

Rapport sur la situation en matière

**d'égalité entre
les femmes et les hommes
de la ville de Villeparisis**

Février 2023

Accusé de réception en préfecture
077-217705144-20230214-23_07549-DE
Date de télétransmission : 14/02/2023
Date de réception préfecture : 14/02/2023



VILLEPARISIS

Préambule

Les collectivités territoriales sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeuses publiques et leur potentiel d'action au niveau local. Elles peuvent donc agir pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes, l'accès aux droits, à la culture, aux sports, aux loisirs et pour une communication non sexiste.

La Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a créé l'obligation pour les collectivités territoriales d'établir un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les communes de plus de 20 000 habitants.

L'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que :

« Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. »

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la Constitution de 1946. La modification de la constitution en juillet 2008 a renforcé ce droit pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014, présente un état des lieux de la situation villeparisienne.

En dépit d'avancées significatives indéniables au cours des dernières décennies, des inégalités d'ordre politique, économique, culturel et social subsistent. Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales, qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société...

Les autorités locales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent un échelon particulièrement pertinent pour lutter contre les stéréotypes sexués et combattre ces inégalités au plus proche du quotidien des administrés et des agents. En effet, par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, les collectivités territoriales, et en particulier les communes, sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité, qui reste encore à construire au quotidien. C'est dans cette logique que la loi n°2014-873 du 4 août 2014, relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, a chargé l'État et les collectivités territoriales de mettre en œuvre une politique volontariste dans ce domaine selon une approche intégrée, c'est-à-dire d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont multiples. Les collectivités ont donc un rôle à jouer quant à la réduction de ces dernières que ce soit dans sa gestion interne et dans la conduite de ses politiques publiques.

La ville de Villeparisis a d'ailleurs démontré son fort engagement dans ce domaine, en signant le 15 février 2022, la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale (délibération n° 2022-03/02-03 du 15 février 2022).

Pour mémoire, cette Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été rédigée en 2005-2006 dans le cadre d'un projet mené à bien par le Conseil des communes et régions d'Europe. Elle est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur son territoire, les engagements définis dans la Charte.

Composée de 30 articles, elle pose un cadre général sur l'égalité entre les femmes et les hommes à adopter au sein de chaque commune signataire, autour de 6 principes fondamentaux :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental,
2. Les discriminations doivent être prises en compte pour traiter de l'égalité,
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de société démocratique,
4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes,
5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités et des régions est nécessaire pour faire avancer l'égalité,
6. Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des hommes et des femmes.

Le présent rapport présente un état des lieux de la situation en matière d'égalité à travers un bilan des ressources mobilisées en interne et en externe et définit les orientations futures en vue d'améliorer ou de poursuivre les actions.

Une première partie de ce rapport abordera la **politique en matière de ressources humaines** au sein de la collectivité et une deuxième partie **les politiques locales d'égalité**.

I : La politique en matière de ressources humaines au sein de la collectivité

L'étude statistique qui suit est issue des données de la Direction des Ressources Humaines au 31/12/2022.

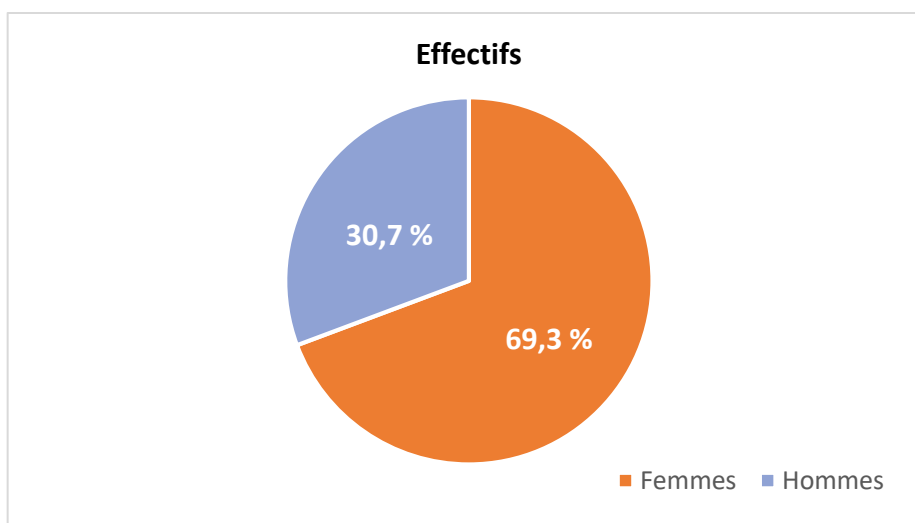
Egalité professionnelle

- **Répartition des effectifs par genre :**

A l'image de la fonction publique, les femmes sont toujours majoritaires au sein des effectifs de la Ville de Villeparisis.

