
LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE



2019

AVANT-PROPOS

Vous avez entre les mains la 5^{ème} édition du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine.

Ce rapport constitue une obligation depuis la Loi du 4 août 2014. Il permet à notre collectivité de dresser un état des lieux afin de mieux orienter, voire même de réorienter, les politiques publiques concernant l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour la 2^e année consécutive, nous le rendons public afin d'en partager les constats et les actions avec l'ensemble des Ivryennes et des Ivryens.

Cette année, celui-ci s'inscrit dans un contexte national et local particulier qui nous donne à voir l'urgence d'agir concrètement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Je ne prendrais ici qu'un seul chiffre qui met en lumière une réalité pendant longtemps méconnue, une réalité qu'on a préféré ne pas voir : en 2019, 149 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint. Un chiffre en hausse par rapport aux années précédentes.

Ivry n'est bien évidemment pas en dehors de la réalité des féminicides et des violences faites aux femmes. En 2018, il y a, par exemple, eu 321 plaintes pour violences conjugales et, à ce jour, 111 personnes victimes de violences familiales ont une demande de logement social.

A Ivry, nous prenons toute notre part à la responsabilité qui est la nôtre d'agir concrètement pour faire reculer les inégalités entre les femmes et les hommes, pour mettre fin aux violences.

Depuis 2015, nous sommes signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale qui a engagé la collectivité dans l'élaboration d'un plan d'actions (2018-2020) construit en concertation avec les habitant-e-s. Vous trouverez dans le rapport l'ensemble des actions qui concernent les divers champs de l'action communale.

Il s'agit là d'un véritable combat que nous ne pourrions gagner que collectivement, avec l'ensemble des actrices et acteurs engagés sur cette question.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Bozena WOJCIECHOWSKI

Adjointe au Maire d'Ivry-sur-Seine

En charge de la lutte contre toutes les discriminations

TABLES DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	2
RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	9
1. PARTIE I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ	11
ANALYSE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENT·E·S DE LA COLLECTIVITÉ	12
STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS	13
Pyramide des âges des agent·e·s permanent·e·s	12
Répartition des agent·e·s permanent·e·s	12
Par genre	13
Par statut et genre	13
Par filière et genre	14
Par catégorie et genre	15
En poste de direction et par genre	15
Par famille de métiers et par genre	16
Par directions et services	17
Par directions	18
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	19
Recrutement	19
Formation professionnelle	20
Taux de départ en formation par genre	20
Déroulement de carrière	20
Rémunérations	21
Répartition des salaires nets moyens en Equivalent Temps Plein	21
Catégorie A : Proportion de femmes et d'hommes qui gagnent plus de 5000€ par mois	22
Temps de travail et congés familiaux	22
Répartition des temps partiels	23
Répartition des temps non complets	24
Répartition des jours enfant malade	24
2. PARTIE II : ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES	25
INTRODUCTION	26

SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE : INDICATEURS INSEE.....	26
BILAN DES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA CONCEPTION, LA MISE EN ŒUVRE ET L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA COLLECTIVITÉ	33
Les outils de récolte et de traitement des données	33
Les outils de communication	34
Les ressources financières et les marchés publics	35
Les actions spécifiques	36
Les actions spécifiques d'égalité filles-garçons	36
<i>Le Projet Educatif et les Actions des accueils de loisirs</i>	<i>36</i>
Les actions spécifiques d'égalité femmes-hommes	37
<i>Le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales</i>	<i>39</i>
<i>L'intégration de la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance</i>	<i>39</i>
<i>Les actions dans le cadre de la mission de lutte contre toutes les discriminations</i>	<i>40</i>
<i>Les actions dans le cadre des maisons de quartiers.....</i>	<i>43</i>
<i>La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier</i>	<i>48</i>
<i>Les actions spécifiques de l'Espace Gérard Philippe</i>	<i>49</i>
Direction du CCAS et de la Santé.....	49
Les politiques du CCAS.....	49
<i>Secteur action sociale</i>	<i>51</i>
<i>Secteur action handicap.....</i>	<i>52</i>
<i>Service des retraité·e·s</i>	<i>52</i>
<i>Mission populations très vulnérables.....</i>	<i>53</i>
Les politiques d'accès au droit.....	54
Les politiques du Pôle Santé	57
<i>Centre Médico Psycho-Pédagogique</i>	<i>57</i>
<i>Centre Municipal de Santé</i>	<i>59</i>
Direction des actions et prestations en direction des familles	55
Les politiques de la petite enfance	55
Les vacances de l'enfance.....	55
Le Pôle familles	55
Direction de la Culture	64
La galerie Fernand Léger / Les Arts Plastiques	65
Le cinéma municipal Le Luxy	65
Le Conservatoire de musique et de danse	67
Les Médiathèques.....	67
Le Hangar et Tremplin	71
Les politiques des services dédiés à la jeunesse	72
Les politiques sportives	75
La vie associative.....	80
Focus sur l'association Femmes Solidaires	81
L'espace public.....	83

Les politiques de l'habitat	83
La dénomination des équipements et espaces publics	83
Les politiques de coopération décentralisée	84
LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ	85
Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes 2018-2020	85
3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES	88

Affaire suivie par :

Marion BECHERI

Chargée de mission

« lutte contre toutes les discriminations »

01 72 04 64 73

mbecheri@ivry94.fr

Lucile EMERIAU

Stagiaire du secteur

« lutte contre toutes les discriminations »

lemeriau@ivry94.fr

RÉSUMÉ

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.

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation légale qui doit être présenté à l'occasion du débat d'orientation budgétaire (DOB). En 2019, ce rapport prend en compte les données de janvier à octobre. Il propose une analyse plus approfondie de certaines Directions : la Direction du CCAS et de la Santé, la Direction de la Culture et la Direction des actions et prestations en direction des familles. Il est intéressant de noter que les Directions qui se sont portées volontaires se caractérisent par une surreprésentation de femmes, à la fois parmi les équipes et les usager·e·s.

L'approche intégrée

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes répond à une obligation légale, prévue par la première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014. L'article 1^{er} précise que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée »¹.

L'**approche intégrée** vise à « intégrer de façon transversale et structurelle la question de l'égalité femmes-hommes dans la conduite des politiques publiques. **Transversale**, car tous les domaines de l'action publique sont concernés : la dimension de genre doit être prise en compte, pas uniquement par les services dédiés, mais également par les directions et élu·e·s en charge d'autres thématiques (transports, urbanisme, développement économique local par exemple). **Structurelle**, car il s'agit d'incorporer la perspective de l'égalité femmes-hommes tout au long du processus de définition et de mise en œuvre d'un politique publique : préparation, décision, conduite de l'action et évaluation. Cette approche vise donc à prévenir la mise en œuvre de politiques publiques qui pourraient accentuer ou entretenir les inégalités entre femmes et hommes »².

Le rapport permet de :

1. Documenter les inégalités professionnelles en interne et les inégalités sur le territoire
2. Recenser les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire
3. Fixer des orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités

¹ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 4 août 2014.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000029330833&cidTexte=JORFTEXT00029330832&categorieLien=id>

² Centre Hubertine-Auclert. « Planifier, conduire et évaluer une politique, locale d'égalité femmes-hommes ». Novembre 2014, pages 24-25. <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-ct2-cha-web.pdf>

Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

Dans la première partie, nous constatons que les effectifs de la fonction publique territoriale sont principalement composés de femmes à Ivry-sur-Seine (60,3% de femmes). Les femmes occupent à Ivry-sur-Seine 76,9% des emplois de direction et 60% des emplois de direction générale. Cependant, malgré la majorité de femmes, les statistiques mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières, posant la question de la prégnance des rôles et des stéréotypes de genre.

Par ailleurs, à Ivry-sur-Seine, les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en temps partiel (83,6% sont des femmes) et parmi les personnes prenant les jours enfant malade (69,2% sont des femmes). De plus, des inégalités salariales persistent au sein des collectivités territoriales. A Ivry-sur-Seine, proportionnellement, plus la rémunération augmente, moins il y a de femmes.

La situation économique et sociale en matière d'inégalités femmes-hommes à Ivry-sur-Seine

La proportion des femmes à la tête de familles monoparentales reste un fait marquant de la situation locale. En effet, à Ivry-sur-Seine, les familles monoparentales augmentent et sont essentiellement maternelles (86%). Elles rencontrent souvent des difficultés économiques avec un taux de pauvreté (34%) plus élevé que la moyenne à Ivry (28%).

Si le chômage touche moins les Ivryennes que les Ivryens, l'écart femmes-hommes concernant le taux d'emploi reste considérable. 22,4% des Ivryennes actives sont en temps partiel pour 11,1% d'Ivryens. La monoparentalité et le temps partiel restent donc des phénomènes féminins et des marqueurs d'inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes sont également sous-représentées parmi les employeurs/employeuses (seulement 25% de femmes à Ivry et 27% au niveau national).

Politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire

Ce rapport met en valeur la pluralité et la pertinence des actions menées pour renforcer l'égalité entre les Ivryennes et les Ivryens. Par exemple :

- La co-animation du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales organise une Journée de sensibilisation à destination d'une centaine de professionnel-le-s sur les violences sexuelles au sein du couple, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales (25 novembre). Dans ce cadre, les interventions d'une magistrate, d'une référente violences conjugales, d'une représentante d'association experte, du psychologue du Commissariat et d'autres expert-e-s sont prévues.
- Ce travail en réseau a concrétisé la réflexion sur la mobilité entre les communes en proposant des relogements hors commune aux femmes victimes de violences conjugales. Par ailleurs, 5 logements ville seront mobilisés en 2019-2020 pour accueillir des femmes seules avec un/des enfant(s) de moins de 3 ans (dispositif départemental « Mission Hébergement Logement »).
- L'accroissement du nombre de femmes dans la dénomination des équipements et espaces publics s'est enrichi avec 8 nouvelles dénominations en 2019. Alors que la moyenne concernant les noms de rues ou d'équipement faisant référence à des femmes est de 3% au niveau national,

elle est de 8% à Ivry. La commission Mémoires ambitionne d'amplifier encore cette évolution à l'avenir.

- Le travail concernant le budget sensible au genre s'est poursuivi en 2019 pour intégrer la perspective de genre dans le budget et déterminer l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les Ivryennes et les Ivryens. Cette expérience fait désormais référence auprès du Centre Hubertine-Auclert.

L'importance de la formation pour engranger un changement réel

Pour que les inégalités diminuent, il est essentiel de former l'ensemble des élu-e-s et des agent-e-s à l'égalité femmes-hommes : aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers ; à la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ; aux modalités d'intégration de l'égalité dans les politiques publiques menées sur le territoire. Il est prévu de lancer un Plan de formation pour répondre à ces objectifs en 2020.

Les données générées pour réduire les inégalités

Les données générées constituent un outil indispensable pour identifier les inégalités et ensuite agir contre elles. Ce rapport repose donc sur la poursuite d'une véritable confrontation de données générées relatives à l'égalité professionnelle, à la population et aux usager-e-s des services publics pour orienter les politiques publiques en conséquence.

Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes et perspectives

Le Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes continue et se diffuse de plus en plus largement dans tous les services de la collectivité. En 2019, 19 actions sur 30 sont engagées.

Les autres perspectives sont de constituer un groupe égalité (un-e référent-e par Direction), un plan de formation sur l'égalité à destination des agent-e-s et de tenir une Assemblée Générale de l'Administration Communale (AGEAC) dédiée à l'égalité femmes-hommes (réunion régulière de l'ensemble des directeurs/directrices et responsables de services).

INTRODUCTION

La loi du 4 août 2014 et son article 61 prescrivent aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant·e·s de présenter préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation³.

L'article 1^{er} précise que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions »⁴. L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.

De plus, cette loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et hommes comporte notamment des actions visant à lutter contre les violences à l'égard des femmes ; à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes ; à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ; à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ; ou encore à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Les politiques publiques peuvent sembler neutres de prime abord. En effet, dès lors qu'elles ne sont pas conçues pour discriminer, pourquoi contribueraient-elles aux inégalités ?

Prendre le critère des inégalités femmes-hommes dans la définition des politiques publiques réduirait leurs effets discriminatoires.

Si l'objectif de ce rapport est de recenser et de valoriser l'existant, il doit aussi être le point de départ de politiques locales intégrées. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer le travail de collecte des données genrées en cours pour mieux identifier les spécificités du territoire ivryen.

En effet, les données genrées mettent en évidence la persistance des inégalités femmes-hommes au sein de la collectivité territoriale : l'absence de mixité dans de nombreuses filières, la valorisation

³ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 5 août 2014 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id#JORFARTI000029331277>

⁴ Legifrance. « LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Article 1 ». 4 août 2014 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000029330833&cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>

salariale de la filière technique où les hommes sont majoritaires, la surreprésentation des femmes parmi les personnes travaillant à temps partiel et celles qui prennent des jours enfants malades, etc.

Ce rapport intègre ainsi l'ensemble des données quantitatives et qualitatives disponibles. Il présente dans une première partie la façon dont l'égalité entre les femmes et les hommes se décline dans la politique des ressources humaines, et dans une seconde partie un rapide état des lieux de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine, puis la mise en œuvre des objectifs d'égalité en termes de politiques publiques locales, principalement dans le cadre du Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Enfin, il propose les perspectives pour l'année à venir.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

ANALYSE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENT·E·S DE LA COLLECTIVITÉ

La politique des ressources humaines menée à Ivry-sur-Seine s'attache à porter des principes et valeurs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses champs d'intervention, en veillant à la mixité et à la lutte contre toutes les discriminations dans les emplois et les équipes.

