

**Année 2020**

**Rapport de situation**  
**L'égalité femmes-hommes à**  
**Villiers-le-Bel**

**Un mot de Jean-Louis MARSAC,  
Maire de Villiers-le-Bel  
et de Djida TECHTACH,  
1ère Adjointe au Maire déléguée  
aux finances et à l'égalité femmes-  
hommes**

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants. Pourtant seules 7% d'entre elles s'engagent dans ce travail qui rend compte à la fois de la situation comparée des hommes et des femmes vivant et travaillant sur le territoire et des actions et politiques menées par la collectivité pour favoriser l'égalité entre toutes et tous.

Bien qu'indispensable, la loi ne suffit donc pas à voir les collectivités se saisir des enjeux d'égalité. C'est bien le volontarisme politique qui permet d'inscrire pleinement l'égalité des sexes dans les politiques publiques et l'animation du territoire.

Décréter l'égalité et le fait d'en rendre compte ne suffit pas à la faire vivre, tant s'en faut. C'est pourquoi, à Villiers-le-bel, nous menons depuis plusieurs années une politique volontariste et résolue en faveur de l'égalité femme-homme à l'instar du Programme d'investissement d'avenir, de la création de la mission égalité, de la désignation d'une élue déléguée à l'égalité F/H et d'un technicien référent, et que nous nous employons à mobiliser nos partenaires et fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu majeur de société.

Au-delà du nécessaire respect de la loi et sans assurer l'exhaustivité de notre action, ce rapport reflète notre engagement en faveur de l'égalité entre les sexes, tant en matière des ressources humaines que des politiques publiques mises en oeuvre qui permettent de construire et promouvoir l'égalité au sein de la collectivité et sur le territoire communal.

Des actions concrètes qui permettent entre autres :

- d'œuvrer, en tant qu'employeur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers de Lignes Directrices de Gestion.
- d'accompagner les services municipaux dans cette analyse et développer des programmes ambitieux de formation à l'égalité des agents municipaux.
- de construire un environnement urbain égalitaire via la création de logements égalitaires, l'aménagement des équipements et des espaces publics, la création de lieux de partage et d'autonomisation au profit des Beauvillésoises. Car trop longtemps les villes ont été faites par les hommes, pour les hommes. Ces reconquêtes sont nécessaires et on s'y emploie car elles sont les premiers pas de l'égalité.
- de lutter contre les stéréotypes sexistes et d'intégrer l'égalité dans les politiques publiques dans les domaines notamment de l'éducation, du sport, de la culture, de la jeunesse et des loisirs mais aussi dans le domaine de la sécurité en luttant ardemment contre les violences sexuelles et sexistes. Car promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge, c'est aussi prévenir l'émergence des violences à l'égard des femmes.
- de mobiliser les institutions et partenaires et fédérer les forces vives du territoire autour de l'égalité.

Villiers-le-bel pour toutes et tous, c'est plus qu'une conviction mais un projet de ville et de société pour une égalité urbaine, professionnelle, sociale et sociétale.

# Sommaire

**Page 2.** Emplois, salaires, famille et stéréotypes: quels défis à Villiers pour l'égalité ?

**Page 3 et 4.** Etat des lieux de l'égalité professionnelle dans les services de la ville.

**Page 5.** La Mission Egalité Femmes-Hommes

**Page 6.** Une ville engagée pour l'égalité professionnelle

**Page 7.** Egalité de toutes et tous dans la ville

**Page 8.** De l'enfance à l'âge adulte, éduquer et sensibiliser à l'égalité

**Page 9.** Engagés ensemble, la ville et ses partenaires s'organise pour la Journée Internationale des Droits des Femmes !

**Page 10.** Un contrat local pour lutter contre les violences sexistes et intrafamiliales

**Page 11.** Quelles priorités pour 2021?

# Emplois, salaires, famille et stéréotypes: quels défis à Villiers pour l'égalité?

## Des inégalités qui ne sont pas spécifiques à la commune

Villiers-le-Bel fait face à de vrais défis en matière d'égalités femmes-hommes. Cependant, la situation de la collectivité n'est pas, à cet égard, très différente de celui des autres communes de la communauté d'agglomération au regard de sa situation de ville à forts enjeux sociaux:

### Taux d'activité:

On note une différence de 9,1 points en faveur des hommes au niveau intercommunal (11,4 à Villiers-le-Bel)

### Taux de chômage:

Au niveau intercommunal, 51,5% des chômeur.euse.s sont des femmes, pour 52,9% à Villiers-le-Bel

### Féminisation des emplois:

L'Industrie est plus féminisée à Villiers-le-Bel qu'au niveau intercommunale (32,1% contre 31,1%) de même que le commerce (43,5% contre 40,0%) et les métiers d'administration, santé et enseignement (70% contre 66,8%)