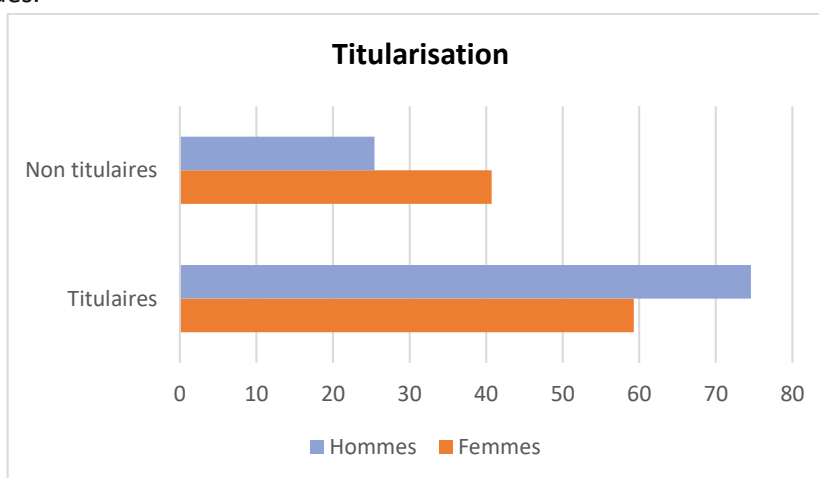
Sur les 489 agents présents dans les services de la collectivité, 150 sont des hommes et 339, des femmes soit respectivement 30,7 % et 69,3 % des effectifs totaux au sein de la collectivité.

Le taux de féminisation des emplois de la ville de Villeparisis est toujours supérieur à la moyenne nationale.



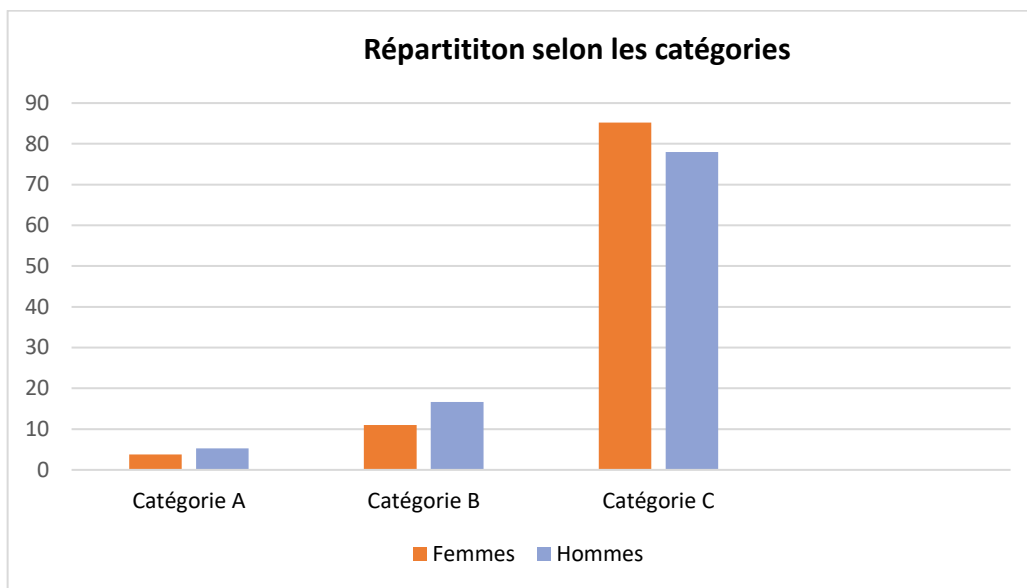
- **Répartition des effectifs par statut et par genre :**

Parmi les agents de la collectivité, 74,6 % des hommes sont titulaires contre 59,3 % des femmes, toutes catégories confondues.



- **Répartition des effectifs par statut et par genre :**

3,8 % des femmes sont catégorie A (13) contre 5,3 % des hommes (8). 11 % des femmes sont catégorie B (37) contre 16,6 % des hommes (25) et 85,2 % des femmes (289) sont catégorie C contre 78 % (117) des hommes.

