée de deux demi-journées, assurés par l'association villeurbanaise Impact, apportent des techniques verbales, notamment issues de l'éducation non-violente et des techniques physiques pour se protéger, éviter des situations de violence ou stopper des agressions. Plus de 50 agentes ont été formées en 2023.

2. Sensibilisation pour mieux accueillir les élèves transgenres et non-binaires à l'École Nationale de Musique

QUOI ?

Cette sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel a été programmée suite à la demande de l'association des élèves et des parents d'élèves de l'ENM ; elle a été travaillée en collaboration avec l'association. La sensibilisation avait pour objectif de mieux faire connaître les réalités et les préoccupations des élèves transgenres et non-binaires et de permettre l'acquisition de connaissances et de pratiques pour leur assurer un accueil sans discrimination et sans transphobie dans l'ensemble de l'école et dans chaque classe.

COMMENT ?

Cette sensibilisation d'une durée d'une heure et demie portait sur le vocabulaire autour de la transidentité et visait à déconstruire les idées reçues. Des cas concrets issus des témoignages des élèves et des questions du personnel ont été également étudiés : par exemple, comment agir lorsqu'un.e élève fait son coming-out trans ou que faire lorsqu'un.e élève subit de la transphobie de la part de ses camarades ?

3. Grande Conférence «pour une vie au travail sans discrimination»

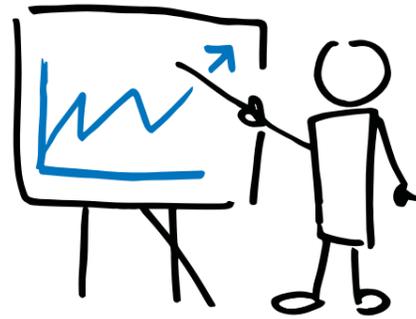
QUOI ?

Le 23 juin, à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail, une centaine d'agent.es ont participé à un temps de partage, d'information et de sensibilisation sur les discriminations. Lors de cette conférence, Agathe Fort, adjointe déléguée à la lutte contre les discriminations, Olivier Glück, adjoint aux ressources humaines et au dialogue social, Fanny Carisé, directrice générale des services, les directions et équipes de la mairie ont présenté les actions en cours et à venir pour lutter contre les discriminations au travail, qu'elles soient liées au handicap, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'origine ou aux convictions religieuses.

COMMENT ?

Le programme a été partagé et travaillé avec des membres de la commission contributive pour l'égalité et la non-discrimination au travail. Ils.elles ont choisi de proposer des témoignages d'agent.es sur les effets des discriminations au travail : colère, tristesse, anxiété, résilience, effacement, impuissance, injustice, sidération... tels sont les mots qu'ils et elles ont choisi pour en parler. Nadia Hamadache, juriste et directrice de Concept RSE en charge de l'écoute des agent.es qui saisissent le dispositif de signalement des discriminations a présenté le cadre légal : qu'est-ce qu'une discrimination ? Qu'est-ce que le harcèlement discriminatoire, le harcèlement sexuel ? Le plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination à l'emploi, le dispositif de signalement des discriminations, les principaux résultats de l'enquête menée sur les comportements LGBTQI+phobes, les formations proposées aux agent.es ont été présentés lors de cette matinée.





FORMER LES PARTIES PRENANTES DE VILLEURBANNE

1. Formations « lutte contre les discriminations » des partenaires du réseau de vigilance

QUOI ?

Comme chaque année, les nouveaux.elles professionnel.les des structures membres du réseau de vigilance et des services de la Ville sont formé.es. Ces formations se déroulent sur 2 jours et sont co-animées par un sociologue, Olivier Noël de l'Iskra, et par la directrice de la mission lutte contre les discriminations qui anime le réseau.

COMMENT ?

Après une journée consacrée au cadre de la lutte contre les discriminations, des ateliers permettent de s'outiller pour utiliser le droit comme norme de régulation des pratiques et pour prendre en compte la parole et les vécus des personnes accompagnées victimes de discrimination. Deux sessions de formation en avril et en septembre 2023 ont permis de former 30 professionnel.les de la Mission locale de Villeurbanne, des associations d'accompagnement à l'emploi et au logement, du CCAS et de la ville de Villeurbanne.

2. Atelier « recruter sans discrimination »

QUOI ?