### Part des temps partiels parmi les salarié.e.s:

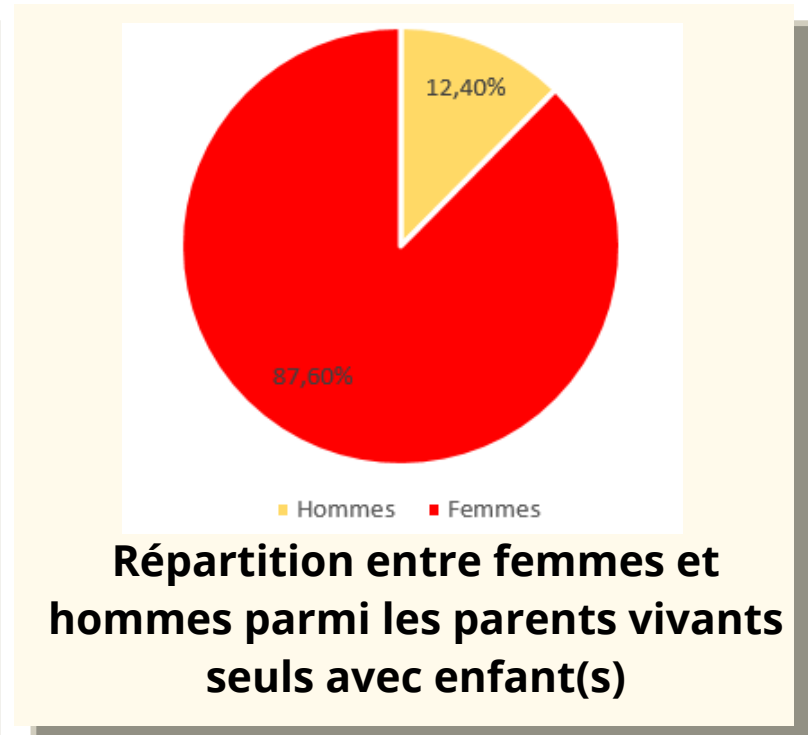
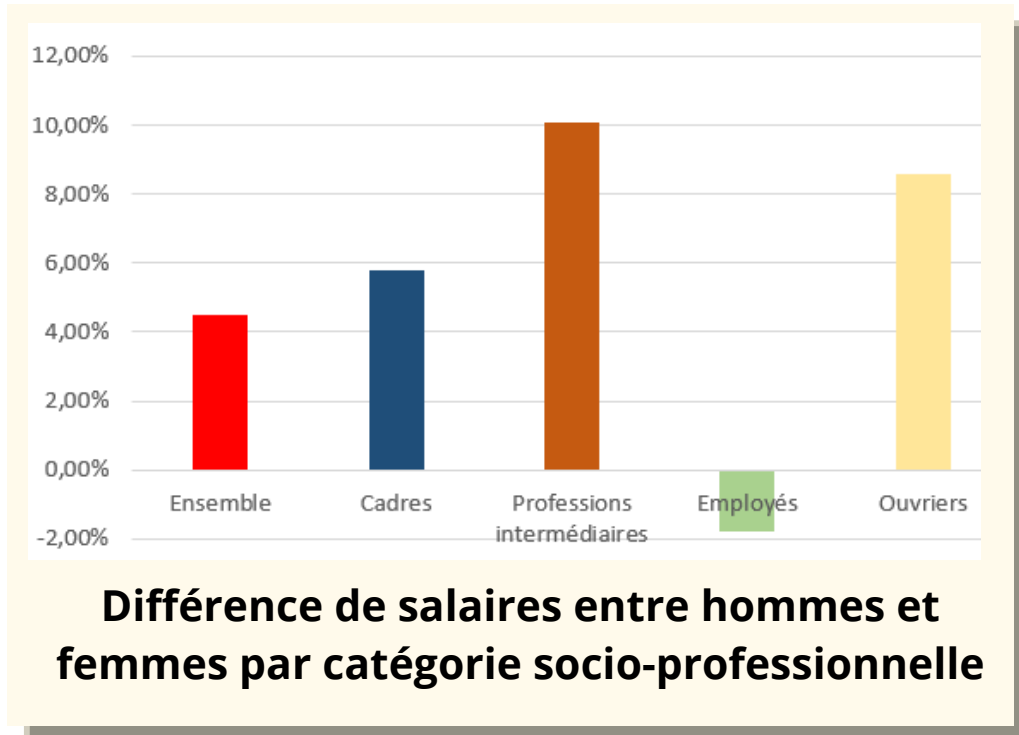
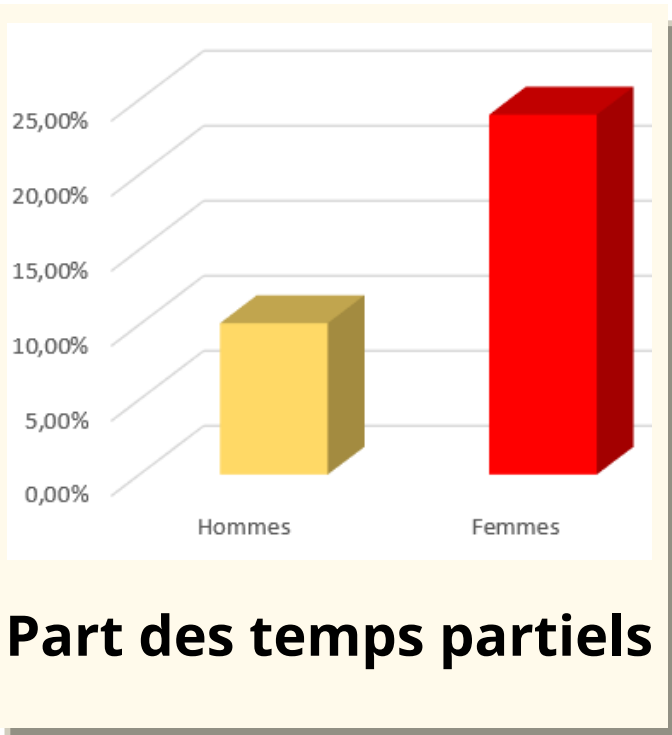
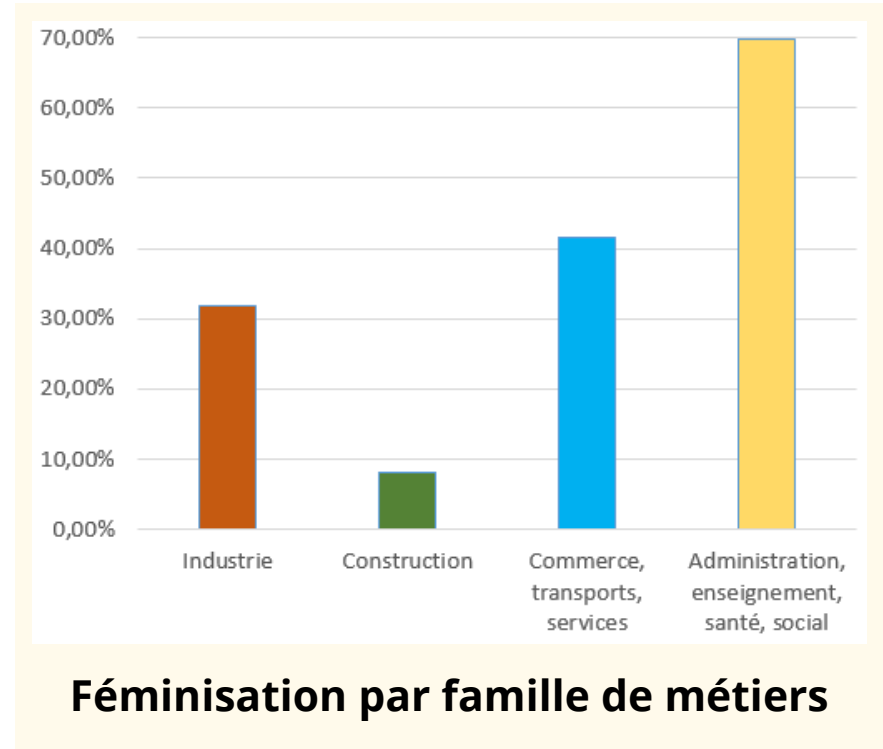
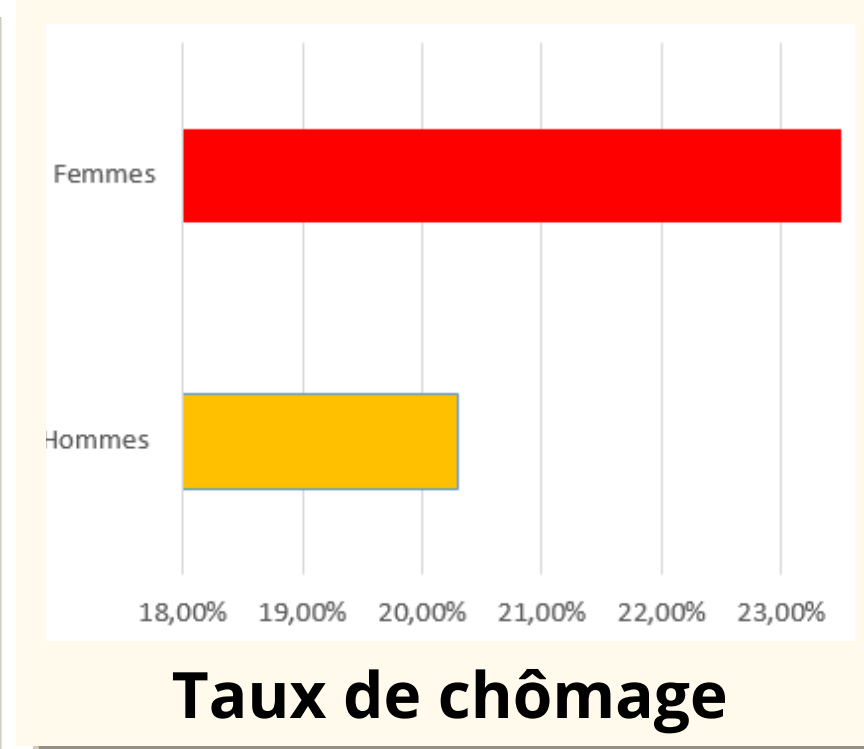
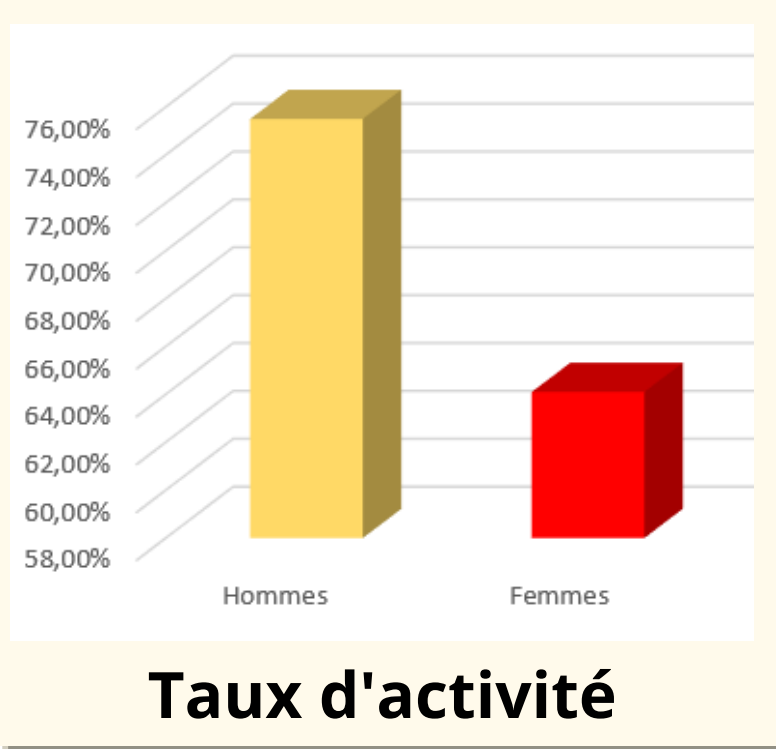
On note une différence de 11,4 points entre les femmes et les hommes au niveau intercommunal (les femmes étant plus nombreuses à effectuer un temps partiel) et de 13.9 points à Villiers-le-Bel.