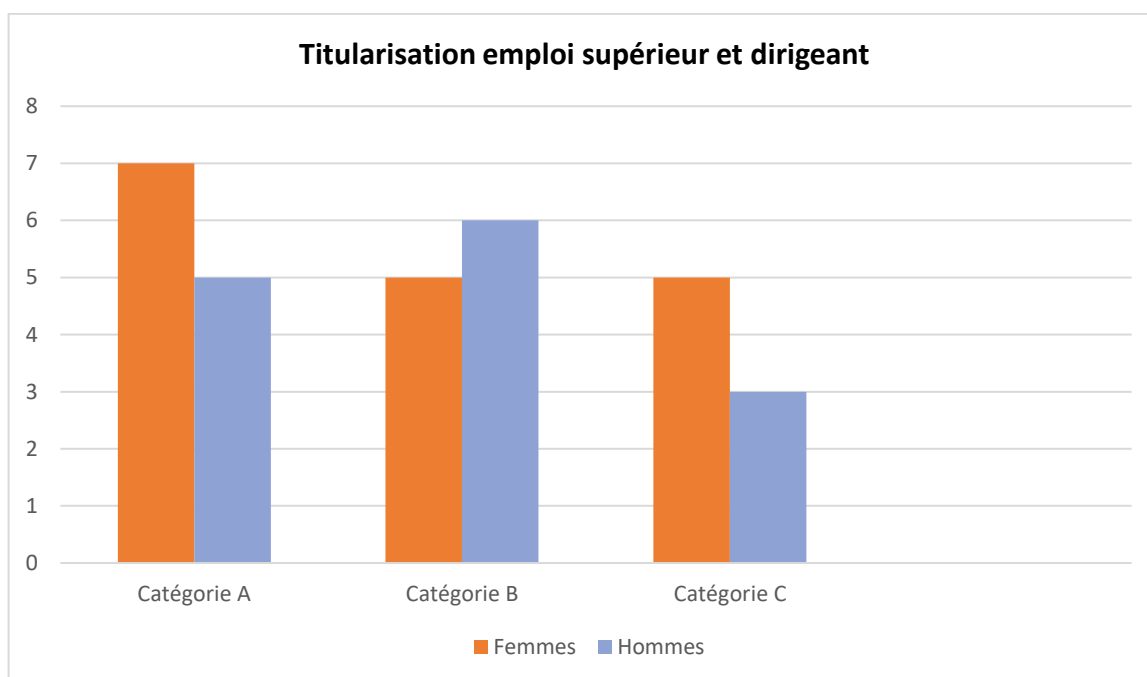


Ainsi, bien que les femmes soient plus nombreuses, en comparaison des hommes, elles sont moins titularisées et moins présentes dans les plus hautes catégories de la fonction publique qui sont les plus rémunératrices.

Concernant les effectifs sur les emplois « supérieurs et dirigeants » (emplois fonctionnels et responsables de service), la collectivité compte 14 hommes et 17 femmes. Cela représente 9,3 % des effectifs totaux masculins contre 5 % pour les effectifs totaux féminins.

Si les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie A en comparaison des hommes, elles sont surtout présentes dans les catégories B et C (10).

Si les hommes sont moins nombreux dans la catégorie A, ils sont surtout présents dans les catégories A et B.



- **Rémunérations au sein de la collectivité :**

Titulaires	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	H	F	H	F	H	F
Montant total des rémunérations annuelles (Brut fiscal)	233 329,01	538 215,72	406 545,63	625 904,46	2 734 875,47	4 623 870,34

Contractuels permanents	H	F	H	F	H	F
Montant total des rémunérations annuelles (Brut Fiscal)	125 427,85	82 148,84	203 515,34	427 408,71	490 487,22	1 153 006,53

Contractuels non permanents	H	F	H	F	H	F
Montant total des rémunérations annuelles (Brut Fiscal)			154,18	12 413,98	179 691,44	1 241 424,39

Au regard des chiffres présentés, les femmes ont tendance à avoir un salaire plus élevé que les hommes dans les catégories A et B ; l'inverse est constaté en catégorie C.

Ce résultat se constate en divisant le montant total des rémunérations annuelles (brut fiscal) des titulaires et des contractuels (non) permanents par le nombre d'agents ou d'agentes présents dans ces catégories (voir graphique répartition selon les catégories).

A titre indicatif, en moyenne, toutes catégories confondues, un homme va gagner 29 160 euros brut annuel contre 25 676 pour une femme. Ce constat peut s'expliquer par une différence dans le temps de travail des agents et agentes ; les femmes privilégiant le temps partiel.

- **Evolution des agents par promotion interne ou avancement de grade :**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	H	F	H	F	H	F
Promotion interne			1		4	4
Avancement de grade	1	1	1	3	16	17

Sur l'année 2022, 23 hommes ont obtenu une évolution de carrière par promotion interne ou par avancement de grade contre 25 femmes ; soit respectivement, une progression de carrière pour 15,3 % des hommes de la collectivité contre 7,4 % des femmes.

Les femmes ont donc deux fois moins progressées dans leur carrière que les hommes

Ce constat peut s'expliquer par plusieurs raisons qui nécessiterait d'être étudiées plus profondément comme l'enclin des femmes à négocier, à postuler sur des postes supérieurs et/ou à responsabilités, le manque de temps lié aux contraintes familiales ou encore la ou l'auto dépréciation de leurs compétences.

- **Formation des agents :**

En 2022, 287 femmes et 108 hommes ont suivi au moins une formation, soit 84,6 % des femmes contre 72 % des hommes en prenant en compte les effectifs totaux.

- **Durée et organisation du temps de travail :**

Le tableau ci-dessous reprend la répartition du temps de travail des agents de la Ville selon le genre.

	Temps Complet		Temps partiel		Temps non complet	Horaires
	H	F	H	F	H/F	H/F
Titulaire	107	181	1	16	4 H - 4 F	0
Filière administrative	4	46		8		
Filière Technique	82	80	1	6		
Filière Culturelle	2	7			4H / 4F	
Filière Sportive	1	1				
Filière sociale						
Filière Médico-sociale		24		1		
Filière Police Municipale	6	4				
Filière Animations	12	19		1		
Temps Partiel						
Sur autorisation						
De droit						
Non titulaire	23	48	0	6	7 H - 6 F	8 H - 78 F
Filière administrative	1	18		3		
Filière Technique	12	24		1		
Filière Culturelle	3	1			7H/6F	
Filière Sportive	3	1				
Filière sociale						
Filière Médico-sociale						
Filière Police Municipale						
Filière Animations	4	4		2		
Filière non défini						8H / 78 F
Temps Partiel						
Sur autorisation						
De droit						

86,6 % des hommes travaillent à temps complet, titulaires comme non-titulaires contre 67,5 % des femmes.