Lors de la formation de l'équipe de la mission locale de Villeurbanne en 2022, les conseiller.ères se sont rendu compte qu'ils.elles mobilisaient souvent des critères de sélection potentiellement discriminatoires, notamment lorsqu'il s'agissait d'évaluer le « savoir-être » ou « soft skills » des candidat.es. Des ateliers ont donc été programmés pour travailler spécifiquement l'analyse des critères de sélection au regard de l'impératif de non-discrimination.

COMMENT ?

Myriame Matari, avocate et formatrice, a conçu ces ateliers en partant du cadre légal et de jurisprudences récentes pour aider les professionnel.les à détecter les discriminations indirectes et questionner la légitimité des objectifs de certains critères utilisés en fonction des missions à accomplir dans l'emploi proposé. Des études des situations rencontrées par les conseiller.es emploi sont ensuite travaillées collectivement. Deux ateliers ont eu lieu réunissant chacun 12 professionnel.les.

DÉBATTRE ET ÉCHANGER POUR NOURRIR L'ACTION



Mieux connaître les mobilisations des femmes de l'immigration - 8 mars 2023

QUOI ?

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, l'exposition « Femmes en lutte : femmes, immigration et mobilisation des quartiers populaires » a été accueillie durant trois semaines dans le grand hall de l'Hôtel de Ville.

COMMENT ?

Cette exposition revient en images sur les grandes mobilisations portées par les femmes immigrées et leurs enfants depuis trente ans dans les quartiers. Un événement autour de l'exposition a été organisé le 8 mars 2023 à l'hôtel de ville en présence de l'historienne, commissaire de l'exposition, Naïma Huber-Yahi et Fouad Nasri, docteur en histoire et chercheur au Centre Max Weber.

Lecture conférence « Les mots qui fâchent »

QUOI ?

Pour la journée internationale pour l'élimination des discriminations raciales, le 20 mars 2023, la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations de la ville de Villeurbanne a proposé une soirée « lecture-conférence » de l'ouvrage « Les mots qui fâchent. Contre le maccarthysme intellectuel » paru aux éditions de l'Aube en 2022 avec Françoise Lorcerie, politologue, autrice du chapitre « séparatisme » et Haoues Seniguer, politiste, auteur du chapitre « islamisme ».

COMMENT ?

Plusieurs articles de l'ouvrage ont été proposés en lecture collective avec la méthode de l'arpentage, les deux chercheur.es sont ensuite intervenu.es pour présenter leur contribution à l'ouvrage avant un temps d'échanges.

L'exposition « Nous voulons une réelle égalité ! » au festival Pop'sciences

L'exposition photo-sociologique « Nous voulons une réelle égalité ! » issue de l'étude « Femmes à l'épreuve des inégalités et des discriminations multiples » menée par la mission ville inclusive et lutte contre les discriminations a été accueillie au festival Pop'science, ayant eu lieu du 12 au 14 mai à Villeurbanne. Cette exposition éclaire les vécus de femmes à la croisée d'inégalités et de discriminations liées au sexe, à l'origine ethnique et à la classe sociale. Des visites guidées ont été proposées par la chargée de mission égalité et non-discrimination de la Ville aux visiteurs et visiteuses qui souhaitent en savoir plus.

AGIR POUR CHANGER

La prévention et la lutte contre les discriminations s'inscrivent dans plusieurs engagements : le plan d'action pour la non-discrimination et l'égalité professionnelle de la Ville, de l'ENM et du CCAS 2021-2023, un plan d'action contre les violences LGBTIQI+phobes et un projet de lutte contre les discriminations à l'orientation scolaire de fin de 3^e.

Des actions spécifiques en faveur de l'égalité femmes hommes, la lutte contre les discriminations par le droit avec des permanences juridiques et un réseau de vigilance, l'animation du réseau de partenaires et le soutien aux associations structurent aussi l'action villeurbanaise.

Rendre les agent.es de la Ville acteurs et actrices de la lutte contre les discriminations : commission contributive interne égalité et non-discrimination

QUOI ?

La commission contributive interne pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi fonctionne depuis avril 2022. Elle compte une quarantaine de membres : agent.es de la collectivité et représentant.es syndicaux.les ; son objectif est de mieux associer le personnel à la mise en place de l'action de lutte contre les discriminations dans l'emploi de la collectivité. La commission s'inscrit et participe à la réalisation du plan d'action pour l'égalité et la non-discrimination professionnelle 2021-2023. Elle présente cette année son premier rapport annuel d'activité avec des recommandations et des propositions.

COMMENT ?