### Différences salariales :

L'écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes est de 4,5% en faveurs des hommes à Villiers-le-Bel, il est de 7,7% au niveau intercommunal.

### Familles monoparentales :

Au niveau intercommunal, 85,3% des familles monoparentales ont pour adulte seul.e une femme, contre 87,6% à Villiers-le-Bel



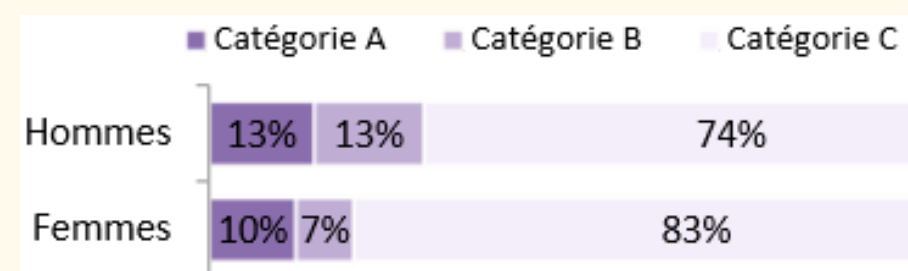
Les données ci-dessus (extraite de l'INSEE pour **l'année 2017**) révèlent l'ampleur des inégalités femmes-hommes existantes au niveau communale. **Plus touchées par la précarité, le chômage et gagnant en moyenne moins que les hommes**, les femmes de la commune sont aussi **plus nombreuses à devoir s'occuper seules d'enfants**.

# Etat des lieux de l'égalité professionnelle dans les services de la ville - 1

A partir de données transmises concernant l'année 2019, le CIG Grande Couronne a présenté à la ville une synthèse complète des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle concernant les **391 femmes** (69% des effectifs contre 62% en moyenne pour l'ensemble des communes du pays) et les **174 hommes** (31% contre 38% au niveau national) travaillant au sein de la collectivité. Les principaux enseignements sont les suivants:

## I/ Une plus forte représentation des hommes dans les postes en catégorie A et B à noter mais aussi à relativiser

En 2019, 26% des hommes travaillant au sein de la collectivité occupaient des emplois correspondant aux catégories A ou B contre 17% des femmes



Ces chiffres sont néanmoins à relativiser pour plusieurs raisons:

- La plus faible proportion d'hommes dans la collectivité (par rapport à la moyenne nationale) induit des effets statistiques de surreprésentation.
- **La collectivité a poursuivi un véritable effort de féminisation des postes d'encadrement depuis quelques années: 3 femmes pour 5 postes de direction et 19 pour 30 postes de responsables de services et directeur.trice.s en 2020.**

## II/ Une dynamique de promotions et d'avancements internes qui s'équilibre entre les femmes et les hommes

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e):	Hommes	Rapport en % ♂/♂ fonctionnaires	Femmes	Rapport en % ♀/♀ fonctionnaires
Avancement de grade	8	5,4%	22	7,2%
Avancement d'échelon	62	42,2%	123	40,3%
Promotion interne	1	0,7%	1	0,3%

L'analyse des avancements de grades, d'échelons et les promotions internes dont ont bénéficié les fonctionnaires montre un équilibre global avec des avancements de grades bénéficiant légèrement plus aux femmes et des avancements d'échelons bénéficiant légèrement plus aux hommes.