6,5 % des femmes sont à temps partiel contre 0,6 % des hommes.

23 % des femmes sont en contrat horaire contre 5,3 % des hommes.

7,3 % des hommes sont en temps non complet contre 3 % des femmes.

Même si la collectivité a une forte volonté de résorber la précarité de l'emploi, il reste un taux important d'agents en contrat horaire travaillant pour partie à la direction de l'Education et plus précisément au service Enfance (78) dû aux besoins de ce service, notamment sur les accueils périscolaires. Cette volonté de la collectivité se poursuivra cependant dans les années à venir de manière à mensualiser le plus grand nombre lorsque cela sera possible.

- **Articulation vie professionnelle et vie personnelle :**

Le congé de paternité à une durée maximale de 25 jours calendaires maximum en cas de naissance unique et de 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples, à prendre dans les 6 mois suivants l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Le congé maternité est quant à lui de 10 semaines. Les femmes ont tendance à s'occuper davantage des tâches ménagères que leurs compagnons. Ces habitudes peuvent se créer ou s'accroître à la naissance d'enfants, par une prise de congé plus longue des mères en comparaison de celle des pères. Les mères voient leur charge de travail domestique augmentée.

Ainsi, l'arrivée d'un enfant pouvant accentuer les inégalités dans le couple, il est recommandé dans la mesure du possible de prendre en compte cette situation quant aux décisions des supérieurs hiérarchiques relatives aux congés supplémentaires qui pourraient être posés par le parent n'ayant pas accouché.

La formation sur les injures sexistes et les violences sexistes et sexuelles

La mairie a mis en place des ateliers de sensibilisation aux comportements sexistes et aux violences sexistes et sexuelles, à destination de tous les agents et agentes de la collectivité, assurés notamment par des associations et organismes reconnus.

L'objectif est de sensibiliser et d'informer les agents et les agentes à la fois pour prévenir ces actes mais aussi pour faire connaître les recours lorsque l'on est confronté à ce genre de comportements.

260 personnes ont suivi cet atelier depuis son instauration en 2021, soit 57,3 % des hommes et 51,3 % des femmes de la collectivité. D'autres ateliers sont prévus.

Les bienfaits de ce type d'atelier ne sont plus à démontrer. Les femmes sont régulièrement confrontées aux violences sexistes et sexuelles que ce soit dans leur vie privée ou dans leur vie professionnelle.

Par exemple en 2014, une enquête du Défenseur des droits a démontré qu'une femme sur cinq aurait subi du harcèlement sexuel sur son lieu de travail (dans le privé et le public).

Ce type d'atelier n'a pas pour but l'échange d'expériences personnelles bien qu'elles puissent être bénéfiques pour illustrer certaines situations. Il s'agit plutôt de mettre davantage l'accent sur le changement de comportements pour justement éviter que de telles situations ne se produisent.

Si des agents sont confrontés à des situations d'injures sexistes ou de violences sexistes et sexuelles, il est possible pour ces derniers d'en alerter la directrice générale des services ou de faire appel aux syndicats.

Evolution et bilan

Cette quatrième étude statistique des effectifs, des conditions de travail, du niveau de rémunération des agents et de leur déroulement de carrière décrit une situation toujours proche de celle mise en lumière par le rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi pour l'année 2021.

Les tendances suivantes se vérifient pour cette nouvelle année :

- Les effectifs de la ville sont plus féminisés et plus jeunes.
- Les femmes sont majoritairement titulaires mais les non-titulaires sont plus nombreuses et plus jeunes qu'au plan national. Il s'agit principalement de femmes qui occupent des postes de catégorie C, en contrat horaire.
- Les femmes sont présentes dans toutes les filières.
- Les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par des femmes.
- Le travail à temps partiel est exclusivement choisi par des femmes.

Afin de poursuivre le travail déjà engagé, la Ville souhaite :

- Agir sur la promotion du bien-être au travail pour tous les agents,
- Moderniser la gestion des ressources-humaines,
- Mettre en cohérence l'action interne de la ville avec la vocation d'intérêt général de ses politiques publiques,
- Répondre aux grands enjeux et problématiques liés à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

II : les politiques locales d'égalité

Le territoire

- **Familles**

En 2019, l'INSEE recense 18,1 % de familles monoparentales dont 14,9 % de femmes seules. Les femmes sont ainsi les constitutrices des familles monoparentales. Une telle situation peut créer ou accroître des difficultés économiques et des situations de précarité.

- **Emploi**

En 2019 pour la population âgée de 15 à 64 ans à Villeparisis, le taux d'emploi est de 70,9 % pour les hommes contre 63,3 % pour les femmes. L'écart se ressent particulièrement pour la tranche d'âge 25 à 54 ans qui se situe à 10 % entre les femmes et les hommes.

En 2019, 17,9 % des femmes âgées de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel contre 6,4 % des hommes.