L'analyse des différents indicateurs des ressources humaines cherche donc à rendre-compte de la situation réelle de l'égalité dans la collectivité. En fait, le cadre statutaire de la fonction publique garantit l'égalité salariale et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cependant, des règles statutaires et des pratiques sociétales peuvent conduire à des inégalités réelles. D'une part, la différence de structure de régime indemnitaire avantage les filières techniques dans lesquels les hommes sont surreprésentés ; d'autre part, les temps partiels et les congés parentaux impactent davantage la carrière des femmes (83,6% des personnes en temps partiel sont des femmes, 67,8% des personnes prenant des jours enfant malade sont des femmes). La collectivité doit donc s'efforcer d'agir contre ces inégalités.

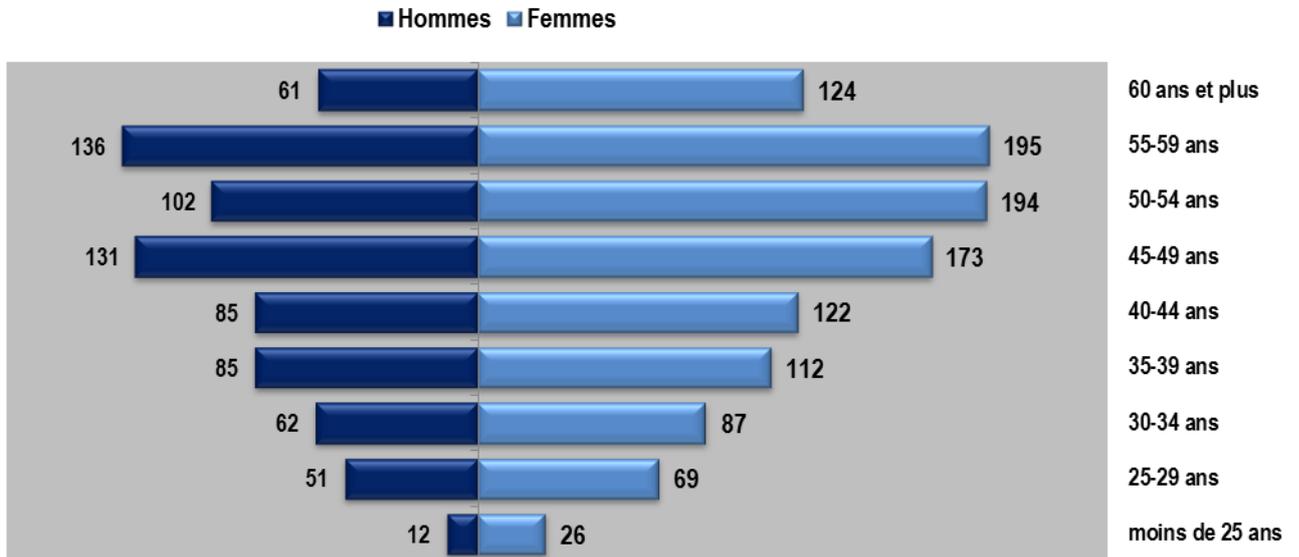
En France, comme à Ivry-sur-Seine, la fonction publique territoriale est principalement composée de femmes (62% au niveau national⁵, 60,3% à Ivry). Elles occupent donc 60% des emplois de direction générale et 79,6% des emplois de direction. Malgré cette majorité de femmes, les indicateurs des ressources humaines mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières : les hommes sont plus présents dans des filières « masculines » comme les filières sportive (68,4%) et technique (58,7%) tandis que les femmes sont plus présentes dans les filières médico-sociale (93,4%) et administrative (79%).

L'absence de mixité de certaines filières est la conséquence de l'ancrage des rôles et des stéréotypes de genre dans les mentalités : les filles et les garçons ne se projettent pas dans des métiers qui ne réactivent pas respectivement des normes de « féminité » et de « masculinité » alors que la diversité des profils constitue toujours une force pour les équipes. Les rôles et les stéréotypes de genres conditionnent également la surreprésentation des femmes parmi les personnes en temps partiel et celles qui prennent les jours enfant malade.

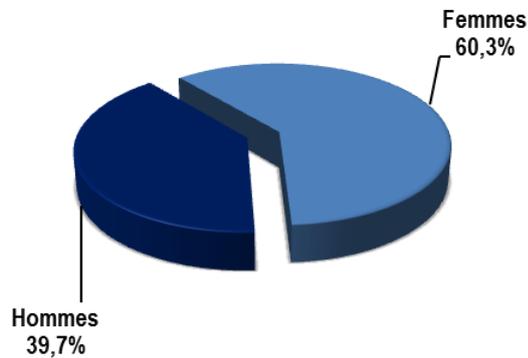
⁵ Ministère de l'Action et des Comptes Publics, « Fonction publique : Chiffres-clés 2018 », novembre 2018 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/chiffres_cles/pdf/Depliant_CC2018.pdf

STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

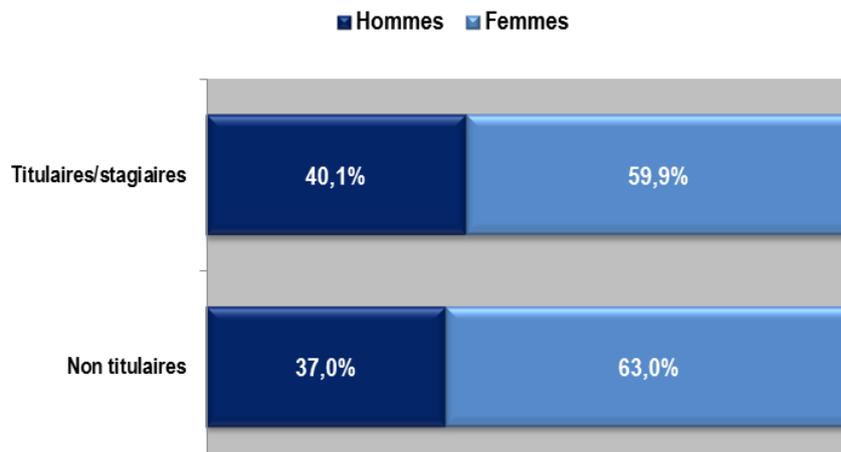
Pyramide des âges des agent-e-s permanent-e-s



Répartition des agent-e-s permanent-e-s par genre



Répartition des agent-e-s permanent-e-s par statut et genre

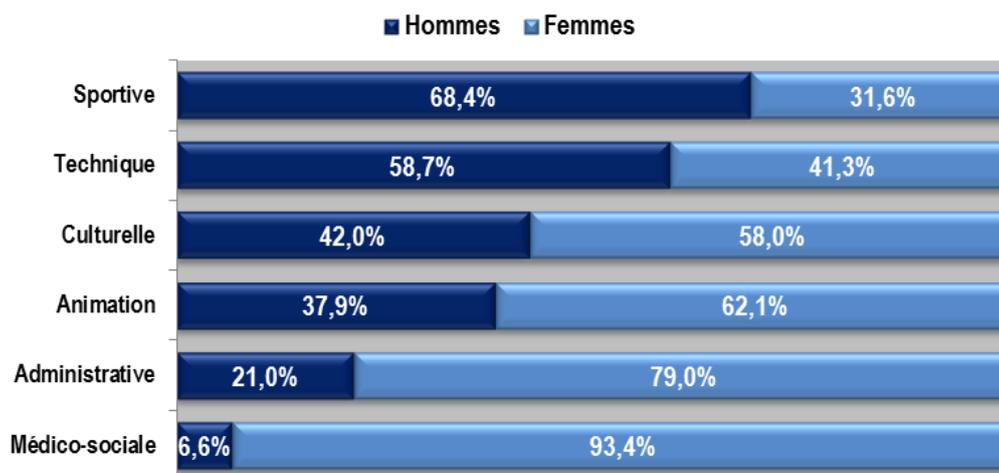


REMARQUES

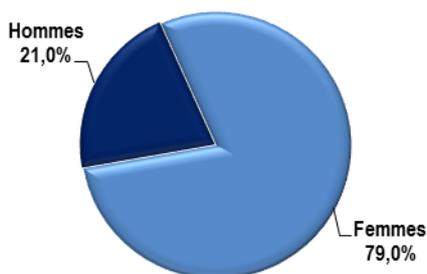
Les effectifs permanents sont principalement des femmes et la répartition femmes-hommes est à peu près identique chaque année.

Il est important de noter que les contractuel-le-s comptent une majorité de femmes et que ces contrats représentent souvent une plus grande précarité. De 2018 à 2019, la proportion de femmes contractuelles a diminué de 1.3 point.

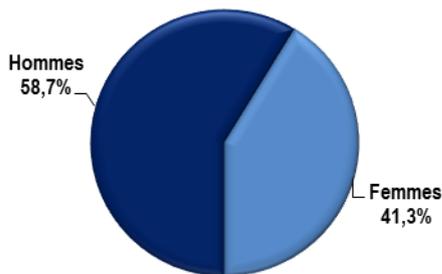
Répartition des agent-e-s permanent-e-s par filière et genre



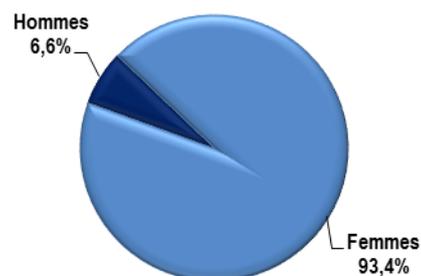
Filière administrative



Filière technique



Filière médico-sociale



REMARQUES

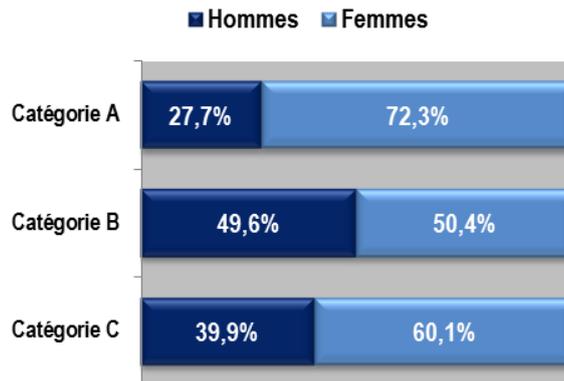
Si la proportion de femmes est supérieure dans toutes les filières, elle est nettement inférieure dans les filières technique et sportive.

Les deux graphiques précédents soulignent bien l'absence de mixité de certaines filières : les femmes sont majoritairement présentes dans des filières et professions à connotation « féminine », comme les filières médico-sociale et administrative ; les hommes dans des filières

professionnelles et des métiers à connotation « masculine », comme les filières sportive et technique.

Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes a très légèrement augmenté dans la filière technique, perçue comme « masculine » (0.6 point). La proportion de femmes a très légèrement augmenté dans les filières médico-sociale (0.3 point) et administrative (0.6 point).

Répartition des agent·e·s permanent·e·s par catégorie et genre

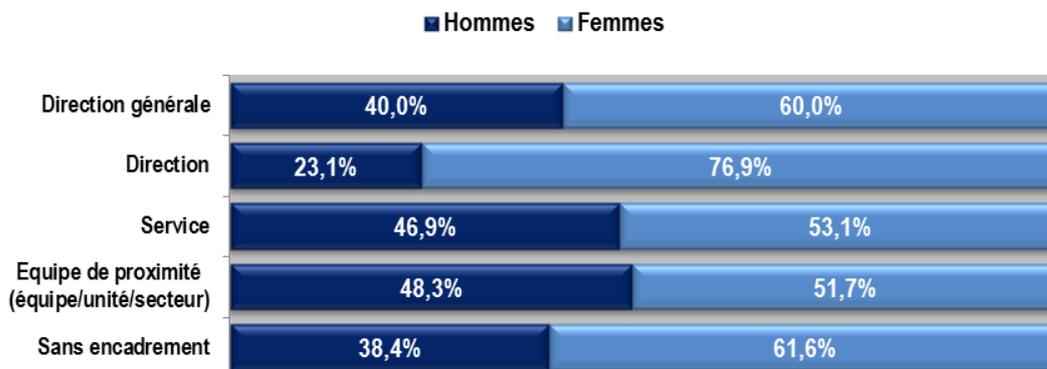


REMARQUES

Comme indiqué précédemment dans ce rapport, les agent·e·s permanent·e·s sont majoritairement des femmes. Ainsi, en catégorie C, la répartition des femmes et des hommes correspond à celle des agent·e·s permanent·e·s dans leur globalité (60,3% de femmes et 39,7% d'hommes). Au contraire, la catégorie B est la plus mixte (50,4% de femmes et 49,6% d'hommes).

Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes en catégorie A a augmenté de 1 point tandis que la proportion d'hommes en catégorie B a augmenté de 1.9 point.