**Par ailleurs, il est à noter qu'en 2019, 28 agents contractuels ont été stagiaires (17 femmes, 11 hommes) et 34 titularisés (25 femmes, 9 hommes)**

## III/ Une répartition des agent.e.s par filières et métiers très marquée par le genre, à l'image de l'ensemble de la société

Filière	Femmes	Hommes
Technique	61%	39%
Administrative	82%	18%
Sportive	20%	80%
Médico-sociale	98%	2%
Police	55%	45%
Incendie	-	-
Animation	65%	35%

Dans la collectivité, comme dans le reste de la société, certains métiers sont encore largement féminisés (100% des ATSEM, 93% des adjoint.e.s administratif.ve.s, 75% des rédacteur.trice.s...) tandis que d'autres sont très masculinisés (73% des agent.e.s de maîtrises, 67% des technicien.ne.s...)

Il est à noter que la cause principale en est le faible nombre de candidatures du genre minoritaire portant sur ces métiers marqués très fortement par les stéréotypes.

**Par ailleurs, Villiers-le-Bel est notable comme une commune particulièrement mixte en ce qui concerne la police municipale (voir comparaison avec les chiffres nationaux à droite)**

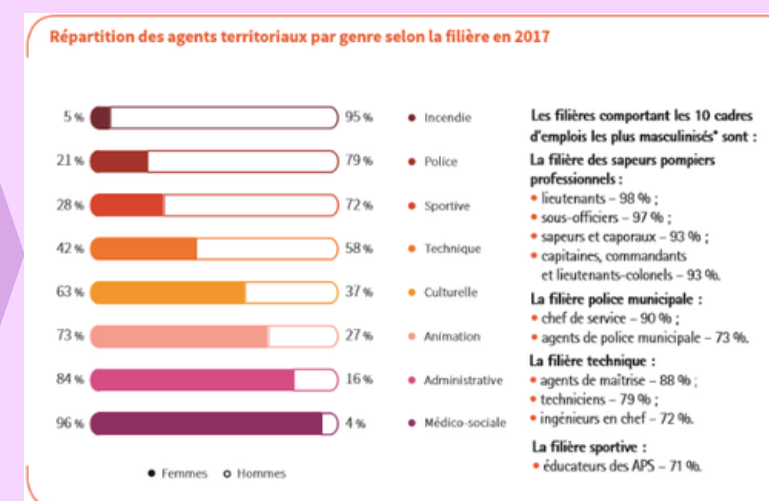
## Et ailleurs?

Comparons les chiffres présentés pour Villiers-le-Bel à ceux des autres communes de France:

En 2017, le CIG observait qu'en moyenne, les communes d'une taille similaire à Villiers-le-Bel avait la même proportion d'agents de catégories A, B et C chez les femmes et les hommes avec les taux suivants:

- 8% pour les catégories A
- 14% pour les catégories B
- 79% pour les catégories C

Au niveau national, en 2017, on notait une prévalence des promotions internes chez les hommes au détriment des femmes (2/3 des promotions internes par choix bénéficiant aux hommes alors qu'ils ne représentent que 41% des fonctionnaires territoriaux). Néanmoins, le faible nombre de promotions internes à Villiers-le-Bel en 2019 ne permet pas de comparer la Ville à ces statistiques.





# Etat des lieux de l'égalité professionnelle dans les services de la ville - 2

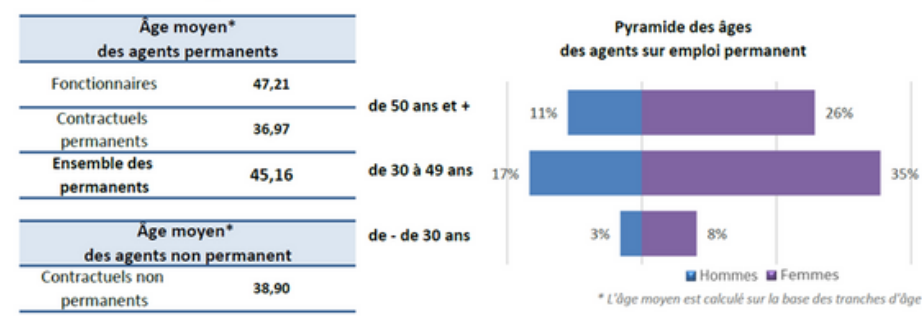
## IV/ Des variations du taux d'absentéisme, une tendance nationale à mettre en rapport avec la pyramide des âges

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>8,08%</b>	<b>3,21%</b>
Ensemble : 6,58%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>12,30%</b>	<b>6,61%</b>
Ensemble : 10,54%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>13,42%</b>	<b>6,69%</b>
Ensemble : 11,35%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Les femmes travaillant pour la ville sont plus touchées que les hommes par les absences pour cause de maladie ordinaire (taux d'absentéisme de 4,9% contre 2,3% pour les hommes) ou d'accidents de services (3,15% contre 0,9%). **Ces chiffres sont à mettre en rapport avec la pyramide des âges, qui montrent que les femmes travaillant pour la collectivité sont en moyenne plus âgées que les hommes.**

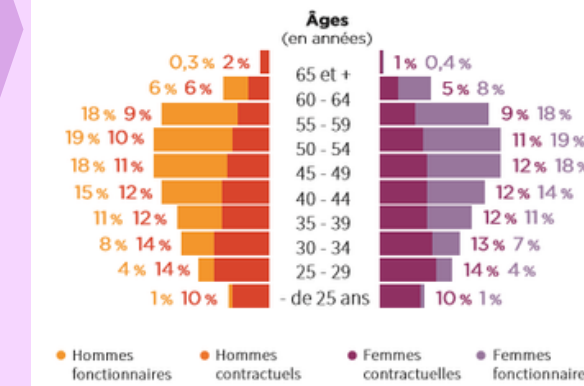
→ En moyenne, les agents de la collectivité ont 45 ans



Il est à noter également que le chiffre d'absentéisme global intègre des congés pour raisons familiales qui sont encore traditionnellement beaucoup pris par les femmes du fait d'une inégale répartition des travaux domestiques dans la société.

Les différences entre les niveaux nationaux et municipaux concernant les absences sont à observer en prenant en compte les forts écarts d'âge entre femmes et hommes à Villiers-le-Bel par rapport aux niveaux nationaux: la proportion de femmes de plus de 50 ans travaillant au sein de la collectivité étant comparativement plus importantes, elles sont statistiquement plus touchées par les absences pour causes de maladie ordinaire, les maladies de longues durées, etc.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale



### → Taux d'absentéisme par motif

L'examen des motifs d'absence par genre révèle un écart significatif concernant la maladie ordinaire (taux d'absentéisme de 4,15% chez les femmes contre 3,26% pour les hommes).

Taux d'absentéisme par motif	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4,15 %	3,26 %
Accidents de service	0,54 %	0,86 %
Accidents de trajet	0,10 %	0,08 %
Longue maladie	1,59 %	1,31 %
Maladie de longue durée	0,95 %	0,71 %
Maladie professionnelle	0,31 %	0,22 %
Maternité et adoption	0,79 %	-
Paternité et adoption	-	0,06 %
Autorisation spéciale	0,20 %	0,18 %

## Et les salaires?

**Les inégalités salariales sont présentes dans toute la société et leurs causes sont souvent en partie extérieures aux modalités spécifiques d'organisation du travail d'une collectivité ou une entreprise.** Les interruptions de carrières pour motifs personnels ou familiaux touchent ainsi plus souvent les femmes. Des phénomènes d'auto-censure, des choix de privilégier un poste compatible avec la vie de famille à un poste plus rémunérateur sont également en jeu. Pour autant, cet écart salarial reste aujourd'hui difficile à analyser simplement.