Les villeparisiennes occupent majoritairement des postes d'employés et les villeparisiens d'ouvriers. 6,3 % des femmes sont dans la catégorie socio-professionnelle cadre et professions intellectuelles supérieures contre 9,1 % des hommes.

Les villeparisiennes sont généralement plus diplômées que les villeparisiens notamment dans les études supérieures bien que les écarts ne soient pas significatifs.

Les acteurs locaux de l'égalité

Clause d'égalité dans les marchés publics

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination.

A ce jour, la collectivité ne comprend pas une telle clause dans ces marchés publics. Il est prévu que dans les prochains marchés publics à venir, cette clause soit mise en place. Un travail va ainsi être effectué prochainement pour pouvoir en définir le contenu.

Culture

Les actions culturelles de la Ville tiennent pleinement compte de cette exigence d'égalité. Par ailleurs, la municipalisation du Centre culturel vient conforter et renforcer la construction d'une programmation en faveur de l'égalité. Les orientations de la Ville sont claires et l'ensemble des actions veille à ne pas véhiculer des stéréotypes et des préjugés sexistes.

Education

Les femmes sont généralement plus investies. Concernant les associations de parents d'élèves par exemple, sur 130 parents élus, 117 sont des femmes et 13 sont des hommes.

Ce constat interroge la place que les femmes occupent dans l'éducation de leurs enfants, notamment lorsqu'elles travaillent à côté.

Une bonne couverture en matière de garde d'enfants est primordiale pour assurer un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des habitants et surtout des habitantes. En effet ces dernières sont statiquement celles qui peuvent souffrir d'un taux de couverture d'accueil d'enfants bas, encore plus lorsqu'il s'agit de familles monoparentales.

Dans la commune, il y a la crèche familiale Michelle Senis : place Wathlingen – le Mail de l'Ourcq (environ 85 places) et la crèche parentale les Petits Patoches : 14 rue des platanes (18 places).

Il y aurait aussi environ 200 assistantes maternelles sur le territoire.

En 2020, le taux de couverture de capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par les modes d'accueil "formels" pour 100 enfants de moins de 3 ans est de seulement 43,4 % à Villeparisis.

Si la compétence petite enfance n'est pas du ressort de la commune mais de la communauté d'agglomération Roissy Pays de France, c'est un élément qui demeure à prendre en compte lors de l'élaboration des actions. Cela peut être le fait de proposer des activités parents-enfants ou bien d'inclure des possibilités de gardes provisoires.

La résidence sociale ADOMA avait déjà mentionné que lorsque des activités dédiées aux enfants étaient planifiées, il arrive que certains parents ne viennent chercher leurs enfants que très tardivement après la fin de celles-ci.

CCAS

Le Centre Communal d'action Sociale (CCAS) regroupe plusieurs services dont l'Accueil Social qui sert d'accueil au public de façon inconditionnelle. S'y présente toute personne rencontrant une difficulté sociale ou financière. Les enjeux se situent dans un deuxième temps, lors des entretiens individuels où peuvent apparaître des violences faites aux femmes : physiques, psychologiques, financières... Le CCAS a recensé une dizaine de cas cette année. Le service constate que les violences économiques sont de plus en plus présentes, l'utilisation des ressources par le couple n'étant pas toujours consentie par les femmes. Dans ce genre de situation, l'avis des femmes est pris en compte pour les aider dans leurs démarches. Dans le cadre de violences conjugales, le CCAS peut ainsi, tout en respectant le choix des femmes dans leur décision de se faire aider, faire appel aux associations locales qui peuvent les accompagner ou SOS Femmes à Meaux qui peut aussi les mettre à l'abri le cas échéant.

Développement économique

Il y a 24 gérantes à Villeparisis qui ont signé un bail commercial et 18 auto entrepreneuses qui travaillent depuis leur domicile via le net ou la livraison à domicile.

À celles-ci, il faut ajouter les commerçantes foraines (marché) : il y a celles qui sont « abonnées », gérantes de société (1 fleuriste, 1 poissonnière, 1 fromagère) et celles qui sont « au ticket » auto entrepreneuses, difficilement quantifiables car ce statut leur permet de tester leurs produits (cuisine africaine, thaï...) et de ne pas être présentes à toutes les séances de marché de Villeparisis. Elles sont domiciliées sur la ville mais voguent sur d'autres marchés.

Bien évidemment les porteuses de projet sont nombreuses à vouloir franchir le pas de l'aide à la création d'entreprise mais peu, parmi celles-ci reçues par la mairie voient leurs projets aboutir principalement suite à un business plan que la banque ne valide pas, par manque de trésorerie ou par manque de maturité du projet ou de l'étude de marché.

Depuis l'épidémie, les femmes entrepreneuses se lancent dans l'aventure souvent par reconversion professionnelle (licenciement suite aux confinements) et désirent créer une activité qui leur tient à cœur depuis toujours (absence d'étude de marché).

Seules les femmes entrepreneuses en couple ou bénéficiant d'une trésorerie conséquente suite à un licenciement se lancent généralement. Le fait de ne pas se dégager de salaire rapidement freinent notamment les femmes seules dans leur vie privée.