Répartition des agent.e.s permanent.e.s en poste de direction et par genre



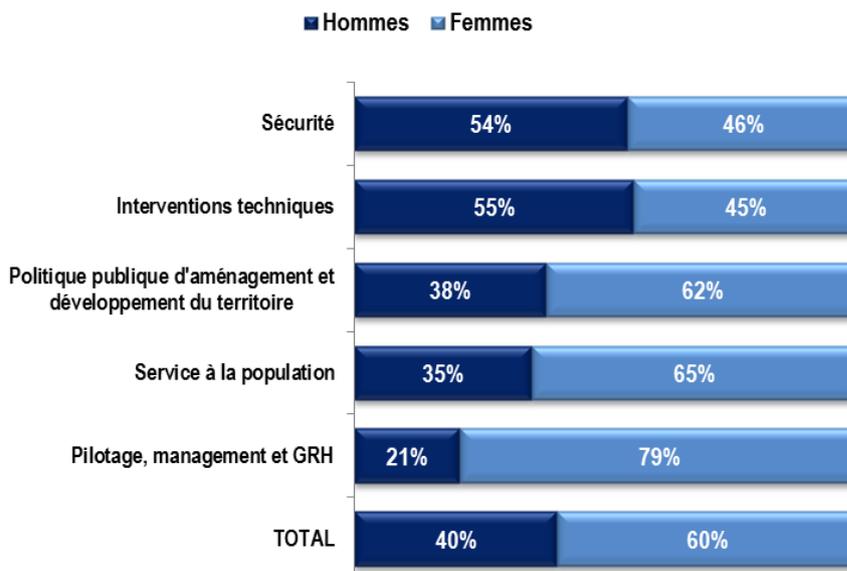
REMARQUES

À Ivry, la place des femmes dans les emplois de Direction est supérieure au niveau requis à compter de 2017 par la réglementation (obligation issue de la loi du 04 août 2014 de porter à 40% le taux des femmes aux emplois supérieurs de direction). En effet, les femmes représentent 76,9% des emplois de direction, avec une majorité de femmes tant sur les emplois de direction générale que les emplois de direction. Par ailleurs, l'emploi de Directrice Générale/Directeur Général des Services (DGS) a été occupé alternativement par une femme (1990 à 2006), un homme (2006 à 2015), puis une femme depuis 2016. Les femmes sont également majoritaires sur les emplois de responsables de service et les emplois de cadres de proximité.

Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes en poste de direction a augmenté de 1.9 point. La proportion de femmes dans les équipes de proximité a augmenté 1.2 point. Cependant, la proportion de femmes responsables de service a diminué de 3.2 points.

Le rapport 2019 est enrichi par un nouvel indicateur : la répartition de femmes et d'hommes en postes de direction sans encadrement, pour lesquels les femmes sont largement majoritaires (61,6%).

Répartition des agent·e-s permanent·e-s par métier et genre



REMARQUES

Les femmes sont nettement plus représentées dans les familles de métiers liées au pilotage, au management et à la gestion des ressources, les services à la population tandis que les hommes restent majoritaires dans les métiers relatifs aux interventions techniques et à la sécurité.

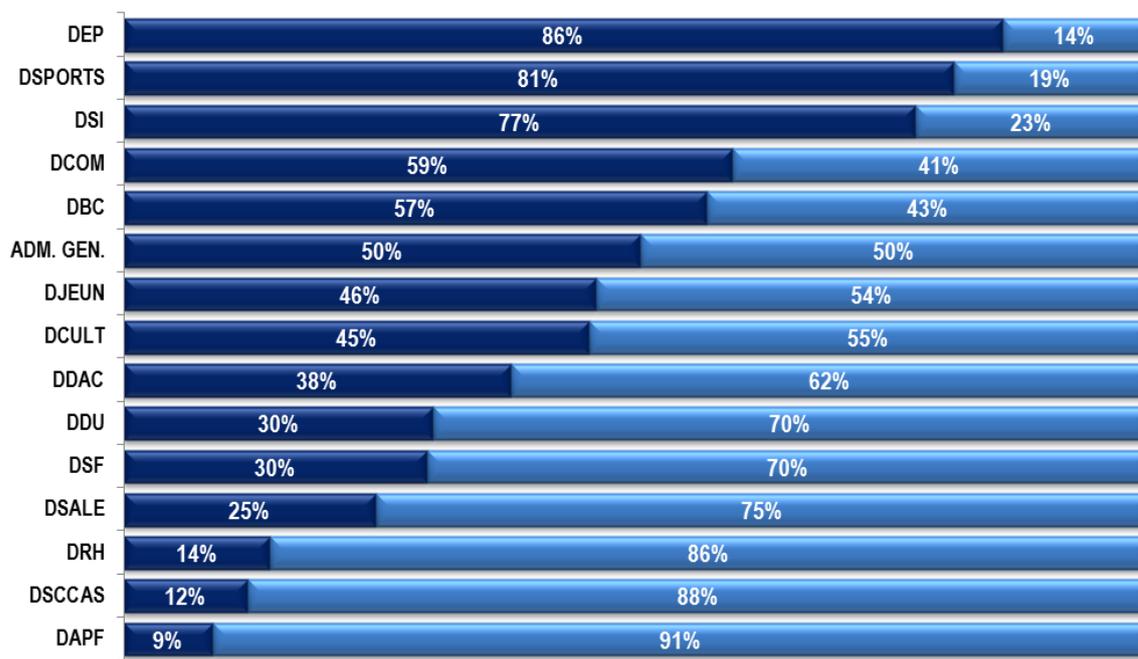
Si le manque de mixité est visible dans ce graphique, on peut cependant noter des progrès. Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes a augmenté dans des métiers à connotation « masculine », en passant de 38% à 46% de femmes en sécurité (8 points). Malgré une légère augmentation (1 point), les femmes restent minoritaires dans le domaine des interventions techniques.

A présent, les femmes sont largement majoritaires dans le domaine de la politique publique d'aménagement et de développement territoriale, en passant de 54% en 2018 à 62% en 2019 (+8 points).

Répartition des agent-e-s par directions et services

ADM. GEN.	27%	73%	17%	83%	31%	69%	94%	6%						
	Administration Générale		Conseil & Contentieux		Affaires Civiles		Parc Automobile							
DRH	27%	73%	10%	90%	13%	88%	100%	13%	88%					
	Direction		Rémun. Déroul. Carrière		Emploi & Dév. Compét.		Envir. Social & Règlement		Santé Prévention					
DSF	60%	40%	100%		22%	78%	17%	83%	50%	50%				
	Direction		Etudes & Progr. Financ.		Budget Comptabilité		Marchés Publics		Achats					
DSI	40%	60%	100%		83%	17%								
	Direction		Infra. Réseaux Systèmes		Utilisateurs									
DSALE	14%	86%	25%	75%	13%	88%								
	Direction		Accueils Tps Scol. & Loisirs		Enseignement									
DCULT	60%	40%	45%	55%	29%	71%	43%	57%	46%	54%	81%	19%		
	Direction		Le luxy		Médiathèques		Arts Plastiques		Conservatoire		Le Hangar			
DSCCAS	18%	82%	10%	90%	12%	88%	16%	84%						
	Direction		Retraités		CMS		CMPP							
DDU	38%	62%	33%	67%	44%	56%	16%	84%						
	Direction		Urbanisme Réglementaire		Affaires Foncières & Dom.		Habitat							
DBC	100%	40%	60%		20%	80%	89%	11%	80%	20%	28%	72%	75%	25%
	Direction		Etudes & Trav. Bâtiments		Prévention Sécurité ERP		Entretien Bât. Communaux		Bureau d'Etudes		Nettoyement Bât. Comm.		Energie	
DEP	38%	63%	60%	40%	56%	44%	93%	7%	85%	15%	94%	6%		
	Direction		Etudes & Grands Travaux		Déplacement Stationnem.		Mainten. Travaux Voirie		Espaces Verts		Propreté Espaces Publics			
DCOM	14%	86%	79%	21%	25%	75%	71%	29%	75%	25%	37%	63%		
	Direction		Relations Publ. & Internat.		Archives-Patrimoine		Information		Multimédia		Gestion Relations Usagers			
DDAC	33%	88%	39%	61%	100%		14%	86%	50%	50%				
	Direction		Vie des Quartiers		Partenariat Vie Associative		Espace Gérard Philippe		Prév. Lutte Contre Inciv.					
DAPF	50%	50%	3%	97%	56%	44%	8%	92%						
	Direction		Petite Enfance		Vacances		Pôle Familles							
DSPORTS	100%		95%	5%	75%	25%	73%	27%						
	Direction		Installations Sportives		Equipements Nautiques		Activités Sport. Municipales							
DJEUN	33%	88%	67%	33%	50%	50%								
	Direction		Animation & Actions Educ.		Accès Droits Autonomie									

Répartition des agent·e·s par directions



REMARQUES

La nouvelle version de ce rapport est précisée par de nouveaux indicateurs : la répartition des agent·e·s par directions et par services, ce qui permet de voir l'état de la mixité par corps de métiers et donc d'avoir une meilleure visibilité sur la persistance des stéréotypes de genre.

Les femmes occupent bien plus de postes de direction que les hommes sur l'ensemble des services municipaux, sauf au sein de la Direction de la Culture (à 60% dirigées par des hommes).

Cependant, en prenant en considération les Directions dans leur ensemble, les femmes sont sous-représentées dans des secteurs à connotation « masculine » et inversement. Par exemple, il n'y a que 9% d'hommes au sein de la Direction Actions Prestations Famille (DAPF), 12% au sein de la DSCCAS (Direction du CCAS et de la santé) – des domaines du soin et des services relatifs à la famille. De même, il n'y a que 14% de femmes au sein de la DEP (Direction des Espaces Publics) comprenant les services Propreté Espaces Publics (6% de femmes), Maintenance Travaux Voirie (7% de femmes) et Espaces Verts (15% de femmes) ; il n'y a que 19% de femmes au sein de la Direction des sports. En fait, dans les domaines du BTP, de la construction, du numérique, de l'informatique, entre autres, les femmes occupent plus souvent des postes de direction ou de responsables de service.

Enfin, les Directions les plus mixtes dans leur ensemble sont celle de l'Administration Générale (50% de femmes, 50% d'hommes), celle de la Jeunesse (54% de femmes, 46% d'hommes) et celle de la Culture (55% de femmes et 45% d'hommes).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants. Dans la mesure du possible, il veille à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- Les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes utilisent l'écriture inclusive dans la mesure du possible, s'adressant ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes.
- Une nouvelle présentation de l'organigramme (en cours de mise en œuvre pratique) prend en compte l'écriture inclusive pour l'intitulé des postes.
- Les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidat-e-s, même si des caractéristiques liées à la nature des métiers peuvent parfois sous-tendre un caractère plutôt « masculin » ou « féminin ».
- La mixité dans les équipes et les emplois est favorisée le plus possible. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation féminine dans des métiers techniques (agent-e-s de nettoyage des espaces verts, jardinier-e-s, peintres), de la surveillance de la voie publique et de la lutte contre les incivilités (équipes d'ASVP ou d'agent-e-s de proximité) et inversement à disposer d'une représentation masculine dans des métiers administratifs sur des postes de secrétariat, de gestionnaire RH, de comptable ou dans les métiers de la restauration et de la petite enfance. Cependant, en pratique, certains métiers recrutent plus d'hommes que de femmes en raison des missions confiées ou des conditions de travail (aménagement des locaux et notamment mise à disposition de vestiaires distincts pour les métiers techniques pouvant impacter la mixité des recrutements).

REMARQUES

Depuis 2018, l'utilisation de l'écriture inclusive progresse, principalement pour les avis et le contenu des annonces. Elle consiste à accorder les noms de métier, titres, grades et fonctions au féminin et au masculin, par exemple, une offre d'emploi s'intitule à présent « Chargé-e de mission » au lieu de « Chargé (h/f) », « Directeur-riche » plutôt que « Directeur (h/f) ».

Il s'agit d'une avancée conséquente étant donné que la langue reflète la société et sa conception du monde. Ainsi, une annonce s'adressant aux femmes aussi bien qu'aux hommes est la marque d'une collectivité qui a à cœur l'égalité entre les femmes et les hommes.

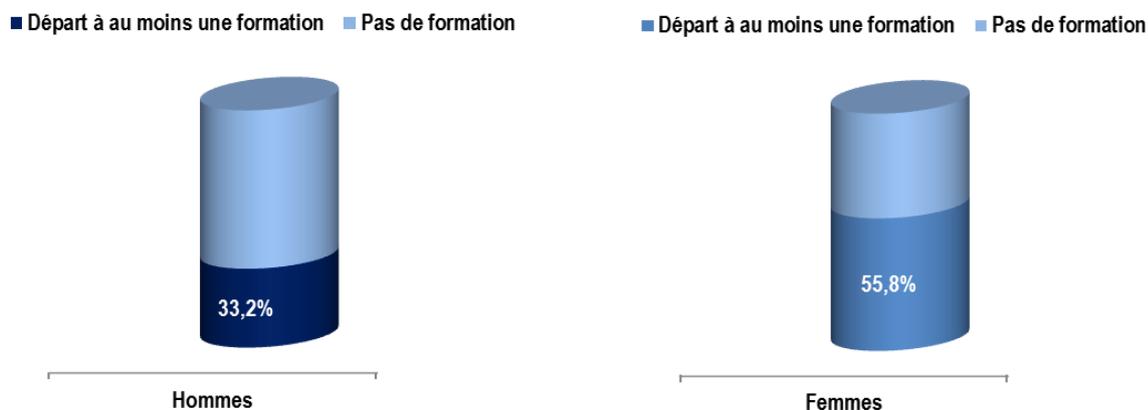
Formation professionnelle

- Un plan de formation à l'égalité femmes-hommes à destination du personnel de la Petite enfance, d'un premier groupe d'agent-e-s d'accueil (autour des violences conjugales et intrafamiliales) est prévu pour 2020. Plus largement, une réflexion est en cours dans le cadre du plan triennal de formation pour sensibiliser l'intégralité du personnel communal.
- Pour les formations organisées en intra, lors de la constitution des groupes d'agent-e-s, la mixité est favorisée dans la mesure du possible, notamment pour les métiers techniques.