A Villiers-le-Bel, on constate comme dans beaucoup de collectivités des rémunérations supérieures pour les hommes par rapport aux femmes à catégories et filières égales. **Ces inégalités sont difficilement imputables aux politiques salariales menées par la ville, cette dernière n'ayant pas la compétence de fixer librement le traitement des fonctionnaires territoriaux.** L'analyse des primes versées aux agents de la collectivités, seule part de la rémunération qui relève de la collectivité, ne permet pas de noter de différences entre femmes et hommes.

C'est donc en tout état de cause un certain nombre des facteurs externes évoqués plus haut qui sont en jeu (inégalités face à la prise en charge quotidienne des enfants, des tâches ménagères, choix de carrières liés à des contraintes familiales...) Cependant, pour pouvoir objectiver ce constat et mieux y répondre, **le service RH s'est engagé pour 2021 à travailler avec EGAE pour analyser plus profondément la cause de ces inégalités.**

# La Mission Egalité Femmes-Hommes

Crée en 2017, cette mission est structurée autour d'un **duo de référent.e.s élu.e-technicien** (composé actuellement de Mme TECHTACH, élue adjointe aux finances et à l'égalité femmes-hommes, ainsi que de M. SOUCHIERE, chargé de développement local) animant un **groupe de travail représentant l'ensemble des services et directions municipales**. La Mission Egalité Femmes-Hommes est chargée de piloter et d'évaluer la mise en place d'une politique publique intégrée permettant de **favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des secteurs d'interventions de la Ville**.

## En 2020, une mission renforcée par un accompagnement spécialisé



Bureau d'étude spécialisé dans l'accompagnement des collectivités à la mise en place de politiques « égalitaires », le groupe EGAE travaille avec la Mission Egalité Femmes-Hommes pour aider les services de la ville à mieux repérer les situations d'inégalités et élaborer des solutions pour favoriser l'égalité au travail et dans l'accès des habitants aux services publics.

Cette année, les services accompagnés sont :

Le CCAS

Le service  
des sports

Les maisons  
de quartier

La mission  
jeunesse

le service  
petite enfance

Le service  
ressources humaines

## Nous travaillons avec...

### Les habitant.e.s

- Dans le cadre de plusieurs projets, la participation des habitants a été déterminante (participation de bénévoles à l'organisation du 8 Mars, projet "Espaces Egalitaires...")
- Un projet de film sur l'égalité entre les filles et les garçons a été poursuivi en 2020 avec des habitantes du Puits-la-Marlière

### L'Education Nationale

- L'égalité femmes-hommes est inscrite comme axe prioritaire de travail dans le cadre du dispositif "Cité Educative"
- La ville élabore conjointement avec les collèges de la ville, les écoles et le lycée professionnel, un plan d'action commun contre les inégalités filles-garçons chez les jeunes.

### Les associations

- 13 associations locales sont engagées avec la ville dans un groupe inter-associatif pour porter les questions de l'égalité dans le sport, la culture et l'ensemble de la vie locale.
- Ce groupe inter-associatif a, en particulier, permis d'organiser plusieurs actions autour du 8 Mars 2020.

### Les institutions partenaires

- Pour lutter plus efficacement contre les violences faites aux femmes, la ville travaille avec les institutions judiciaires, la Police Nationale, l'hôpital de Gonesse, le département, l'intercommunalité...
- L'Etat soutient et subventionne depuis plusieurs années, dans le cadre de la politique de la ville, la mission égalité femmes-hommes.

# Une ville engagée pour l'égalité professionnelle

Accompagné dans le cadre de la mission EGAE, le service des ressources humaines a poursuivi, en 2020 une **démarche de réflexion pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes travaillant pour la Ville**. Ce travail a été engagé sur 5 axes:

## Recrutement

Pour encourager des femmes et des hommes à postuler pour des emplois où les enjeux de mixité sont forts, la Ville s'engage dans un audit avec le cabinet EGAE pour **promouvoir les parcours professionnels à direction des métiers encore marqués par les stéréotypes**

Pistes: Travail sur les grilles de selections, développement d'actions mettant en avant les "parcours atypiques"

## Temps de travail

Les questions de temps de travail ont un impact fort sur l'égalité professionnelle, puisqu'elles touchent plus largement les femmes. **En pratiquant un régime souple de 1/2 journée de récupération, la ville répond déjà à cet enjeu.**

Pistes: vigilance accrue sur le débordement des horaires de réunions et envois de mail, mise en place d'une charte du temps...

## Evolution de carrière

Les évolutions de carrières inégales entre femmes et hommes ont souvent un impact fort sur les écarts salariaux.

**Pistes: poursuivre la politique en place de réduction des CDD, temps non-complet et non-voulu**, réfléchir sur les temps d'évaluation, identifier les critères en termes d'avancement pour y détecter d'éventuels biais liés à des stéréotypes.

## Formation

**L'accès égal de la formation des femmes et des hommes est un enjeu essentiel de l'égalité professionnelle** qui peut parfois être entravé par d'autres inégalités.

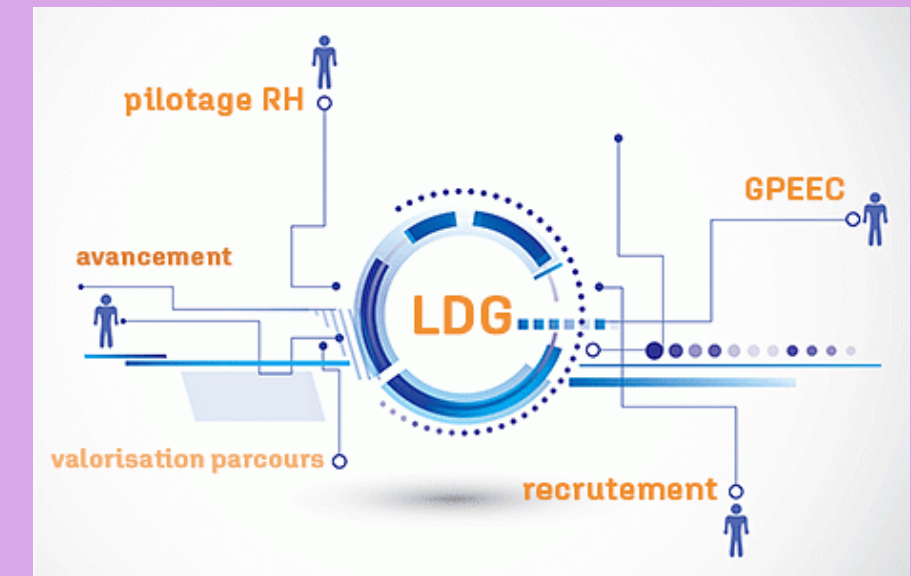
Pistes: Intégrer le sujet de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes aux formations, favoriser l'accès matériel aux formations (formation sur place, mise à disposition d'ordinateurs portables...)