L'accompagnement et le conseil pour le montage de leur projet est plus facile d'accès grâce à de nombreux acteurs complémentaires : services municipaux, Initiative 77 via la communauté d'agglomération Roissy Pays de France, CCI, CMA, Creative, des organismes de micro crédits type ADIE, Adam Planet, des banques susceptibles d'accorder des crédits spécifiques aux femmes entrepreneuses.

En comparaison, 134 hommes détiennent un commerces et services et on recense un entrepreneur.

Ces chiffres varient énormément et ne concernent que les personnes qui ont été recensées par la mairie de par leur participation aux activités de la ville ou bien lorsqu'elles demandent un accompagnement auprès des services municipaux.

Politique de la ville

L'une des trois priorités transversales de la politique de la ville comprend l'égalité femmes-hommes en plus d'être une « grande cause nationale du quinquennat ». Les projets déposés dans le cadre de l'appel à projets annuel de la politique de la ville sont évalués selon l'impact qu'ils ont à réduire ces inégalités.

La gradation se présente telle quelle :

0 : pas de prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes

1 : l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif secondaire ou significatif

2 : l'égalité entre les femmes et les hommes est l'objectif principal

Il n'y a pas encore d'action intégrée à la programmation 2022 qui comprend la gradation 2. En revanche, certaines peuvent être considérées comme 1, comme l'action « Amélioration du climat scolaire » porté par le collègue Gérard Philippe avec notamment sa partie sur le cybersexisme et la mise en danger sur les réseaux sociaux sous l'angle de la sexualité.

L'action l'insertion par le sport a compris un entraînement crossfit qui a suscité beaucoup d'intérêt du public féminin. Etant donné que les femmes sont moins nombreuses à aller naturellement vers des structures sportives de manière générale, un tel engouement peut être salué. De plus, les activités sport vacances familles renforcent l'égalité dans la mesure où il y a un nombre important de femmes seules avec enfant et que de manière générale, les femmes ont tendance à s'occuper davantage de leur enfant, leur proposer de telles activités pallient au problème de garde d'enfant auxquels peuvent se heurter les familles.

Communément, la plupart des actions justifient la prise en compte de l'égalité dans le fait que celles-ci bénéficieront de manière égale aux femmes et aux hommes.

Les actions ne permettent pas toujours de recenser le genre des bénéficiaires de l'action, notamment lorsque l'action ne nécessite pas une inscription au préalable. Dans tous les cas, s'il y a inscription, il est nécessaire d'y inclure une case qui spécifie le genre de la personne. L'action devant faire l'objet d'une évaluation dans tous les cas, il est recommandé d'établir un questionnaire de satisfaction qui comprendrait cette même case. Lorsqu'il s'agit d'actions qui ne permettent ni l'une ni l'autre des solutions, un comptage peut être envisagé par les agents ou les partenaires qui animent ses actions ne serait-ce que pour avoir une estimation.

Dans le quartier prioritaire de la ville, les femmes sont celles qui souffrent le plus de difficultés économiques et d'insertion à l'emploi, d'accès aux droits et au logement. Il y a un nombre important de femmes migrantes.

Ces dernières, en plus des précédentes difficultés mentionnées peuvent aussi rencontrer un problème d'insertion lié à la barrière de la langue. Une demande de cours de français a été relevée qui ne peut être assuré pleinement par la Maison pour tous qui en dispense.

Jeunesse

Il y a 38,5 % de filles et 61,5% d'inscrits à la Maison des jeunes soit une légère augmentation de proportion de filles en comparaison à l'année dernière (36 % de filles et 64 % de garçons).

Cet écart est particulièrement présent dans la tranche d'âge 11/ 13 ans avec 38 filles contre 91 garçons mais tend à s'égaliser pour les 14/17 ans avec 40 filles inscrites pour 44 garçons.

Le service jeunesse à sensibiliser les jeunes sur les notions de sexisme, d'égalité, et de parité et les ont invités à réfléchir sur les différents actes de discrimination au quotidien à travers différentes actions.

Dans le cadre de la semaine de l'égalité en mars, les jeunes ont participé à l'élaboration des questions du micro-trottoir égalité femme/homme sur différentes thématiques : l'égalité salariale, les stéréotypes de genre, la tenue vestimentaire, les propos et agissements sexistes et les termes genrés.

Les jeunes ont été sensibilisés dans les lycées, les collèges et sur la structure jeunesse à la précarité menstruelle. Une rencontre a été faite avec l'association Femmes Solidaires et les jeunes, filles comme garçons, se sont mobilisés pour organiser la collecte de produits d'hygiène.

Les jeunes ont assisté au théâtre forum / débat : « Je t'aime fort » sur les violences dans le couple adolescent. Ils ont échangé à la suite de celle-ci et sont intervenus pour apporter des pistes d'amélioration et des dénouements positifs. Ils ont aussi participé à un jeu de piste sur la ville des femmes célèbre qui leur ont permis d'en apprendre plus sur elles et de noter que peu de rues portaient le nom d'une femme.