Les agent.es participent aux travaux de la commission sur leur temps de travail. Elles et ils ont bénéficié d'une formation, et travaillent désormais au sein de 4 groupes de travail dont les thèmes ont été choisis par les membres de la commission : dispositif d'alerte interne anti-discrimination ; information ; libérer la parole ; rapport de situation comparé. Les réunions plénières sont organisées deux fois par an pour partager les avancées des groupes de travail aux autres membres ainsi qu'à l'administration.



FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN INTERNE : PLAN D'ACTION 2021-2023

L'établissement d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes hommes est une obligation légale. La Ville a élargi son objet afin de prendre en compte d'autres discriminations, notamment celles liées à l'origine ethnique, au handicap, à l'appartenance syndicale, tout comme des inégalités socio-économiques. Il comporte 43 actions réparties en 5 axes concernant le recrutement et la carrière, la rémunération, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et la lutte contre les discriminations et d'autres formes de violences.

LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

Les propositions sont soumises à l'avis du maire pour les intégrer dans le plan d'action égalité et non-discrimination professionnelle 2024-2026. La commission s'engage, en fonction des actions, à les suivre ou à contribuer à leur réalisation.

Les propositions concernent cinq thématiques :

→ Égalité de rémunération

Les propositions portent sur les régimes indemnitaires pour améliorer l'information sur les montants et la politique d'attribution, et pour que la collectivité prenne différentes mesures pour rétablir l'égalité de traitement entre les filières.

→ Conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'objectif est de faciliter l'investissement personnel et familial et de permettre une répartition plus égalitaire des tâches familiales entre les femmes et les hommes. La commission souhaite notamment engager une réflexion autour du statut des proches aidant.es.

→ Santé et parcours professionnels

Les propositions portent sur l'information des agent.es sur les droits et les dispositifs en matière de santé et de situation de handicap au travail, ainsi que sur l'évaluation de gestion des cas d'inaptitude.



→ Information et formation du personnel à l'égalité et à la lutte contre les discriminations

Une des propositions d'action, à laquelle la commission contribuera activement, concerne la mise en place de représentations de théâtre-forum sur la thématique de discrimination à destination du personnel.

→ Dispositif de signalement interne des discriminations

Les propositions concernent l'amélioration de ce dispositif, comme, par exemple, la diversification des voies de saisine (permanences physiques) et production d'un bilan annuel anonymisé.

ORIENTER L'ACTION DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : LE LABO LCD

QUOI ?

La mission ville inclusive et lutte contre les discriminations a mis en place un laboratoire de la lutte contre les discriminations qui a vocation à croiser les savoirs et les pratiques scientifiques, professionnelles et militantes. Quatre chercheur.es travaillant sur les inégalités sociales et les discriminations liées au genre, à l'origine et au handicap accompagnent la ville dans cette démarche :

- Soline Blanchard, sociologue, maîtresse de conférences à l'université Lyon 2,
- Anaïs Choulet-Vallet, philosophe, doctorante à l'université Lyon 3,
- Samir Hadj Belgacem, sociologue, maître de conférences à l'université Jean Monet de Saint-Etienne,
- Olivier Noël, sociologue, professeur associé à l'université de Montpellier 3.

COMMENT ?

Ce laboratoire va animer une démarche pour construire une culture commune de la non-discrimination, contribuer au décloisonnement et à la convergence des luttes et apporter des connaissances pour adapter le développement de la politique villeurbanaise, notamment la création de la Maison de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.



PRÉVENIR ET CONTRER LES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET DISCRIMINATOIRES DANS LES ÉVÈNEMENTS CULTURELS ET FESTIFS À VILLEURBANNE

QUOI ?

À la suite du travail en matière d'égalité et de non-discrimination entamé dans le cadre de la Capitale française de la culture 2022, la Ville a lancé un groupe de travail sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires (racistes, LGBTQI+phobes et validistes) dans les événements culturels et festifs. Ce groupe compte une dizaine de structures culturelles basées ou intervenant à Villeurbanne, ainsi que plusieurs associations de prévention des violences sexuelles et sexistes, de prévention des risques en milieu festif et de défense des droits.

→ Structures organisatrices d'événements culturels et festifs : association Carnaval humanitaire, Association Fajira, Cie les Lueurs, CCO, CMTRA, Transbordeur, Mediatone, Toï toi le Zinc, Ville de Villeurbanne.

→ Associations de prévention des violences sexistes et sexuelles, des risques en milieu festif et de défense des droits des groupes minoritaires : Filaction, Frisse, SOS Homophobie, Purple effect, Planning familial.

militantes féministes, la presse et des professionnel.les du domaine. Des structures culturelles, des associations professionnelles et militantes essayent de se saisir du problème et d'y apporter des solutions. Ces préoccupations sont partagées à Villeurbanne.