REMARQUE

Dans le cadre du Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes se met en place grâce à la constitution d'un groupe de travail égalité avant le fin 2019, suivi d'un plan de formation global s'adressant en particulier aux équipes des crèches municipales, à celles des centres de loisirs mais aussi à l'ensemble des agent-e-s de la Ville en 2020.

Taux de départ en formation par genre



REMARQUE

Les femmes participent à plus de formations que les hommes. Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes ayant participé à au moins une formation a augmenté de 19,06% tandis que la proportion d'hommes a diminué de 7,26%.

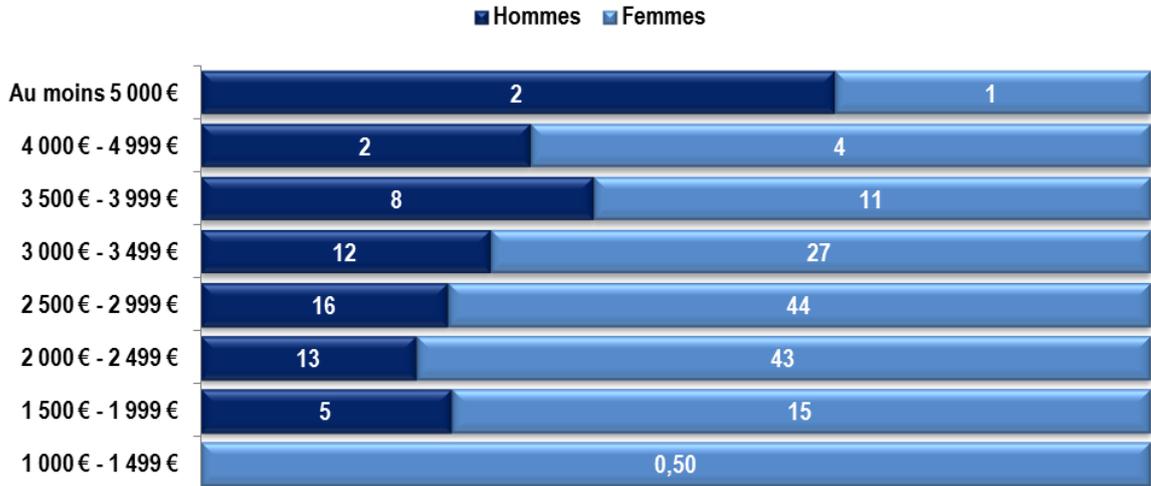
Déroulement de carrière

Il n'y a pas encore d'indicateur sur le taux d'avancement de grade par genre, disponible en décembre 2019 seulement.

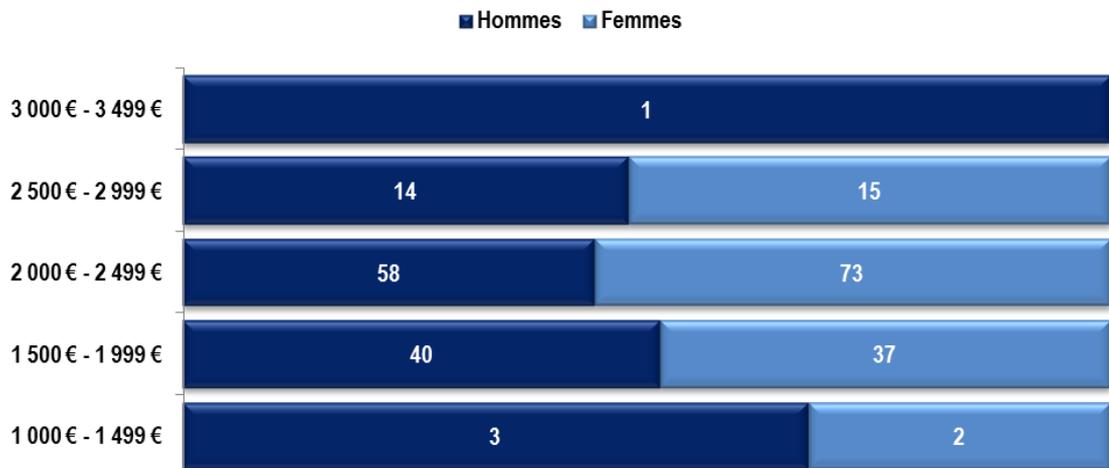
Rémunérations

Répartition des salaires nets moyens en équivalent temps plein

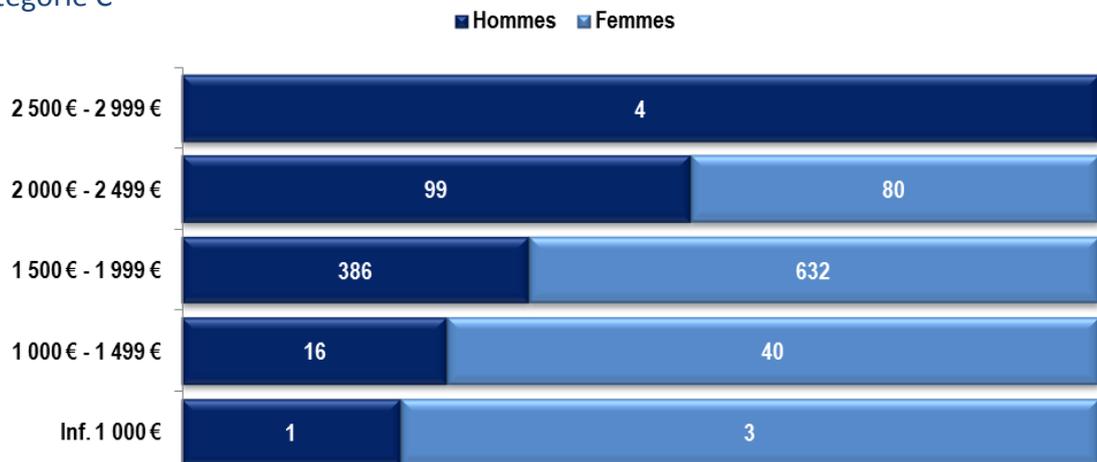
Catégorie A



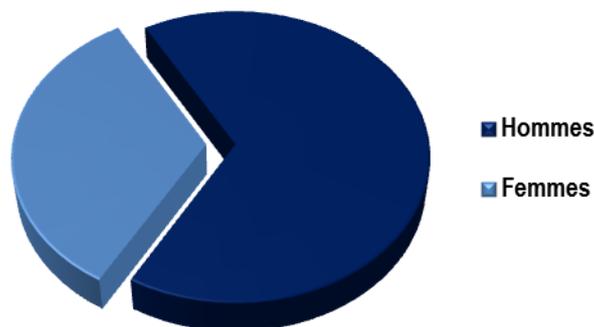
Catégorie B



Catégorie C



Catégorie A : Proportion de femmes et d'hommes qui gagnent plus de 5000€ par mois



REMARQUES

La réforme de l'impôt sur le revenu (prélèvement à la source) a largement modifié la répartition des salaires nets moyens en équivalent temps plein entre 2018 et 2019 sans que les salaires réels changent.

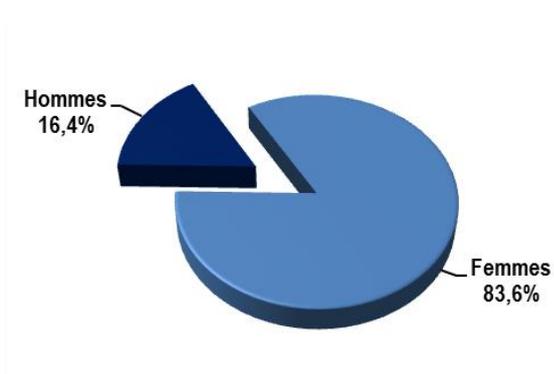
Plus la rémunération augmente, moins les femmes sont présentes proportionnellement. Ce sont elles qui gagnent les plus faibles salaires, dans l'ensemble. Parmi les agent-e-s qui gagnent moins de 2000€, 76% sont des femmes en catégorie A, 63% sont des femmes en catégorie C (contre 60% en 2018), 53% sont des femmes en catégorie B (comme en 2018).

Temps de travail et congés familiaux

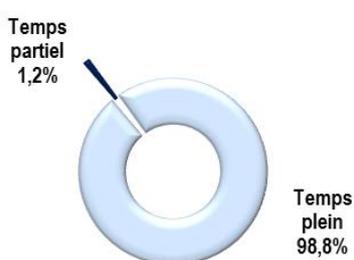
Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour les agent-e-s, qui peut faire l'objet de dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver un équilibre et de l'équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent-e en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière. Cependant, il convient de noter qu'en application des règles statutaires, le montant des pensions de retraite est impacté par la prise de temps partiels ou de congés familiaux au cours de la carrière, ce qui de fait est constitutif d'une inégalité dans notre société aujourd'hui.

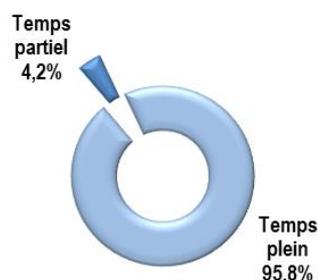
Répartition des temps partiels



Part des hommes travaillant à temps partiel



Part des femmes travaillant à temps partiel

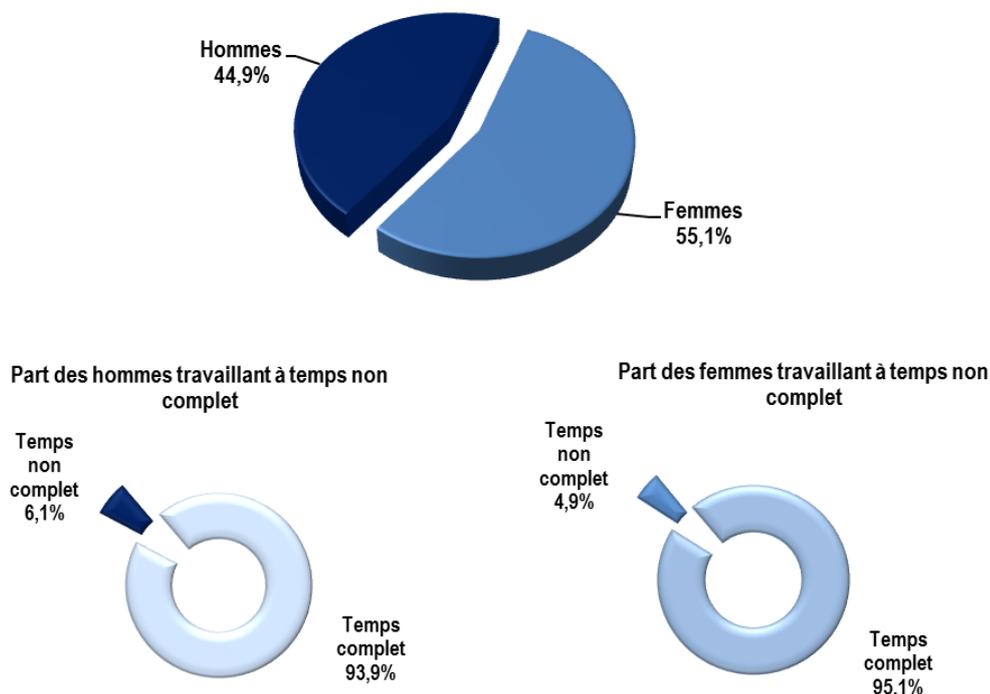


Les temps partiels, qui sont utilisés principalement sur une quotité de 80%, le sont très majoritairement par les femmes même s'ils sont ouverts aux hommes dans les mêmes conditions. Pour plus de la moitié, il s'agit de temps partiels sur autorisation et pas seulement de temps partiels de droit.

REMARQUE

Entre 2018 et 2019, la proportion de femmes travaillant à temps partiel a diminué, passant de 5,2% à 4,2% tandis que celle des hommes est la même (1,2%).

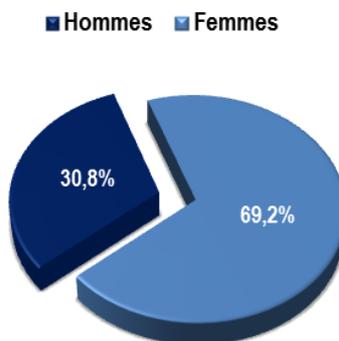
Répartition des temps non complets



REMARQUES

Les femmes sont surreprésentées parmi les temps non complets, correspondant à des emplois d'enseignement ou médicaux. Entre 2018 et 2019, le nombre de femmes travaillant à temps non complet a légèrement diminué.

Répartition des jours enfant malade



REMARQUE

Les gardes enfant malade sont majoritairement utilisés par les femmes. Entre 2018 et 2019, le nombre de jours enfant malade pris par les hommes a diminué de 1,4 point.