## Communication interne

**Réfléchir aux outils de communication interne et à leur ciblage** peut avoir des effets significatifs dans la lutte contre les inégalités professionnelles.

Pistes: Vigilance concernant d'éventuels stéréotypes dans la communication et les visuels internes, effort d'accessibilité de la communication interne pour les agent.e.s (souvent des femmes) qui sont sur des postes sans accès au numérique...

## L'égalité professionnelle, et les nouvelles lignes directrices de gestion



La réforme de la fonction publique territoriale de 2019 a consacré de nombreux changements dans la manière dont sont organisées, au sein des collectivités, les évolutions de carrières. Elle contraint chaque collectivité à définir ses orientations en la matière au travers de "Lignes Directrices de Gestion"

En 2020, la collectivité a engagé un premier travail avec les organisations syndicales autour du premier volet de ces LDG concernant les déroulements de carrières. En 2021, une autre phase de travail sera lancée sur le 1er trimestre pour dégager un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle qui intègre donc la question de l'égalité femmes-hommes.



# Egalité de toutes et tous dans la ville

**Les inégalités femmes-hommes ont un impact dans la façon dont nous vivons dans une ville.** Les différences de répartition des tâches domestiques, l'image que l'on se fait de certains lieux ou encore les inégalités face au travail ont une influence profonde sur ce que l'on fait en ville, où l'on reste, où l'on va, comment l'on se déplace et où l'on habite.

C'est pourquoi depuis plus de 5 ans, **le Maire et le Conseil Municipal ont engagé la ville dans une démarche visant à ramener de l'égalité et de la mixité dans les espaces urbains.** Cet engagement s'est concrétisé dès 2015 quand **la ville de Villiers-le-Bel a été nominée en 2015 par l'ANRU dans le cadre d'un Programme d'Investissement d'Avenir (PIA)** qui a permis à la collectivité de se lancer dans 3 projets d'ampleurs en faveur de l'égalité urbaine.

## Espaces publics égalitaires

A Villiers-le-Bel comme dans toutes les villes, l'on peut facilement constater que les hommes et les femmes n'ont pas le même usage de l'espace public. Les hommes y sont plus visibles, plus présents et dans certains espaces, on peine à trouver une mixité réelle. Pour redonner à tous l'envie et la possibilité de profiter des espaces publics, **la collectivité s'est engagé, avec les habitants, les associations et un groupement d'études, à concevoir de nouveaux espaces publics qui donnent réellement leur place à toutes et tous.**

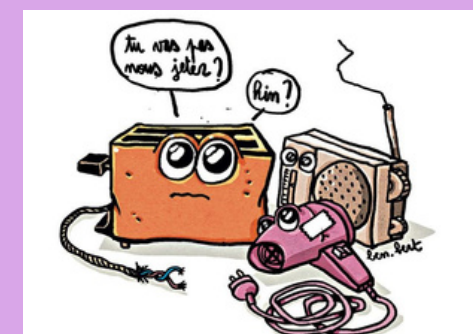


En 2020, un travail de concertation a été engagé sur le premier de ces nouveaux espaces publics: le champs des possibles dans le quartier du PLM. **Au cours de l'année, plusieurs ateliers ont regroupé des habitants du quartier, des associations locales et plusieurs experts missionnés par la Ville.** La réflexion portait notamment sur les équipements et activités à favoriser dans ce nouvel espace pour en garantir la mixité des usages. Une première proposition d'aménagement a été soumise aux participants en Octobre 2020 et la transformation du Champs des Possibles doit être réalisée en 2021.



## Le Repair Café

L'égalité urbaine passe aussi par réductions des couts de la vie et l'autonomisation des femmes qui sont statistiquement les plus touchées par la monoparentalité et la précarité. La création d'un "repair café", lieu solidaire qui permettrait d'apprendre à réparer des petits équipements quotidiens, pourrait participer à cet effort.



De nombreux entretiens ont été menés avec les acteurs locaux pour identifier les porteurs de projets et bénévoles potentiels, déterminer un modèle de fonctionnement et établir une feuille de route pour ce nouveau lieu de vie locale.

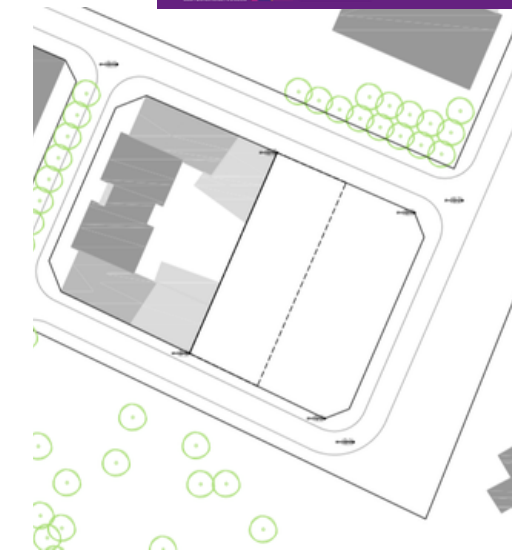
## Logements égalitaires



Depuis 2018, le bailleur social Val d'Oise Habitat et la Ville de Villiers-le-Bel œuvrent à l'implantation d'une résidence égalitaire dans le quartier de la Cerisaie. Capable d'accueillir une mixité de foyers, cette nouvelle forme d'habitat propose des plans des logements et des parties communes nouveaux qui facilitent les échanges, la sécurité de toutes et tous et la solidarité.

Afin de l'intégrer au mieux dans son environnement, les équipes de la Ville et de VOH travaillent actuellement à l'occupation du rez-de-chaussée en favorisant l'implantation d'activité de l'économie sociale et solidaire.

La ville et le bailleur CDC habitat travaillent également sur le concept de "réhabilitation égalitaire" pour intégrer cet aspect au programme de renouvellement urbain des quartiers DLM et PLM.





# De l'enfance à l'âge adulte, éduquer et sensibiliser à l'égalité

Les inégalités entre les femmes et les hommes reposent pour beaucoup sur la **transmission des stéréotypes et la reproduction de ces inégalités très tôt dans notre éducation et notre enfance**. Pour cette raison, la ville de Villiers-le-Bel s'engage, avec ses partenaires associatifs et de l'éducation nationale, à **faire progresser les valeurs d'égalité et de mixité dans tous les domaines de la vie des jeunes**.

## Dès la crèche



Dès la naissance, nos gestes d'adultes ont des effets sur la façon dont les jeunes filles et jeunes garçons se développent. C'est pourquoi en 2020, le service petite enfance a commencé un travail de formation et d'accompagnement avec le cabinet EGAE pour **prévenir l'apparition d'inégalités et de stéréotypes dès le plus jeune âge**.