COMMENT ?

Six réunions du groupe de travail ont eu lieu depuis la première rencontre en juin 2022. Elles ont permis la montée en compétence des structures participantes et la production d'outils notamment via :

→ le recensement de bonnes pratiques existantes sur le territoire et au-delà pour lutter contre les violences sexuelles, sexistes et discriminatoires ;

→ l'établissement d'un répertoire d'actions avec différents niveaux d'intervention possibles (lors d'une soirée, au sein d'une structure, à l'échelle d'une ville, au niveau national) ;

→ une formation juridique qui a permis de créer des fiches-action pour les professionnel.les et les témoins.

POURQUOI ?

Ces dernières années, en France, la question des violences sexuelles et sexistes dans le milieu festif a été davantage visibilisée par des

PERSPECTIVES

Le groupe souhaite poursuivre le travail en réseau et prévoit la signature d'une charte d'engagement pour 2024.

VALORISER LES FEMMES OUBLIÉES : JOURNÉES DU MATRIMOINE AU RIZE AVEC SI/SI LES FEMMES EXISTENT

QUOI ?

Dans le cadre des journées du matrimoine, l'association Si/si les femmes existent a proposé cette année une installation performance : « 43 coussins et une corde à linge, rêverie féministe » les 16 et 17 septembre, au Rize.

COMMENT ?

Pendant sur une corde à linge et issues de notre matrimoine, les paroles de 43 femmes remarquables sont déclinées sur une série

textile (linge et vêtements anciens). Au sol, une pile de coussins au nom de chacune de ces femmes, souvent méconnues et presque toujours engagées. Résistantes, penseuses, militantes, inventrices, artistes...

Avec Anne Monteil-Bauer, musique de Hector Bauer et regard chorégraphique de Leila Fourez.



S'ENGAGER : LE RÉSEAU DE VIGILANCE POUR L'ÉGALITÉ ET LA NON DISCRIMINATION

QUOI ?

La ville de Villeurbanne anime un réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. Composé d'une dizaine de partenaires, ce réseau s'est construit progressivement avec des professionnels de l'intermédiation de l'emploi (l'association pour le développement local, ADL, les permanences emploi formation, la mission locale et Pôle emploi), du logement (Association villeurbannaise pour le droit au logement, AVDL) ou de l'action sociale (le CCAS), la ville de Villeurbanne, des juristes mais aussi des sociologues.

POURQUOI ?

Le réseau se donne pour mission de repérer et traiter les situations discriminatoires pour ne pas les co-produire.

COMMENT ?

Depuis sa création, le réseau de vigilance a repéré et traité près de 350 situations de discriminations, le plus souvent en intervenant auprès des discriminateurs pour un rappel au droit. Il écoute aussi les personnes discriminées et les oriente vers des permanences juridiques dédiées.

ÉCOUTER ET INFORMER LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES SUR LEUR DROIT

Discriminations ça vous parle ? Un premier atelier d'échanges et d'information a été organisé en mai 2023 par ADL et les permanences emploi formation, notamment celle du centre social des Buers. Dans un cadre sécurisant et d'écoute, les échanges ont permis de libérer la parole et de partager des situations de discrimination vécues dans l'emploi ou l'accès aux droits : administration, logement, handicap, soins... Une expérience qui sera renouvelée en 2024.



DES OUTILS

au service des personnes discriminées pour informer et pour faire de la pédagogie du droit de l'anti-discrimination.





FAVORISER L'ÉMERGENCE ET LE DÉVELOPPEMENT DES PROJETS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

QUOI ?

La ville de Villeurbanne propose désormais un soutien à l'émergence et au développement associatif en matière de lutte contre les discriminations en lien avec le projet de Maison de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. L'objet de cette structure est de mieux associer les citoyens et les citoyennes et les associations à la lutte contre les discriminations, à la fois pour définir les problèmes et pour mettre en place des dynamiques de prévention et de lutte plus démocratiques.

POURQUOI ?

La lutte contre les discriminations ne peut pas uniquement émaner de la puissance publique, celle-ci doit être guidée, stimulée par les associations qui agissent pour la défense des droits des personnes discriminées.

COMMENT ?