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
DANS LES
POLITIQUES PUBLIQUES

INTRODUCTION

L'objectif de ce second volet est d'amener les collectivités territoriales à produire un diagnostic annuel sur les politiques publiques menées sur le territoire en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les collectivités territoriales doivent identifier et rassembler les données quantitatives et qualitatives existantes, et au besoin, créer de nouveaux outils en définissant elles-mêmes un certain nombre d'indicateurs.

Ce second volet commence par un rapide état des lieux de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes à Ivry-sur-Seine, à l'aide d'indicateurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Puis, les données issues des différents services et les actions qu'ils mènent en faveur de l'égalité seront présentées.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À IVRY-SUR-SEINE : INDICATEURS INSEE

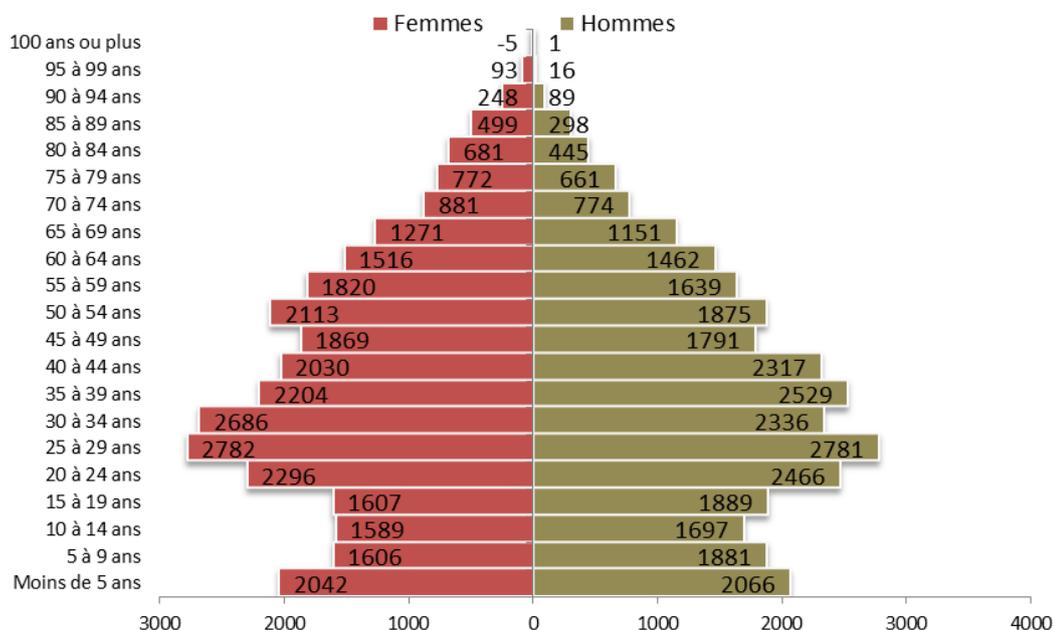
Les indicateurs genrés sélectionnés sont les suivants : pyramide des âges de la population ivryenne en 2016 ; un focus sur les familles monoparentales (la proportion de femmes et d'hommes à la tête de ces familles, le taux de pauvreté, la composition des familles, la comparaison des types de familles avec enfant(s) en 2016) ; l'activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016 ; le taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016 ; les salarié-e-s de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016 ; le statut et la condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016 ; le salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe ; et le diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans est plus selon le sexe.

La proportion des femmes à la tête des familles monoparentales reste un fait marquant de la situation locale. Ces familles monoparentales sont essentiellement maternelles (86%). Elles rencontrent souvent des difficultés économiques avec un taux de pauvreté (34%) plus élevé que la moyenne à Ivry (28%). De plus, si les Ivryennes sont moins au chômage que les Ivryens, l'écart entre le taux d'emploi entre les deux genres reste important. 22,4% des Ivryennes actives sont en temps partiel pour 11,1% d'Ivryens. La monoparentalité et le temps partiel restent des phénomènes qui touchent davantage les femmes et donc des marqueurs des inégalités entre les femmes et les hommes. A Ivry, les femmes sont également sous-représentées parmi les employeurs/employeuses (seulement 25% de femmes à Ivry et 27% au niveau national).

DÉMOGRAPHIE

A Ivry-sur-Seine, la population est comptée de **50,4% de femmes** et de **49,6% d'hommes**.

Pyramide des âges de la population ivryenne en 2016



MÉNAGE

FOCUS SUR LES FAMILLES MONOPARENTALES

La partie ci-dessous provient principalement de l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) 2016 du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville et d'autres données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Les familles « traditionnelles » correspondent à un couple d'adultes cohabitants, mariés ou non avec un ou des enfants né·e·s de leur union et partageant le même logement. Depuis 1999, la part des familles « traditionnelles », même si elles restent toujours majoritaires, a reculé au profit essentiellement des familles monoparentales.

Les familles monoparentales sont formées d'un parent habitant sans conjoint avec son ou ses enfant(s) dans la même résidence principale. En France, leur nombre a doublé durant ces vingt dernières années, passant de 950 000 en 1990 à 1,8 million en 2013. En 1999, elles représentaient 12,4% des familles avec enfants de moins de 18 ans pour atteindre 23,3% en 2014.

Dans le passé, les familles monoparentales étaient essentiellement la conséquence du décès du conjoint. Aujourd'hui, leur situation est principalement liée aux séparations. Cette évolution provient

à la fois de la baisse de la mortalité précoce des adultes, de l'augmentation des divorces et des séparations des parents non marié·e·s.

Des familles monoparentales essentiellement maternelles et plus pauvres

Les familles monoparentales ivryennes sont essentiellement maternelles (86%). Cette situation familiale a bien souvent un prix élevé pour ces femmes. Elle s'accompagne automatiquement d'une baisse du niveau de vie, liée aux charges du foyer à supporter seule, mais aussi à la différence existant avant la séparation entre les revenus bien souvent inférieurs des femmes par rapport à ceux de leur conjoint.

Familles Monoparentales	Genre	%
	Hommes	14%
	Femmes	86%

Les familles monoparentales sont sujettes à des difficultés économiques avec un taux de pauvreté (34%) plus élevé que la moyenne à Ivry (28%).

Taux de pauvreté 2015	
Taux de pauvreté au seuil de 60%	
Hommes seuls	23%
Femmes seules	16%
Familles monoparentales	34%
Ivry-sur-Seine (total)	28%
Source INSEE 2015	

Selon les études déjà menées sur les familles monoparentales, les mères seules sont plus souvent au chômage ou en emploi précaire et leur condition de logement sont de moins bonne qualité.

Les familles monoparentales de plus en plus nombreuses à Ivry

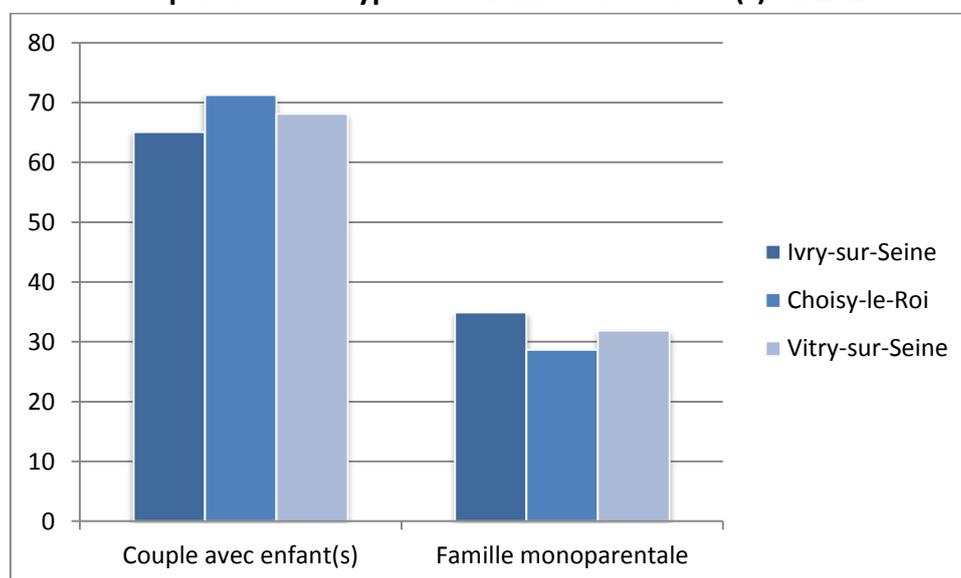
Les familles monoparentales représentent 23% de l'ensemble des ménages ivryens, dont 19,8% sont des femmes seules avec enfant(s). Ce chiffre est le même au niveau national⁶. Ce taux est proche des collectivités de références. En revanche, ce chiffre est en augmentation.

⁶ Insee. « Part de familles monoparentales (avec enfants de moins de 25 ans, en %) ». Sur le site du Centre d'observation de la société. « Familles monoparentales : la progression continue ». 2017. <http://www.observationsociete.fr/structures-familiales/personnes-seules/de-plus-en-plus-de-familles-monoparentales.html>

Composition des familles					
	2016	%	2011	%	
Ensemble	14808	100	13891		
Couples avec enfant(s)	6348	42,9	5998	43,2	
Familles monoparentales	3410	23	3099	22,3	
<i>Hommes seuls avec enfant(s)</i>	477	3,2	482	3,5	
<i>Femmes seules avec enfant(s)</i>	2932	19,8	2616	18,8	
Couples sans enfant	5050	34,1	4795	34,5	

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

Comparaison des types de familles avec enfant(s) en 2016



Source : INSEE, RPLS 2016.

Des familles monoparentales majoritairement dans le parc social

Les prix de l'immobilier et les montants des loyers élevés ne facilitent pas l'accès des parents seuls aux logements. Sur la ville, les familles monoparentales vivent davantage dans des logements sociaux que les autres familles.

EMPLOI

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016					
	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	42 007	31 155	74,2	26 044	62
15 à 24 ans	8 258	3 056	37	2 243	27,2
25 à 54 ans	27 313	23 923	87,6	20 260	74,2
55 à 64 ans	6 436	4 176	64,9	3 541	55
Hommes	21 084	15 998	75,9	13 287	63
15 à 24 ans	4 355	1 584	36,4	1 130	25,9
25 à 54 ans	13 629	12 279	90,1	10 347	75,9
55 à 64 ans	3 101	2 135	68,9	1 810	58,4
Femmes	20 923	15 157	72,4	12 756	61
15 à 24 ans	3 903	1 472	37,7	1 113	28,5
25 à 54 ans	13 684	11 644	85,1	9 913	72,4
55 à 64 ans	3 336	2 041	61,2	1 731	51,9

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016		
	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	28,7	24,4
25 à 54 ans	15,7	14,9
55 à 64 ans	15,2	15,2

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019

Salarié-e-s de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016				
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	11 675	11,1	11 894	22,4
15 à 24 ans	1 064	30,2	1 057	48,2
25 à 54 ans	9 074	8,9	9 229	19,2
55 à 64 ans	1 537	11,2	1 608	23,7

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

REMARQUES

Si les Ivryennes sont moins au chômage que les Ivryens, l'écart concernant le taux d'emploi entre les deux genres reste important. 22,4% des Ivryennes actives sont en temps partiel pour 11,1% d'Ivryens. Ainsi, les Ivryennes sont deux fois plus à temps partiels que les Ivryens.

Le temps partiel est souvent une norme intériorisée par les femmes comme la meilleure alternative pour articuler vie professionnelle et vie familiale. La seule prise en considération du taux de chômage cache donc de vraies différences de situations face à l'accès à l'emploi des hommes et des femmes.

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	13 494	100	12 946	100
Salarié·e·s	11 782	87,3	12 005	92,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	9 792	72,6	10 059	77,7
Contrats à durée déterminée	1 423	10,5	1 370	10,6
Intérim	227	1,7	84	0,6
Emplois aidés	29	0,2	130	1
Apprentissage - Stage	311	2,3	363	2,8
Non-Salarié·e·s	1 712	12,7	940	7,3
Indépendant·e·s	1 038	7,7	706	5,5
Employeurs/employeuses	660	4,9	218	1,7
Aides familiaux	14	0,1	17	0,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

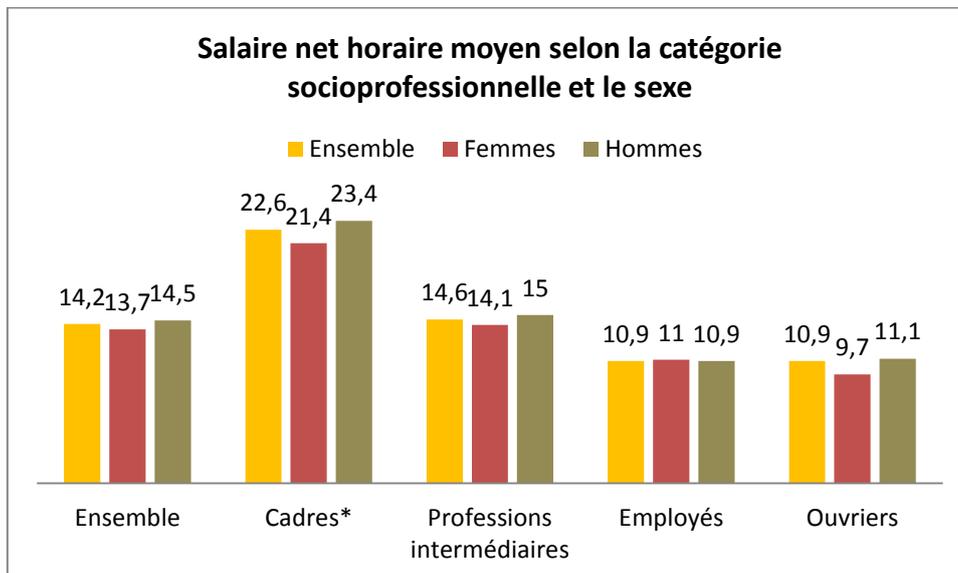
REMARQUES

Les Ivryennes (51%) sont en plus grand nombre fonctionnaires ou en contrats à durée indéterminée comparé aux Ivryens. Au niveau national, 50% des titulaires de la fonction publique et des contrats à durée indéterminée sont des femmes⁷.