Les jeunes ont pu assister au spectacle débat avec la compagnie La dépense : Le droit des femmes à travers l'histoire. Un spectacle a été présenté, suivi d'un débat ouvert sur les conditions des droits des femmes.

Le groupe de jeunes, a participé à des ateliers de danses, sur la thématique « l'égalité femmes / hommes ».

Ils ont échangé sur la thématique, ils ont ensuite participé aux ateliers danses encadrés par des professionnels et enfin participé au clip de présentation.

La Ville tient à ce que les activités et les actions bénéficient autant aux filles qu'aux garçons. Par exemple dans les séjours d'hiver et d'été, les participants ont été également répartis. Le service jeunesse incite les jeunes à participer à toutes les activités sportives ou culturelles indépendamment de leur genre.

Le service jeunesse a également initié le projet « stop aux discriminations ». Les jeunes ont été sensibilisés sur les notions de sexisme, d'égalité et ont été amenés à réfléchir sur les différents actes qui découlent de la discrimination et de rejet dans notre vie quotidienne.

Dans l'ensemble la participation des jeunes a été conforme aux objectifs que le service jeunesse s'était fixé dans la mesure où ils ont été les véritables auteurs et acteurs de nombreuses actions.

Des difficultés ont cependant été observées vis-à-vis des ateliers dans les collèges. Le calendrier a été difficilement tenu du fait de la disponibilité des jeunes, des intervenants, des salles.

Sur des ateliers qui se répartissent sur plusieurs séances les jeunes ne peuvent pas être présent tous au même moment. Il est difficile donc de se projeter en prévoyant un calendrier juste. Les intervenants ont souvent d'autres obligations et ne peuvent pas toujours s'adapter à nos exigences et besoins. Les salles sur la ville sont précieuses, il faut les réserver en amont et ne sont pas forcément disponible en temps voulu.

En somme, il apparaît que la Structure information jeunesse s'attache à ce que l'endroit soit accueillant pour toutes et tous. Elle sensibilise régulièrement sur cette thématique et propose aussi de l'information sur la

santé sexuelle et les violences sexistes et sexuelles à travers de la documentation mis à disposition des jeunes. La structure met aussi à disposition des protections hygiéniques dans ces locaux et des préservatifs.

Communication

La direction de la communication et des relations publiques mène plusieurs types d'actions sur la question d'égalité femmes / Hommes :

- Accompagnement des services dans le cadre de la semaine de l'égalité en réalisant une campagne de communication axée sur la valorisation de femmes, de profils généralement « invisibles » et de parcours inspirants :
 - 2020 : portraits de femmes connues avec des phrases qui résument leur positionnement. Cette campagne a été transformée sous forme de jeux de piste dans la ville avec des QRcode sur les affiches. La campagne a été récompensée par l'AMIF
 - 2021 : mise en lumière de 3 pourcentages sur les inégalités femmes / hommes
- Magazine municipal : recherche constante de l'équilibre de la place prise entre les femmes et les hommes dans l'ensemble du support.
- Campagnes de communication : l'ensemble des supports de communication pour les services sont réalisés avec la volonté d'établir un équilibre entre les hommes et les femmes.
- L'ensemble des agents de la direction de la communication sont sensibilisés à la question de l'égalité femmes / hommes via les ateliers en interne (tous les agents y ont participé), inscription du directeur de la communication à la formation « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes » du cnfpt, mise à disposition de l'équipe du « Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe - édition 2022 actualisée »

Politique événementielle

- Semaine de l'égalité

Depuis 2021, la Ville a choisi de se mobiliser chaque année, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars. Ainsi, cette année, du lundi 7 au dimanche 13 mars, la Ville a planifié plusieurs événements pour sensibiliser sur l'égalité femmes-hommes. La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été signée à la date symbolique du 8 mars. Plusieurs événements ont pu être organisés. La collecte de produits périodiques et d'hygiène a permis une large redistribution.

- Octobre rose

Le cancer du sein est l'une des principales causes de mortalité chez les femmes. Là aussi une nouveauté, la campagne internationale octobre rose est désormais mis à l'honneur par la Ville tout le mois durant. Les objectifs sont de soutenir les malades, sensibiliser au dépistage systématique et régulier et de récolter des fonds.

- La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
Elle a été signée à la date symbolique du 8 mars. La Charte n'est pas contraignante mais la commune s'est engagée dans un délai raisonnable ne pouvant excéder deux ans d'élaborer et d'adopter son Plan d'action pour l'égalité et, ensuite, de le mettre en œuvre. L'élaboration de ce plan est en cours.
- Journée de lutte contre les violences faites aux femmes, 25 novembre :

La Ville a participé, pour la première fois, avec des associations, à un café-débat sur les auteurs de violence à la Maison des jeunes le samedi 26 novembre. Cet événement s'est coordonné avec la marche pédagogique qui avait lieu en début d'après-midi contre les violences organisées par l'association Générations. Elles, en

présence des membres des associations Femmes Africaines et Femmes solidaires. Cette marche a permis aux participants d'en apprendre plus sur les femmes qui ont donné leurs noms à des bâtiments et des rues de la ville, qui ont-elles-mêmes subies des violences. Un quizz a été organisé sur différentes thématiques comme les journées internationales qui concernent l'égalité femmes-hommes.