Les projets doivent prendre en compte la dimension systémique des discriminations pour contribuer à des solutions durables et profondes. Les associations sont accompagnées pour inscrire leur action sur le territoire en lien avec les acteurs et les ressources existantes afin de favoriser les coalitions et les dynamiques. La formation des intervenant.es professionnel.les

ou bénévoles aux enjeux de lutte contre les discriminations est un pré-requis au développement d'un projet.

PRINCIPAUX AXES

Les projets doivent prendre en compte les discriminations multifactorielles et les situations de cumul des discriminations et des inégalités socio-économiques.

1. Les discriminations liées à l'origine sont une priorité au vu de leur prégnance, de leur croisement avec les inégalités dites sociales et de la faiblesse de la prise en charge actuelle.
2. Le développement du pouvoir d'agir des victimes de discrimination.
3. L'aide à l'action par le droit pour permettre l'application du droit de l'anti-discrimination selon les différentes modalités permettant son effectivité.
4. L'expérimentation de méthodes ou d'actions innovantes en matière de lutte contre les discriminations systémiques en associant les différentes parties prenantes.

QUATRE PROJETS ONT ÉTÉ SOUTENUS EN 2023

Prévention et lutte contre les discriminations au logement

porté par AVDL Association villeurbannaise pour le droit au logement

7 000 €

Mise en place et animation d'un réseau d'avocat.es engagé.es dans la lutte contre les discriminations partenaires de la permanence juridique

porté par REAJI Réseau Égalité Anti discrimination Justice Interdisciplinaire

8 000 €

Étude-action, prévention et lutte contre les discriminations à l'emploi et à la création d'entreprise

porté par ADL Association de développement local pour l'emploi et la formation

5 500 €

Valorisation et dissémination de l'expérimentation de lutte contre les discriminations multifactorielles dans l'orientation scolaire, Discri-O

porté par la FCPE 69

2 500 €

DÉVELOPPER LES PERMANENCES SUR LES DISCRIMINATIONS : PERMANENCES DU CENTRE LGBTI+

QUOI ?

Depuis avril 2022, le centre LGBTI+ de Lyon propose des permanences, toutes les deux semaines, à la Maison Berty-Albrecht de Villeurbanne. Il regroupe 33 associations, dont l'objectif est la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ et la création d'un environnement favorisant la reconnaissance, la visibilité et l'épanouissement de leurs modes de vie. Cette permanence a été inaugurée le 9 novembre 2022.

POURQUOI ?

« Cette antenne locale est essentielle pour accueillir toutes les personnes LGBTQIA+ dans un espace sûr, anonyme et confidentiel, afin de leur permettre de s'informer, d'échanger et discuter des questions d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de santé sexuelle ainsi que de l'actualité des communautés LGBTQIA+ » a rappelé Charlie Fabre, bénévole qui assure les permanences villeurbannaises.



@Fiona Blair



SOUTENIR LES ASSOCIATIONS

QUOI ?

Dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations, la Ville souhaite apporter une aide aux associations qui concourent à la prévention ou la lutte contre les discriminations.

POURQUOI ?

Ce soutien aux associations ou partenaires s'inscrit dans le développement de la dynamique locale dans ce domaine, en synergie avec l'action municipale et en cohérence avec le projet de Maison de l'égalité, des droits et la lutte contre les discriminations.

LES SUBVENTIONS ATTRIBUÉES EN 2023

(hors appel à projet)

→ **Femmes Informations Juridiques Internationales Auvergne-Rhône-Alpes (FIJI)**, association régionale qui défend les droits des femmes en matière de droit international de la famille - **6 000 euros** lui ont été attribués.

→ **Filactions**, association de prévention des violences sexistes et conjugales, a reçu **4 500 euros** de subvention : 2 500 euros de fonctionnement et 2 000 euros pour le projet de ballade urbaine « Où sont les femmes » autour du 25 novembre 2023.

→ **L'association Impact**, association d'autodéfense féministe, a reçu **3 000 euros** pour son fonctionnement et pour expérimenter des stages d'autodéfense en direction de femmes en situation de handicap moteur.