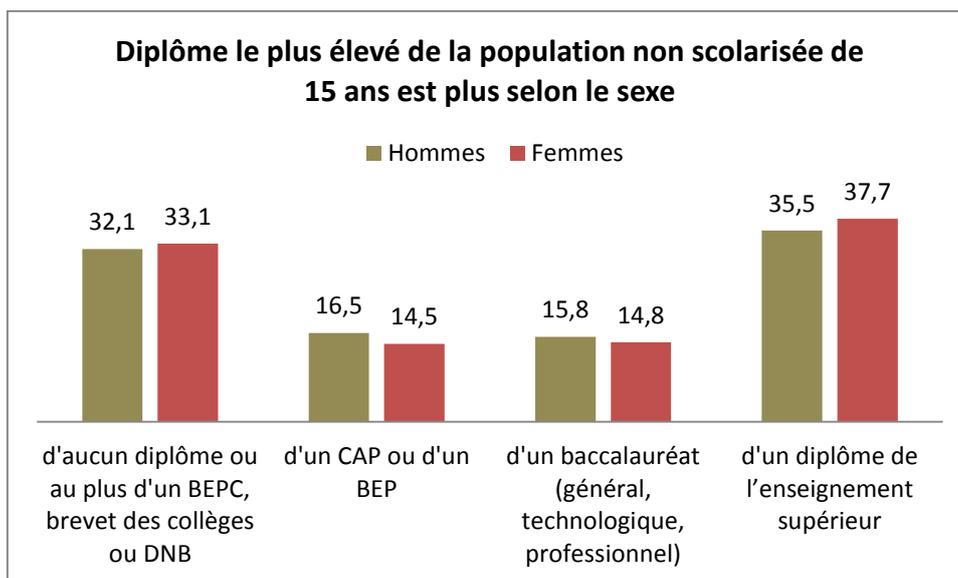
A Ivry, les femmes sont sous-représentées parmi les employeurs/employeuses (seulement 25% de

⁷ INSEE. « ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016 ». 2016 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=FRANCE-1#chiffre-cle-3>

femmes à Ivry et 27% au niveau national).



DIPLÔME



REMARQUES

Depuis plusieurs décennies, les femmes se sont massivement engagées dans les études supérieures au niveau national. Cette tendance se retrouve à Ivry-sur-Seine : il y a plus de femmes que d'hommes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

BILAN DES ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ

La Ville d'Ivry-sur-Seine est pourvue d'une délégation politique consacrée à la lutte contre les discriminations depuis 2011. Elle s'appuie sur une chargée de mission intervenant notamment sur les questions d'égalité femmes-hommes, mais également les discriminations racistes, les droits des résident·e·s étranger·e·s et les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Cette délégation a permis, entre autres :

- Depuis 2011, de renforcer la lutte contre les violences à l'égard des femmes à travers la co-animation du réseau ivryen contre les violences familiales et intrafamiliales.
- Depuis 2015, la construction et la mise en œuvre d'un plan d'actions, suite à la signature en février de la même année, de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été présentée publiquement dans le cadre de la période du 8 mars 2018 et les différents axes du plan sont actuellement en train d'être mis en œuvre.

LES OUTILS DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les statistiques sexuées sont un outil indispensable pour évaluer et orienter les politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, les outils de collecte et de traitement des données internes à la Ville d'Ivry-sur-Seine recueillent une quantité importante d'informations concernant les activités des familles. L'outil Concerto, et sa nouvelle version Opus, a pour objectif une utilisation par l'ensemble des services proposant des activités au quotient familial.

En concertation avec la Direction des Systèmes d'Information et l'Observatoire des familles, il est proposé que ce dernier puisse fournir annuellement au secteur Lutte contre toutes les discriminations, et dans le cadre de la rédaction annuelle du Rapport égalité, une extraction des statistiques sexuées relatives aux activités facturées au quotient familial. Les données présentées seront celles de l'année N-1 ou N-2 en fonction de l'avancée des facturations.

**Répartition Fille/Femme – Garçon/Homme
 parmi les inscrit·e·s aux activités municipales au quotient familial en 2018**

	FILLE/FEMME	GARÇON/HOMME
RESTAURATION SCOLAIRE	49%	51%
ACCUEIL MATIN ELEMENTAIRE	46%	54%
ACCUEIL MATIN MATERNELLE	52%	48%
ACCUEIL SOIR ELEMENTAIRE	49%	51%
ACCUEIL SOIR MATERNELLE	50%	50%
ALSH MERCREDI	48%	52%
ALSH VACANCES	55%	45%
VACANCES ENFANCE	47%	53%
VACANCES JEUNESSE	47%	53%
ANIMATION JEUNESSE	38%	62%
CONSERVATOIRE	80%	20%
COURS ARTS PLASTIQUES	73%	27%
TREMPIN	63%	37%

LES OUTILS DE COMMUNICATION

Les outils de communication soutiennent les démarches entreprises pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en interne comme en externe.

Il s'agit d'outils spécifiques et d'outils pérennes : spécifiques dans le cadre en particulier des grandes dates que constituent chaque année le 25 novembre (journée internationale contre les violences à l'égard des femmes) et le 8 mars (journée internationale des droits de la femme).

La ville s'est aussi dotée d'une page dédiée à l'égalité femmes-hommes sur son site internet. Elle est régulièrement actualisée, notamment en termes de ressources thématiques.

Deux documents pérennes ont été réalisés par le réseau local de lutte contre les violences faites aux femmes, soutenues par la Direction de la Communication :

- Une plaquette à destination des professionnel·le·s, pour l'information et l'orientation des victimes, disponible sur l'intranet de la Ville.
- Une plaquette à destination du grand public qui est notamment diffusée dans les accueils de la Ville.

La Direction de la Communication souhaite agir pour harmoniser les pratiques d'écriture inclusive dans la collectivité.

En 2020, il est prévu de mettre à l'honneur les Ivryennes à travers le projet « Matrimoines », en partenariat avec le service des archives.

LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LES MARCHÉS PUBLICS

En 2018, il a été décidé d'initier dès la préparation budgétaire pour 2019 une démarche d'élaboration d'un **budget sensible au genre**. Il s'agit d'une analyse de l'impact des choix budgétaires et donc d'une sensibilisation de l'administration communale pour :

- réaliser un bilan des actions existantes en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- interroger et analyser les activités municipales et les politiques publiques dans le cadre des débats budgétaires,
- contribuer à la réalisation du bilan sexué de la commune,
- envisager des propositions d'actions concrètes dans le cadre d'un travail partenarial avec la mission lutte contre toutes les discriminations.

L'**approche tri-catégorielle** a été retenue : dans le cadre de la préparation budgétaire, il a été demandé à chacun des services municipaux de classer, d'analyser et de commenter leurs actions à travers le prisme du genre et au regard de leur impact supposé sur l'égalité femmes-hommes, selon la nomenclature suivante :

1. **Catégorie 1** : l'activité ou action est neutre en termes de genre, elle n'est pas susceptible d'avoir un impact sur l'égalité femmes-hommes,
2. **Catégorie 2** : l'activité ou action vise spécifiquement et volontairement à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes,
3. **Catégorie 3** : l'activité est susceptible d'avoir un impact selon le genre, même si cela ne constitue pas son objectif premier.

Les services ont été invités dès 2018 à présenter des pistes d'actions envisagées en faveur de la réalisation de l'égalité femmes-hommes, et à indiquer les statistiques et indicateurs sexués existants et/ou pouvant être créés.

Cette démarche s'est poursuivie en 2019, dans le cadre de la préparation du budget 2020 dans le cadre d'un partenariat renforcé entre le secteur « lutte contre toutes les discriminations » et les services financiers. Elle vise à ce que la politique de lutte pour l'égalité irrigue l'ensemble des politiques publiques, la préparation budgétaire étant un temps privilégié d'examen des conditions de mise en œuvre des politiques publiques. Au regard des propositions des services, ce travail pourrait favoriser les arbitrages budgétaires tant du point de vue des moyens que de la mise en œuvre des politiques publiques.

Outre la poursuite du classement en catégorie, l'accent est donc porté sur les pistes d'amélioration éventuelle et les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces améliorations le cas échéant.

Concernant les marchés publics, le critère subsidiaire relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas été utilisé dans les procédures d'attribution des marchés publics en 2019.

Pour mémoire, il a été utilisé une fois en 2018 pour l'attribution du marché d'acquisition de littérature technique pour les adultes (ouvrages édités en langues française et étrangères) liée aux

activités du Service de la Documentation de la Ville (législatif, économie, droit, ouvrages d'intérêt général), mais cette information figure déjà dans le rapport annuel de 2018.

Pour rappel, il s'agissait de départager deux entreprises arrivées 1er ex-aequo à la suite de l'analyse et du classement des offres. Il leur a été demandé de fournir une présentation des actions menées au sein de leur structure en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au regard des réponses qu'elles ont apportées, le marché a été attribué à l'entreprise la plus impliquée sur le sujet.

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES D'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Le Projet Educatif et les Actions des accueils de loisirs

Organisation de rencontres spécifiques dans le cadre des « Rendez-vous de l'éducation » en partenariat avec les maisons de quartiers

En 2019, ont été organisées 2 rencontres ayant pour thématiques « Doit-on jouer en fonction de son sexe : Jeu et genre ? » et « La place des pères dans la famille ». Ces thématiques ont rencontré un grand succès et les usager·e·s sont en demande d'autres rencontres relatives à l'égalité femmes-hommes, par exemple sur la répartition des charges du quotidien, les rôles de chaque parent, etc. 32 femmes et 7 hommes ont participé à ces rencontres.

Poursuite du travail sur les cours d'écoles non genrées

Les équipes de la Direction de la scolarité et accueils de loisirs éducatifs ont engagé un travail avec les agent·e·s des services techniques sur ce sujet grâce à des partenariats et des formations. Pour les futures écoles, les architectes prendront en compte ce critère pour concevoir les cours d'école.

Projet éducatif des accueils de loisirs

L'axe d'égalité filles-garçons est inscrit dans le cadre du projet éducatif des accueils de loisirs. Les projets pédagogiques travaillés par les équipes sur chaque site portent cette problématique. Ces questions sont abordées transversalement sur l'ensemble des activités proposées aux enfants.

La Direction expérimente également sur les temps de récréation le dispositif « Des Cours Jeux t'aime » pour proposer des activités réduisant l'agressivité entre enfants, les accidents et favorisant l'égalité filles-garçons dans les usages.

Accroissement du nombre de femmes parmi les noms d'écoles

Comme nous le verrons dans la partie « Dénominations des équipements et espaces publics », l'accroissement du nombre de femmes dans les noms d'équipements publics s'est poursuivie, notamment concernant les écoles. Les deux derniers groupes scolaires livrés sont Rosa Parks et Rosalind Franklin. Les enfants participent aux choix du nom de la future école après une présentation des propositions. Ces dernières sont déterminées en amont dans le cadre la commission dénomination.

6 écoles sur 27 portent aujourd'hui des noms féminins : Irène Joliot Curie, Danielle Casanova, Eugénie Cotton, Dulcie September, Rosalind Franklin et Rosa Parks.

Mixité dans les postes à responsabilités

Parmi les responsables des accueils de loisirs, il y a 15 femmes et 11 hommes, ce qui s'approche de la parité.

LES ACTIONS SPÉCIFIQUES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Le réseau ivryen de lutte contre les violences à l'égard des femmes est un réseau de professionnel-le-s issu-e-s de la collectivité, du Conseil Départemental, du monde associatif. Ce sont des assistantes sociales, des professionnelles de la Protection Maternelle et Infantile, des sages-femmes, des psychologues, des juristes. Elles et ils travaillent en lien étroit avec les acteurs et actrices de la Police, de la Justice, de la Prévention et d'autres, pour améliorer l'accompagnement des victimes, majoritairement femmes et enfants.

En 2019, le travail du réseau a pris les formes suivantes :

- Organisation de formation à destination des professionnel-le-s
- Réunions mensuelles d'échanges d'information, de réflexion, de formation, d'analyses de situations complexes
- Rédaction d'une charte de fonctionnement du réseau
- Mise à jour d'outils d'information et d'orientation des victimes de violences conjugales et intrafamiliales (plaquette)
- Coordination du suivi de situations de victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Le réseau a mis à jour les outils de travail élaborés les années précédentes, soit la plaquette d'information et d'orientation des victimes de violences conjugales et intrafamiliales, dans sa version destinée aux professionnel-le-s. Les versions professionnelles sont adressées aux partenaires du réseau et à tout service en faisant la demande.