Les projets d'établissement des crèches, en particulier, vont faire l'objet d'une attention particulière pour que tous les agents de la ville en charge d'enfants soient sensibilisés à l'usage de gestes professionnels à même de garantir l'égalité entre tous les enfants.

## A l'école

Depuis 2019, la ville de Villiers-le-Bel s'est associée à l'Education Nationale dans le cadre de la labellisation Cité Educative qui vise à promouvoir la coopération entre les écoles et acteurs locaux de la collectivité.

Un des 10 axes retenus dans l'élaboration de ce dispositif est celui de l'égalité, et en ce sens **la collectivité et l'éducation nationale se sont réunis pour travailler ensemble à un programme pluriannuel d'actions cohérent** visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons dans et hors de l'école.



## Avec les jeunes

La Mission Jeunesse et les Maisons de quartiers travaillent depuis longtemps à la promotion de l'égalité entre les jeunes filles et garçons. Malgré une année marquée par la crise sanitaire, plusieurs projets ont pu être menés en 2020:

**La maison de quartier Boris Vian** mène depuis 2019 un projet de transformation de son espace jeunesse: plusieurs jeunes filles et garçons se sont engagés pour y diversifier les activités et y encourager la mixité.

**La maison de quartier Camille Claudel** a lancé également un projet "parité" pour travailler à réduire à décloisonner les activités de la structure, où les jeunes garçons et filles peinent parfois à se mélanger.

**La maison de quartier Salvador Allende** s'est également emparée de ces enjeux: les équipes y mènent depuis quelques années un vrai effort de mixité dans les séjours jeunesse et plusieurs actions thématiques ont été menés autour du 8 Mars et de la mixité autour de la ludothèque.

Enfin, **la mission jeunesse** a également renouvelé son engagement pour l'égalité en menant des actions telles que des interventions d'éducatrices à la vie sentimentale et sexuelles auprès des collégiens ou la réalisation d'un film sur l'égalité et la lutte contre les violences sexistes.



## Avec les associations

En 2020, plusieurs associations du territoire se sont engagées pour promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, en particulier avec l'éducation nationale.

**Tout au long de l'année, des projets ont donc été accompagnés par la ville et réalisés par des associations locales** autour de la question de la réussite professionnelle des femmes, de l'égalité dans l'espace public, de la représentation des femmes dans l'art, de la lutte contre les idées reçues ou encore de la mixité dans les pratiques artistiques



## Au sport



Alors que les sportives de la Ville remportent régulièrement plusieurs récompenses, le sport reste un milieu où s'observe de fortes inégalités entre les pratiques des femmes et des hommes.

Le service des sports de Villiers-le-Bel s'engage contre ces inégalités en **promouvant la pratique féminine avec les associations de la ville, via l'orientation de subventions, la valorisation des temps sportifs féminins** et un travail de fond engagé avec les associations.

Le service des sports fait également parti des services accompagnés par EGAE sur l'année à venir.



# Engagés ensemble, la ville et ses partenaires s'organise pour la Journée Internationale des Droits des Femmes

Comme chaque année, la Ville de Villiers-le-Bel et ses partenaires se mobilisent, le 8 Mars, pour la **Journée Internationale des Droits des Femmes**, en proposant aux habitants de participer à plusieurs journées d'ateliers, activités, jeux, spectacles et conférences autour des thèmes des droits des femmes et de l'égalité. Cette année, la programmation a été **élaborée par une coordination d'associations sportives, culturelles et citoyennes et par les différents services de la ville.**

## Vendredi 6 mars

**Une journée tournée vers la jeunesse et le public scolaire mais ouverte à tous\*, organisée par l'association Etincelle et la Ville à la Maison Jacques Brel.**

Plusieurs interventions artistiques et moments d'échanges sont prévus sur l'ensemble de la journée.

→ **10h - 10h15 : Performance de danse « Quelle Histoire ! »** de l'association Eclat des Gestes.

→ **10h15 - 11h15 : Tables rondes.** Présentation des résultats de l'enquête menée avec les collégiens, intervention et échanges avec les personnalités présentes.

→ **11h15 - 12h : Diffusion des « Petits portraits filmés »** réalisés par le Collectif Fusion.

Pause déjeuner assurée par les « As de la Marmite » et réservée aux participants de la matinée.

→ **14h - 16h30 : Performances artistiques.** Restitution d'ateliers avec des collégiens de Léon Blum organisés par l'association Etincelle, présentation d'œuvres réalisées par un groupe de femmes accompagné par l'association l'Art Tôt, intervention de plusieurs artistes...

Sur l'ensemble de la journée, deux expositions seront proposées :

- Une restitution d'ateliers animés avec les écoles de la Cerisaie par le Collectif Fusion.
- Une exposition d'œuvres réalisées par le groupe d'habitante accompagnées par l'Art-Tôt.

20h30 • Espace Marcel Pagnol • Théâtre - Danse

**« Des guerrières »**  
de la cie la Louve aimantée.

Le combat de femmes en République démocratique du Congo, prêtes à mourir pour leur famille, leurs valeurs et le retour de la paix.

À partir de 14 ans • Tarifs : 6,80€/4,95€/3,55€

## Samedi 7 Mars

**Une après-midi à la Maison Jacques Brel ouverte à toutes et tous, mêlant animations ludiques, sportives et culturelles sur le thème de l'égalité et des droits des femmes.**

À partir de 14h

→ **14h - 15h : Atelier avec l'association Eclat des Gestes**  
« Se rencontrer le temps d'un atelier : un moyen ludique de faire l'expérience de l'égalité F/H en mettant nos corps en accord, une façon sensible mais profonde de réfléchir et d'agir à travers le geste, le regard, l'échange. »  
Possibilité de s'inscrire par téléphone au 06 60 89 15 34.

→ **14h - 15h30 : Atelier Microfolie / Mini Lab**  
Créer des objets 3D sur le thème des femmes de l'histoire du numérique.

→ **15h30 - 16h30 : Démonstration dédiée à la valorisation du sport féminin à Villiers-le-Bel**  
avec la participation d'associations sportives beauvilléroises.

→ **16h30 - 17h : Conférence « les femmes dans l'art »**  
animée par l'association Art-Tôt via le musée numérique.

→ **17h - 18h : Quizz géant sur l'histoire des droits des femmes et de l'égalité des genres.**

Plusieurs expositions seront proposées :

- Les jeux et jouets genrés.
- Ateliers et expositions de valorisation de travaux menés par les groupes familles et jeunesse des maisons de quartier.
- Exposition / restitution d'ateliers animés avec l'école de la Cerisaie par le Collectif Fusion.
- Exposition proposée par l'association l'Art-Tôt.

## En 2020, le 8 Mars c'était:

- **2 jours de programmation** et plusieurs spectacles
- Plus de **15 associations** rassemblées
- Plus de **150 participants** aux différents ateliers et temps forts



Pour cette 2<sup>e</sup> édition de Villiers-la-Belle, le récit engagé sera à l'honneur.