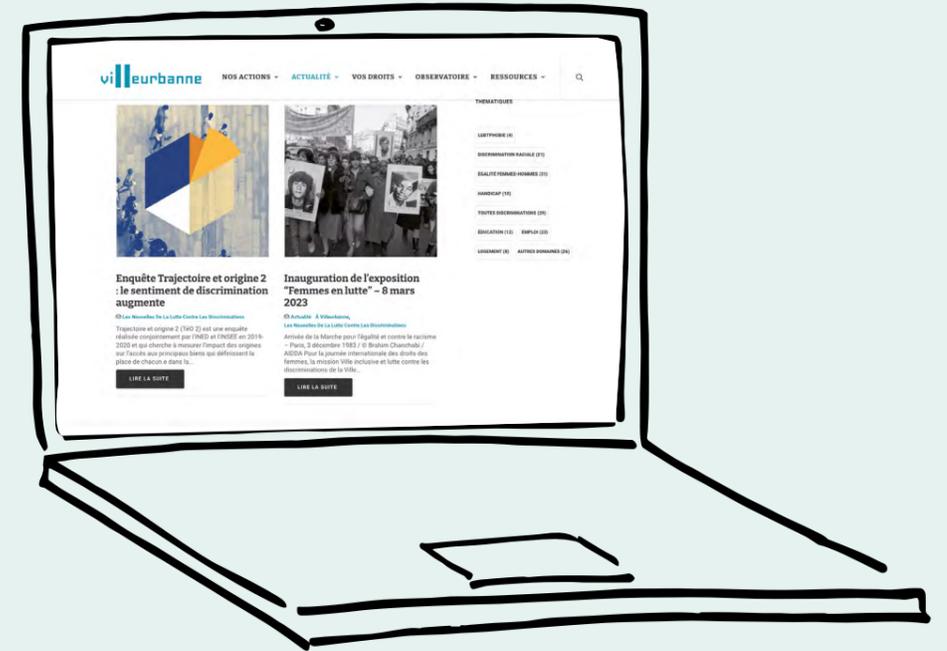
→ **Le Planning familial du Rhône**, association départementale du Mouvement pour le Planning Familial qui œuvre pour l'information et l'orientation sur les questions de la sexualité a reçu **10 000 euros** de subvention de fonctionnement.

→ **Réseau Égalité Anti-discrimination Justice Interdisciplinaire (Réaji)** a reçu **10 000 euros** pour les permanences juridiques de lutte contre les discriminations tenues par une avocate à ADL, des permanences supplémentaires dans d'autres lieux du réseau de vigilance et l'aide à l'animation de rencontre avec des personnes en recherche d'emploi sur les discriminations.

→ **Si/si, les femmes existent** est une association ayant pour objectif de promouvoir la mémoire et la représentation des femmes qui ont marqué l'histoire. Elle a reçu **4 500 euros** de subvention : 2 000 euros pour le fonctionnement et 2 500 euros pour le projet « 43 coussins et une corde à linge »

→ **Violences Intra-Familiales Femmes Informations Libertés (VIFFIL)**, association de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants a reçu **51 000 euros** en subvention de fonctionnement et **7 600 euros** en subvention d'investissement. Elle a également reçu une subvention de **32 000 euros** pour le financement d'un poste d'intervenante social.e au commissariat de police de la ville conformément à la convention triennale signée en 2021.

→ **Geek gamers LGBT+** qui a pour objectif de valoriser la reconnaissance, la visibilité et l'épanouissement des modes de vie geeks et gamers parmi les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans a reçu **1 500 euros**.



SITE INTERNET NONDISCRIMINATION.VILLEURBANNE.FR

Un site dédié à la lutte contre les discriminations à Villeurbanne a été créé début 2019. Destiné aux partenaires de l'action villeurbannaise et aux citoyens, il est accessible sur

→ <https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/>

Le site vise à informer sur les engagements pris, les principales réalisations, les partenaires, ainsi que sur le cadre juridique de la lutte contre les discriminations. Le site permet également de suivre les dernières actualités locales et nationales en la matière. La rubrique « ressources » comporte des outils d'information et de sensibilisation sur les différents critères et domaines de discrimination.

En vous connectant sur le site, vous pouvez aussi vous inscrire pour recevoir tous les deux mois la lettre d'info « Lutte contre les discriminations » et nous aider à diffuser les bonnes pratiques.



PERMANENCES JURIDIQUES LCD À VILLEURBANNE

→ Permanence de la déléguée du Défenseur des droits

Maison de Justice et du droit
52, rue Racine
69100 Villeurbanne

Le mercredi de 9 h à 12 h (sur rendez-vous)
Tél. : 04 78 85 42 40

→ Permanence de l'association REAJI avec une avocate

à ADL
13, rue du Docteur-Ollier
69100 Villeurbanne

Le mercredi de 9 h à 12 h (sur rendez-vous)
Tél. : 04 78 85 22 22

Joindre la mission
missionlcd@mairie-villeurbanne.fr

SITE INTERNET
NONDISCRIMINATION.VILLEURBANNE.FR

vi||eurbanne