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, le réseau organise une Journée de formation à destination des professionnel-le-s sur les violences sexuelles au

sein du couple. Une centaine de professionnel-le-s sont attendu-e-s à cet événement qui aura lieu le 28 novembre.

Cette journée débutera par la définition des violences sexuelles et de leurs aspects historique, sociologique, juridique (intervention du Collectif Féministe contre le Viol) puis par l'analyse de la prise en charge médicale de l'Unité de Consultations Médico-Judiciaires (UCMJ) du Val-de-Marne (intervention du Dr Soussy de l'UCMJ). Ensuite, les aspects psychologiques seront étudiés par Juliette Barril, psychologue à Tremplin 94, Laure Amphoux-Autier, psychologue au CMS et David Blin, psychologue au Commissariat.

L'après-midi sera consacrée à la jurisprudence : les plaintes et les procédures pénales, en présence d'Agnès Balon, référente violences conjugales au Commissariat, du Dr Boussy, psychiatre à l'UCMJ et de Karine Vermès, magistrate des Affaires Familiales et Mineurs au Tribunal de Grande Instance de Créteil.

FOCUS SUR LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

DONNÉES CONCERNANT LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES A IVRY-SUR-SEINE

Données du service habitat

Selon les données du service habitat, il y a actuellement 111 personnes ayant une demande en cours pour un logement social à Ivry-sur-Seine et ayant coché la case « violences familiales », comprenant notamment les violences conjugales. La moyenne d'âge pour ces demandes est de 37 ans, elles concernent principalement des personnes ayant des enfants à charge. De plus, le service habitat a depuis janvier à mai 2019 reçu pendant les permanences 11 femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

916 personnes ont également coché la case « violences familiales » mais ne souhaitent pas vivre à Ivry-sur-Seine (ce qui peut se comprendre en cas de violences conjugales et intrafamiliales). Le service habitat travaille donc à leur réorientation et leur accompagnement au sein du Département.

Données du Commissariat d'Ivry-sur-Seine

Sur l'année 2018, le Commissariat a recensé 321 plaintes pour violences conjugales, dont 52 hommes victimes.

Données du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

En 2018, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a pu comptabiliser à Ivry 54 infractions relatives aux personnes, dont 32 victimes de violences conjugales. Celle-ci revête plusieurs formes :

- 1 cas de viol
- 6 cas de violences économiques
- 17 cas de violences physiques
- 16 cas de violences psychologiques/verbales
- 4 cas de harcèlement
- 5 cas de menaces/ injures

L'intégration de la lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance

Depuis 2016, le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) intègre l'axe des violences à l'égard des femmes et des violences intrafamiliales à son travail. Il constitue un des quatre axes de travail. Le réseau de prévention des violences faites aux femmes existant sur la commune, il n'y a pas eu de création de groupe de travail CLSPD afin de ne pas faire doublon et de travailler ces questions dans le cadre du réseau.

En outre, le secteur médiation, en partenariat avec le Service Vie des Quartiers a continué son travail de développement de marches exploratoires sur la commune.

Un projet sur Ivry Port a vu le jour avec l'association « Genre et Ville ». Ce projet s'est plutôt décliné en marches sensibles et non en marches exploratoires. Le travail sur la marche sensible à Ivry Port s'est clôturé par la restitution du travail des femmes en comité de quartier en janvier 2019 et la proposition de création d'un groupe de travail au sein du comité dédié sur ces questions. Ce dernier pourrait voir le jour dans quelques mois.

Par ailleurs, les ateliers sur le bien vivre ensemble se sont poursuivis dans les collèges cette année ; si les questions de genre ne sont pas abordées spécifiquement, les échanges généraux qui ont lieu avec les élèves contribuent fortement à l'égalité femmes-hommes.

La présence d'agent-e-s en tenue sur l'espace public (médiateurs/médiatrices, ASVP, agent-e-s de proximité) contribue peut-être aussi à la diminution du sentiment d'insécurité et donc à une meilleure occupation de cet espace public par les femmes qui ont parfois tendance à le délaisser au profit des hommes.

MARCHES EXPLORATOIRES ET MARCHES SENSIBLES

MARCHES EXPLORATOIRES : Les marches exploratoires ont débuté au Canada. Le but des marches exploratoires est de constituer un groupe de femmes qui au travers de plusieurs marches vont pouvoir s'exprimer librement et proposer un diagnostic sur l'espace public local.⁸

MARCHES SENSIBLES : Les marches sensibles sont basées sur le ressenti. La première étape est de traverser un territoire avec un groupe de femmes et que chacune exprime son ressenti afin de faire ressurgir des choses que l'on ne perçoit pas habituellement. Puis, les personnes choisissent une autre identité que la leur et retraversent ce territoire. Les marches sensibles permettent d'analyser nos stéréotypes et de prendre le point de vue d'une autre personne sur l'espace public⁹.

⁸ Centre Hubertine Auclert. « Femmes et espaces publics ». Septembre 2018, p.17 : <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens.pdf>

⁹ Centre Hubertine Auclert. « Femmes et espaces publics ». Septembre 2018, p.19 : <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens.pdf>

Les actions dans le cadre de la mission de lutte contre toutes les discriminations

La mission a travaillé sur six grands axes :

1. La lutte contre les violences à l'égard des femmes, par la co-animation du réseau
2. La mise en œuvre du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes, suite à la signature de la Charte en 2015
3. Les événements dans le cadre du 8 mars et du 25 novembre
4. La lutte pour les droits des résident·e·s étranger·e·s, par l'animation d'un réseau
5. La lutte contre les LGBT+phobies avec le 17 mai
6. Le partenariat avec la coordination linguistique

La lutte contre les violences à l'égard des femmes

Concernant la lutte contre les violences à l'égard des femmes, le réseau a poursuivi ses réunions mensuelles, analysé des situations spécifiques pour l'amélioration de leur prise en charge, élaboré des journées de formation des professionnel·le·s et du grand public. Les actions du réseau ont été développées plus en détails dans la partie dédiée au réseau.

Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes

Le travail autour du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes a en 2019 consisté à la mise en œuvre des différents axes. Ces derniers seront présentés dans la section ci-après portant sur « les orientations pluriannuelles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ».

Les événements dans le cadre du 8 mars

Dans le cadre du 8 mars, de nombreuses initiatives se sont déroulées, portées par des associations, syndicats et services municipaux.

- Le 8 mars se tenait un échange, intitulé « Yes we can : Parcours de femmes » autour de portraits de femmes étonnantes à la Médiathèque municipale au sein de la Maison de quartier Monmousseau.
- Le 8 mars se tenaient également une journée et une soirée au Théâtre Antoine Vitez, organisées par la Ville, la Confédération Générale du Travail (CGT), l'association Femmes Solidaires et la compagnie de théâtre Kokoya :
 - Le matin et l'après-midi, la Journée du personnel communal sur les droits des femmes au travail.
 - La soirée fût construite autour de la pièce de théâtre « Femmes, circulez ! » de la compagnie Kokoya, réalisée à partir de témoignages d'Ivryennes sur leurs rapports avec l'espace public.
- Le 8 mars, à la Maison de quartier Ivry-Port, la soirée fût dédiée à la présentation du livret « Sans tabou » consacré à la santé des femmes et élaboré par des femmes fréquentant la Maison de quartier. Accompagnées d'une sage-femme-sexologue et

d'une journaliste, elles se sont exprimées sur leurs corps et leurs vécus à travers plusieurs sujets (sexualité, violences obstétricales, naissance, maternité...).

- L'exposition « La beauté est dans la rue » a été construite par des habitantes du Petit-Ivry en partenariat avec le collectif « Ne rougissez pas ! ». Elle traitait de l'expérience politique et sociale du corps féminin dans l'espace public. Elle fût exposée dans la soirée du 8 mars au théâtre Antoine Vitez et à la Maison de quartier Ivry Port.
- Le 9 mars a eu lieu une cérémonie de marrainages de femmes « sans papiers » : dispositif de mise en lien entre une femme sans-papier, un-e citoy-ne et un-e élu-e pour permettre notamment un accompagnement dans les démarches administratives. A ce jour (de mars à octobre 2019), 8 femmes sur 16 ont été régularisées. A la suite de la cérémonie, il y a eu le concert de Meriem Beldi, chanteuse de chaâbi, musique populaire d'Alger.
- Le 9 mars, l'association a animé par et pour les femmes et filles cis et trans de tous âges un atelier d'autoréparation de vélos.
- Le 10 mars, le tournoi de foot exclusivement féminin, événement intitulé « Nos droits : on s'en foot pas », a eu lieu avec 8 équipes.
- Le 11 mars, le Luxy a organisé la projection du Film « Pearl », film sur le bodybuilding féminin qui questionne le genre et la représentation du corps.
- Le 12 mars, Aya Cissoko, ex-championne de boxe et autrice, fût l'invitée de la Médiathèque du Centre-Ville pour un apéro-culturel et afin de parler de la place des femmes dans les sports de combat et des préjugés auxquels elle a dû faire face.
- Le 19 mars, le Luxy a projeté le documentaire « Women SenseTour in Muslim Countries – Indonésie », un documentaire élaborée comme un outil de déconstruction des préjugés sur les femmes musulmanes. Le documentaire a été suivi d'un échange avec Sarah Zouak, co-réalisatrice du film.

Les événements dans le cadre du 25 novembre

A l'occasion du 25 novembre, la notion de consentement et la culture du viol, les violences sexuelles au sein du couple, le harcèlement sexuel au travail, l'auto-défense féministe, la lutte contre les féminicides seront approfondis à travers des actions portées par la Ville (le Cabinet du Maire, l'Espace Gérard Philippe, le secteur « lutte contre toutes les discriminations », la Médiathèque, les Maisons de quartier, le cinéma municipal Le Luxy), l'association Femmes Solidaires Ivry, le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, le Département du Val-de-Marne, la CGT, l'association Octogone Autodéfense, la compagnie les Culottées du Bocal.

- Un départ collectif sera organisé par la Ville le 23 novembre prochain pour rejoindre la manifestation contre les violences sexistes et sexuelles #NousToutes qui va se dérouler à Paris. Ce rassemblement vise à démontrer une détermination collective pour exiger des mesures ambitieuses permettant de mettre fin aux violences envers les femmes.
- Le 28 novembre, le réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales va organiser une formation à destination des professionnel-le-s sur les violences sexuelles au sein du couple.

- Le 24 novembre, projection du film « Working woman » de Michal Aviad : Ce film traite de la question du harcèlement sexuel au travail, en suivant la parcours d'Orna qui subit l'emprise progressive de son patron. Initiative proposée par la CGT, Femmes Solidaire et Le Luxy.
- Le 30 novembre, initiation à l'auto-défense féministe : Sur des bases de pratiques martiales (wing chun, qi gong) et de techniques de self défense basiques, cet atelier valorise la capacité à maîtriser différents types d'agressions. Projet inter-maison de quartier et avec la participation de l'association Octogone Autodéfense.
- Le 3 décembre, Conférence gesticulée « Vous désirez ? » par la Compagnie Les Culottées du Bocal : Conférence gesticulée sur le consentement et la culture du viol. Une manière originale d'aborder le thème des violences sexistes, de la notion du consentement, de la culture du viol. Cette technique d'éducation populaire permet d'allier des connaissances issues d'expériences personnelles à des savoirs académiques, toujours dans un cadre bienveillant. Cette conférence sera également l'occasion de lancer le dispositif des « bons de taxis » pour les femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Cette action (action 3.10 du Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes) a pour objectifs de permettre aux femmes et à leur(s) enfant(s) de se rendre aux différents rendez-vous (Unités Médico-Judiciaires, médecins, suivi social, etc.) permettant la sortie des violences, d'être autonomes dans leurs démarches en favorisant leur mobilité et d'améliorer la prise en charge globale des victimes.
- Le 4 décembre, « Les ateliers culottés » par les Culottées du Bocal : ces ateliers ont pour objectif d'analyser les rapports de force en jeu dans des situations vécues par les collégien-ne-s, à travers des techniques qui mobilisent les sensations, le corps, les souvenirs et l'intellect. La finalité est de restaurer leur confiance dans leurs capacités à agir sur le réel, tant au niveau individuel que collectif, et de construire des perspectives émancipatrices.
- Table-ronde « En finir avec les féminicides », en présence de Monsieur le Maire, de la sénatrice Laurence Cohen et de professionnel-le-s de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

Le partenariat avec la coordination linguistique

Le travail de coordination linguistique intègre la réflexion de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2019, la coordination linguistique a accueilli :

- De janvier à juin : 32 femmes, 35 hommes
- De juillet à décembre : 95 femmes, 67 hommes (données partielles)

Parmi les femmes accueillies, leurs raisons d'apprendre le français sont les suivantes :

- pour reprendre leurs études
- pour s'insérer socialement
- pour s'insérer professionnellement
- pour bénéficier de formations professionnelles
- pour des raisons socio-éducatives (notamment en lien avec l'éducation des enfants)

On constate une très grande majorité de femmes dans les dispositifs de formations linguistique en lien avec l'éducation des enfants (Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants, Association Laïque Ivryenne pour une Zone d'Excellence Pédagogique et Association pour l'Eveil Parents Enfants). Seul un homme a pu rejoindre les ateliers de l'OEPRE (Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants).

De plus, les femmes sont les seules à déclarer ne pas pouvoir assister aux ateliers de français faute de mode de garde.