Spectacle familial, *Une cosmonaute est un souci dans notre galaxie* (l'Embellie Ciel) mettra en lumière avec humour et sensibilité l'inégalité des places occupées par les garçons et les filles dans l'espace social et professionnel.

Avec *Des guerrières*, la compagnie de la Louve aimantée abordera la question de la résistance des femmes dans la région du Kivu en République Démocratique du Congo.

Autour de la journée du 8 mars consacrée à la lutte des droits des femmes, des ateliers, des conférences, des expositions et des projections cinématographiques viendront rythmer ce temps fort.

## Un groupe de travail inter-associatif pour promouvoir l'égalité



Depuis 2019, la ville travaille avec une dizaine d'associations locales à promouvoir l'égalité dans le cadre de plusieurs actions et projets communs.

Ce groupe de travail inter-associatif se réunit toutes les 6 semaines et a été à l'origine de la programmation du temps fort du 8 Mars 2020.

Ce groupe a déjà commencé à réfléchir à l'édition 2021 de cet évènement local et accueille toute association désireuse de s'engager pour l'égalité.

## Métiers et stéréotypes: des jeunes échangent avec des professionnel.le.s

Le 5 Mars, dans le cadre de l'accompagnement scolaire au sein des maisons de quartier, plusieurs dizaines de jeunes ont participé à une rencontre avec plusieurs, femmes et hommes, évoluant dans des métiers où leur genre est sous-représenté. En dialoguant avec ces professionnel.le.s, les participant.e.s ont pu réfléchir à la question des stéréotypes au travail et à la manière de lutter contre ces clichés.





# Un contrat local pour lutter contre les violences sexistes et intrafamiliales

Le 25 Novembre 2019, la Ville de Villiers-le-Bel, le Tribunal de Grande Instance, le Parquet, l'Education Nationale, plusieurs associations et le Centre Hospitalier de Gonesse ont signé ensemble un **contrat local de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales**. Ce contrat de lutte, le premier du genre sur l'ensemble du département du Val d'Oise, s'ancre dans **des années d'engagements pour l'équipe municipale et les services de la ville, notamment la Police Municipale et le Centre Communal d'Action Sociale**, qui accueillent, accompagnent et renseignent les victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Afin de donner vie à ce contrat et à ce désir de renforcer les dispositifs existants, 4 groupes de travail se sont montés sur l'année et plusieurs objectifs ont été fixés:

## Prise en charge des victimes

- Création d'un annuaire et de fiches pratiques à destination des professionnels pour faciliter les orientations
- Formation de personnes relais afin de faciliter le repérage des victimes
- Création d'un guide sous forme de BD pour les victimes et d'un document format carte de crédit avec les numéros utiles.
- Création d'une instance commune de suivi des situations: les réunions d'évaluations des situations de violences faites aux femmes (RESVF)
- Renforcement du travail engagé avec la Justice avec l'expérimentation des bracelets d'éloignements et la prise de service d'un délégué du procureur accompagnant la ville sur la mise à l'abri des victimes.

## Hébergement

- Communication autour des dispositifs existants de mise à l'abri
- Développement de dispositifs de type baux associatifs ou d'intermédiation locative
- Organisation de l'occupation de la vacance des logements dans le cadre des programmes de rénovation urbaine avec les bailleurs du territoire.
- Développement d'une stratégie de relogement des femmes victimes de violences à l'échelle de l'agglomération afin de tenir compte des parcours locatifs individuels
- Contribution à la création de places en structures par la mise à disposition de logements communaux.

## Santé - Accompagnement thérapeutique

- Maillage de l'hôpital avec les acteurs du territoire mobilisés
- Création d'un protocole de prise en charge et d'accompagnement des femmes victimes de violences propre à l'hôpital
- Création d'une consultation médicale pour des femmes se déclarant victimes de violences conjugales mais ne souhaitant pas déposer plainte
- Elargissement du groupe de travail aux infirmières scolaires, aux professionnels des PMI, du réseau périnatalité, du pôle social du commissariat de Sarcelles, à des acteurs référents d'autres communes...
- Travail autour des conséquences psychologiques du confinement, notamment dans le cadre des violences conjugales et intrafamiliales.

## Egalité Filles-Garçons

- Coordination de l'éducation nationale, de la ville et des associations locales en faveur de la prévention des violences sexistes
- Création d'un plan pluriannuel d'action couvrant tous les publics jeunes (de 0 à 25 ans)
- Elaboration de temps fort d'action commun à l'éducation nationale, la ville et les associations (Semaine de l'égalité)
- Elaboration de plan de formation interprofessionnels sur les sujets de l'égalité et de la prévention des violences sexistes
- Réflexion autour des modes de signalements de situation de violences au sein des écoles.

ville de Villiers-le-bel

**Tous les 2 jours en France,  
un Humain meurt  
de violences conjugales...**



**... d'ailleurs c'est une femme !**  
Villiers-le-Bel en lutte  
contre les violences conjugales



# Quelles priorités pour 2021?

## **Poursuivre et étendre l'accompagnement des services municipaux**

L'accompagnement et la formation des services de la ville par le cabinet EGAE doit se poursuivre sur 3 ans et permettre à l'ensemble des actions portées par la ville de prendre en compte l'égalité femmes-hommes comme un objectif fondamental des politiques publiques. Des échanges concernant les pratiques professionnelles des agents en charge de la jeunesse vont en particulier être élaborés et des temps de formation vont être organisés avec plus d'une centaine d'agents de différents services.

## **Progresser vers une ville plus égalitaires pour toutes et tous**

Les projets d'espaces publics, de logements et de services égalitaires vont se poursuivre en 2021 avec notamment la livraison du premier espace transformé, le Champs des Possibles, dans le quartier du PLM. Ce nouvel espace public doit devenir, une fois transformé, un espace agréable, sécurisé, ouvert à tous, et valorisant la mixité des usages (détente, activités familiales, culture...) La ville poursuivra également ces efforts pour plus d'égalité dans l'espace public.

## **Approfondir le travail de coordination engagé avec les associations et l'éducation nationale**

Les associations locales, les services de la ville et l'éducation nationale se réunissent déjà pour préparer en 2021 plusieurs interventions communes, notamment autour de temps forts comme le 8 Mars 2021. Un appel à projet à destination des enseignants du territoire est notamment programmé pour début 2021 dans le but de la préparation d'une "semaine de l'égalité" thématique dans lequel les associations locales seront mises en avant.

## **Rendre toujours plus efficace les dispositifs de lutte contre les violences conjugales**

La ville et ses partenaires continueront en 2021 à faire vivre le contrat local de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales en travaillant autour des objectifs fixés par les 4 groupes de travail mobilisés. Le déblocage de nouvelles solutions d'hébergements d'urgence pour les victimes et l'amélioration de leur accompagnement est en particulier une priorité de la Ville. Enfin, la collectivité engagera également un travail avec ses partenaires sur un nouvel aspect de ce contrat: l'insertion professionnelle des victimes de violences.