Une projection du court métrage « Moi, auteurs de violences » a été diffusé en présence de sa réalisatrice, Hélène Polsky à la Maison des jeunes et a rassemblé 20 participants. Une coordinatrice du Centre de prise en charge des auteurs de violence, Soraya Ben Faïda était aussi présente et toutes deux ont animé un débat sur les auteurs de violence. Un auteur était présent pendant l'évènement et a livré son histoire.

- Adhésion au Centre Hubertine Auclert.

La Ville a renouvelé son inscription au Centre Hubertine Auclert qui dispense des sessions d'information et de formation en matière d'égalité femmes-hommes. Référence en matière d'égalité au niveau régional et national, l'appui d'un tel centre représente un outil pour l'accompagnement de la collectivité dans leur fonctionnement interne et dans la conduite de politiques publiques sensibles à l'égalité.

- Maison des droits

La maison des droits propose notamment des permanences juridiques d'aide aux victimes généralistes et qui permettent d'accompagner les femmes qui pourraient être victimes de violences sexistes et sexuelles. En plus des conseils juridiques apportés, le centre peut les réorienter vers des associations et organismes spécialisés.

- Associations

Les principales associations qui luttent pour l'égalité femmes-hommes et qui interviennent à Villeparisis sont Générations. Elles et Femmes solidaires, localisées à Mitry-Mory ainsi que Femmes africaines et Femmes libres, localisées à Villeparisis. Plusieurs actions en lien avec l'égalité sont menées avec elles.

Services de police

D'une manière générale, les services de police nationale ont constaté qu'en moyenne, une garde à vue sur trois concerne les violences intrafamiliales.

Une intervenante sociale en commissariat a rejoint récemment les équipes de police nationale, et pourra venir conforter l'action de la police. Elle pourra accompagner des victimes, mais aussi si besoin des auteurs (sauf quand les faits de ces derniers peuvent impliquer une victime déjà suivie par l'intervenante). Elle a un rôle d'accueil des personnes en situation de détresse sociale, d'orientation et de conseil, mais aussi de relai vers les partenaires, au sein même du commissariat. Elle travaillera en étroite collaboration avec les services de police et fera le lien avec les forces de l'ordre. Ses missions viennent ainsi en complément du travail déjà réalisé par l'association AVIMEJ en matière d'aide aux victimes et d'accès aux droits, par les services municipaux (la police municipale, le CCAS, la médiatrice sociale et la Maison des droits), sur ces sujets. Elle peut aussi intervenir sur des actions de sensibilisation, voire de formation.

Enfin, le commissariat de police nationale de Villeparisis est plutôt bien placé, en termes de formation des policiers sur la prise en charge des plaintes pour les violences sexistes et sexuelles.

Conclusion

La Ville de Villeparisis souhaite réaffirmer sa politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au travers de ses politiques publiques.

Et souhaite ainsi mettre en exergue 5 principes forts :

- Reconnaître l'égalité des genres comme un droit fondamental.
- Prendre en compte les discriminations multiples et leur caractère cumulatif.
- Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.
- Lutter contre les stéréotypes de genre.
- Intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les engagements de la collectivité.

La Ville a amorcé encore cette année de véritables actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Renouvellement de l'adhésion de la Ville de Villeparisis au Centre Hubertine Auclert** : cette adhésion permet d'obtenir un accompagnement dans les montages de projets et de bénéficier des avantages du travail en réseau de partenaires.
- **Partenariat avec la Maison des Droits des Femmes de Mitry-Mory** : la Ville poursuit une dynamique partenariale avec cette structure qui reçoit de plus en plus de villeparisiennes. Cette nouvelle façon de travailler est basée sur le partage de bonnes pratiques et sur la valorisation mutuelle de nos dispositifs et de nos actions respectives.
- **Sensibilisation des jeunes villeparisien.ne.s sur l'égalité des genres** : le service Jeunesse de la Ville travaille sur le sujet avec plusieurs jeunes de différents quartiers pour sensibiliser et débattre autour de cette question d'égalité entre les femmes et les hommes dans la société par le biais de débats ou de la réalisation de fresques engagées.
- **Valorisation de projets engagés** : La précarité menstruelle est toujours un sujet au cœur des préoccupations de la municipalité. La collecte de protections hygiéniques en partenariat avec l'association « Règles Élémentaires » rencontre toujours un franc succès auprès de la population.
- **Mise à dispositions de ressources documentaires** : des actions ludiques sont régulièrement proposées comme un jeu de piste à travers la ville pour retrouver des portraits de femmes engagées pour la cause féministe. La médiathèque propose tout un panel de ressources pour se documenter sur le féminisme.

L'égalité entre les genres étant un axe fort, la Ville travaille à l'élaboration d'un véritable plan d'action en faveur de l'égalité de tous à Villeparisis.

Cela complétera son ambition en considérant les pistes suivantes :

- La lutte contre les stéréotypes de genre et les déterminismes, dès le plus jeune âge.
- La valorisation de parcours de femmes et la promotion de la mixité paritaire.
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes.
- L'encouragement des initiatives en faveur des droits des femmes.