Le journal Ivry Lingui transmet régulièrement des informations relatives aux dispositifs et événements en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Un atelier socio-linguistique (ASL) pré-emploi a été mis en place pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes voulant s'améliorer en français. Cet atelier a été développé en partenariat avec la coordination linguistique, les structures d'insertions professionnelles d'Ivry-sur-Seine et l'association Première Urgence Internationale. Cet atelier a accueilli 8 femmes et 10 hommes. Travail sur un mode de garde pour la session de janvier 2020 avec la référente famille de la maison de quartier Ivry-Port, l'association Andragogia qui anime l'ASL et le Conseil Départemental du Val-de-Marne.

Les responsables associatifs (bénévoles ou salarié-e-s) en charge de l'apprentissage du français sont en grande majorité des femmes. 90% des bénévoles sont des femmes.

Les actions dans le cadre des maisons de quartiers

Les 4 maisons de quartier agissent pour l'égalité femmes-hommes à travers des actions spécifiques (8 mars, 25 novembre), mais aussi par des animations socio-culturelles qui luttent tout au long de l'année contre l'isolement et les violences.

Toutes les maisons de quartier font le constat d'une très forte fréquentation féminine. Par conséquent, elles créent une certaine solidarité entre les femmes qui peut favoriser l'égalité à travers du dialogue et de la sensibilisation. Par exemple, toutes les maisons de quartier proposent des activités en lien avec la lutte contre les inégalités et les discriminations et de la documentation sur les violences à l'égard des femmes.

La surreprésentation des femmes au sein des maisons de quartier questionne l'absence de mixité concernant la prise en charge de la vie de famille et de la vie de quartier. Pour ne pas réactiver des stéréotypes de genre et aller vers une égalité réelle, les maisons de quartier cherchent à redéfinir la place des hommes et des pères de famille au sein de leurs animations socio-culturelles.

Pourtant, les interactions entre la sphère privée et la sphère publique qui se jouent dans les maisons de quartier sont encore marquées par une répartition des rôles genrés. Les référentes familles sont toutes des femmes, ce qui prouve l'ancrage des femmes dans la sphère familiale dans les mentalités. De la même manière, les bénévoles qui s'investissent le plus dans la vie des quartiers sont souvent des femmes. Dans ces lieux très féminins, les postes de direction sont presque tous occupés par des hommes (1 directrice et 3 directeurs de maisons de quartier).

REMARQUES

Si la fréquentation genrée précise de chaque activité n'est pas connue à ce jour, les animations regroupent plus de femmes que d'hommes. A travers des temps d'échange entre femmes, ces activités rompent avec l'isolement en créant de la solidarité et du lien entre elles.

Les Espaces Publics Internet (EPI) constituent une exception dans toutes les maisons de quartier car ils sont majoritairement fréquentés par des hommes.

Il convient de souligner que intervenant·e-s, associations ou collectifs mixtes qui animent les activités sont composés en grande partie de femmes.

Dans l'ensemble des maisons de quartier, un véritable effort concernant la collecte de données genrées doit se poursuivre.

Maison de quartier Petit-Ivry

Composition du public, de l'équipe et des intervenant·e-s de la maison de quartier

En 2019, la maison de quartier du Petit-Ivry dénombre 2140 inscrit·e-s, sans distinction de genre. Toutefois, les femmes fréquentent beaucoup plus la maison de quartier que les hommes.

En 2019, l'équipe permanente comporte plus d'hommes que de femmes (3 hommes et 2 femmes) : un directeur, une référente famille, une coordinatrice de l'animation globale, un agent d'accueil et un agent d'accueil chargé d'animations.

Projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

A l'occasion du 8 mars, l'exposition « La Beauté est dans la rue » a été installée au Théâtre Antoine Vitez puis à la maison de quartier Ivry-Port. Cette exposition a été réalisée par des habitantes du quartier et le collectif « Ne rougissez pas ! » pour questionner l'expérience politique et social du corps des femmes dans l'espace public.

Des femmes du quartier sont allées au Hangar pour assister au concert de Meriem Beldi, l'une des rares femmes à s'emparer du chaâbi, un répertoire algérien traditionnellement masculin.

Enfin, un projet d'émancipation par le sport a été imaginé par le biais d'un stage de football féminin intergénérationnel en avril 2019. Ce stage comportait des séances d'entraînement, la participation au match de football féminin Paris-Bordeaux, la visite d'une exposition sur le football et une démonstration à l'Institut du Monde Arabe.

Pour le 25 novembre, 8 habitantes du quartier font participer à une initiation à l'autodéfense féministe à partir de pratiques martiales (Wing chun et Qi gong) et de techniques de self-défense physiques et verbales organisé à la maison de quartier Centre-ville – Gagarine.

La chargée du secteur « lutte contre toutes les discriminations » animera un atelier de sensibilisation aux violences conjugales pendant une réunion du Bla Bla Thé.

En plus de ces événements, la maison de quartier soutient tout au long de l'année des sorties et des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes. En janvier, des habitantes du quartier ont assisté à la représentation de *Certaines n'avaient jamais vu la mer* de Julie Otsuka à la Manufacture des œillets. Cette pièce évoque le déracinement, l'exil, l'imposture et les violences faites aux femmes.

En 2019, le projet du Bla Bla Thé inauguré en mars 2018 s'est largement développé et enrichi. Une cinquantaine de femmes sont désormais fidèles à ces rendez-vous. Ils sont l'occasion d'échanger autour de la charge mentale, de la répartition des tâches ménagères, de la parentalité, de la santé sexuelle et reproductive, des violences faites aux femmes, de toutes les discriminations. Ces discussions permettent donc de faire bouger les mentalités et de renforcer une véritable sororité au sein du quartier. En 2019, davantage de sorties culturelles, sportives, de loisirs et de soirées ont émergé de ces réunions, selon les souhaits des participantes.

A partir de septembre, le Bla Bla Thé est passé à deux réunions mensuelles, l'une consacrée au groupe de parole, l'autre à un projet artistique en partenariat avec le Mac Val, le musée d'art moderne du Val-de-Marne, à Vitry-sur-Seine. Les habitantes du quartier vont réaliser tout un travail autour du tissage qui sera ensuite exposé dans ce musée.

Maison de quartier Monmousseau

Composition du public, de l'équipe et des intervenant-e-s de la maison de quartier

La Maison de quartier Monmousseau recense environ 800 inscrit-e-s, sans distinction de genre. Les agent-e-s soulignent néanmoins la grande mixité du public, composé principalement de familles et de seniors. Comme pour les autres maisons de quartier de la Ville, la fréquentation est majoritairement féminine.

L'équipe permanente est mixte (2 femmes, 2 hommes) : une agente d'accueil, une référente famille, un directeur et un coordinateur de l'animation globale.

Projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

En plus des activités tout au long de l'année, la Maison de quartier Monmousseau participe aux journées du 8 mars et du 25 novembre.

A l'occasion du 8 mars, une présentation intitulée « Yes We Can : Parcours de femmes » et un échange autour de portraits de femmes inspirantes a eu lieu à la médiathèque du plateau Monmousseau.

A l'occasion du 25 novembre, 8 femmes de Monmousseau participeront à l'initiation à l'autodéfense féministe organisée par toutes les maisons de quartier et le secteur « lutte contre toutes les discriminations ».

Maison de quartier Centre-ville Gagarine

Composition du public, de l'équipe et des intervenant·e·s de la maison de quartier

La Maison de quartier Centre-ville – Gagarine recense environ 872 inscrit·e·s, dont 63% de femmes. Même s'il y a plus de filles que de garçons qui fréquentent la maison de quartier, une certaine mixité est établie parmi les enfants (51% de filles, 49% de garçons). Au contraire, 71% des adultes qui fréquentent la maison de quartier sont des femmes.

L'équipe permanente est majoritairement féminine (4 femmes et 2 hommes) : un directeur, un animateur en poste relais, une référente famille, une agente d'accueil, une secrétaire agente d'accueil, une coordinatrice de l'animation globale.

Projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

A l'occasion du 8 mars, la Maison de quartier Centre-ville Gagarine a été le lieu de 7 « Rendez-vous des sciences » intitulés « C'est quoi ton genre ? » pour décoder les stéréotypes femme-homme par la science, du 19 au 26 avril 2019. Par exemple, la compagnie Kokoya International a mis en scène les perceptions des rapports femmes-hommes d'anciens sans abris de différentes cultures accueillis au Village de l'Espoir d'Ivry. La représentation « Hommes / Femmes, je t'aime, moi non plus » était suivie d'un échange avec la sociologue Cécile Vermot, spécialiste des rapports entre genre, émotions et migrations (19 avril). Les autres rencontres étaient consacrées à la définition du genre, au pouvoir de l'égalité filles-garçons ou encore à la diversité des modèles parentaux dans le monde.

Pour le 25 novembre, la maison de quartier sera le lieu de l'initiation à l'autodéfense féministe à travers les arts martiaux organisée par les quatre maisons de quartier et le secteur « lutte contre toutes les discriminations ».

« Mon Papa fait du sport » : Suite au constat selon lequel les pères de famille prennent moins en charge les enfants et leurs loisirs que les mères, la maison de quartier a mis en place en 2018-2019 des ateliers hebdomadaires pères-enfants, ainsi que deux sorties au bowling au printemps et à l'automne. Le succès de cette initiative fait que les pères s'investissent de plus en plus dans l'ensemble des activités, notamment lors des ateliers parents-enfants.

Maison de quartier Ivry-Port

Composition du public, de l'équipe et des intervenant·e·s de la maison de quartier

La Maison de quartier Ivry-Port recense environ 200 familles, dont 30 à 40 qui fréquentent le lieu régulièrement. Elles sont inscrit·e·s sans distinction de genre.

Les agent·e·s soulignent toutefois que 90% du public est composé de femmes. Cette maison de quartier se définit comme un lieu d'inclusion pour les femmes, plus marginalisées et exclues de la vie sociale et publique que les hommes. Le travail particulier sur la place des femmes engagé par l'équipe se manifeste par la mise en place d'activités et d'outils spécifiques, par exemple, la présence des tous petits pendant les activités ou leur prise en charge, la mise à disposition de locaux pour les

mères et leurs jeunes enfants. Les animations socio-culturelles participent tout au long de l'année à la citoyenneté des femmes, à leur insertion sociale et professionnelle et à l'émergence d'une véritable réflexion sur l'égalité. Par conséquent, l'équipe remarque la difficulté des hommes seuls à trouver leur place au sein de la maison de quartier.

L'équipe permanente est majoritairement composée de femmes (3 femmes, 2 hommes) : une directrice, une agente d'accueil, une référente famille, un coordinateur de l'animation globale et un agent d'accueil chargé d'animations en poste relais.

Projets en faveur de l'égalité femmes-hommes

Pour le 8 mars, le projet « Sans Tabou : On en parle ! » s'est conclu par la restitution d'un livret, réalisé à partir des témoignages de 15 femmes de la maison de quartier pendant un groupe de paroles avec une sage-femme sexologue et une journaliste. A partir de mars 2018, ce projet visait à ce que ces femmes se réapproprient leurs corps et les problématiques liées à la santé sexuelle et reproductive. Lors de cette restitution était présenté l'enregistrement produit au terme du projet slam : en mars 2019, des femmes ont travaillé avec le poète et artiste Medhi Krüger alors en résidence de création au Théâtre Antoine Vitez. Ce projet était l'occasion d'aborder par le slam des problématiques liées aux inégalités et aux injustices dont sont victimes les femmes, entre autres.

Pour le 25 novembre, des usagères de la maison de quartier participeront à l'initiation à l'autodéfense féministe par les arts martiaux organisée par toutes les maisons de quartier et le secteur « lutte contre toutes les discriminations ».

Tout au long de l'année, d'autres projets et ateliers qui proposent des échanges autour du corps, de la santé et de la maternité sont privilégiés par les femmes, bien qu'ils restent mixtes.

En 2019, le projet de danse orientale s'est poursuivi avec l'ensemble Al-Alima, avec pour intitulé « Nous Cléopâtre » dès octobre. Cet atelier permet aux femmes de se réapproprier leur corps et de questionner les représentations de la « féminité » ainsi que leur rapport à la liberté.

En janvier puis en juin, des ateliers avec le théâtre El Duende ont traité de la place des femmes dans la société et des problématiques spécifiques rencontrées par les femmes à l'époque contemporaine. Ces ateliers de création ont abouti à 2 représentations qui invitent à questionner l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pendant l'été, des séjours familles ont été réalisés en Charente Maritime avec des femmes seules et leurs enfants. L'engouement du public pour cette initiative incite des hommes à participer avec leur famille en 2020.

A partir de septembre, un projet santé et bien-être a débuté avec un chiropracteur pour apprendre à améliorer la respiration, la gestion des émotions, le sommeil, l'alimentation, le mouvement et l'hydratation. Il est principalement fréquenté par des femmes.

De même, il n'y a que des femmes lors des ateliers massages bébé proposés par une psychomotricienne.

Afin d'améliorer la mixité et la parité au sein de la maison de quartier, l'activité **jardin partagé** a débuté en octobre 2019. Son objectif est de faire participer autant d'hommes que de femmes et d'enfants.

La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier

En 2019, les femmes sont majoritaires dans les comités de quartier :

- Le comité Monmousseau enregistre 60% de femmes.
- Le centre-ville comptabilise 71% de femmes.
- Le comité de Marat-Parmentier en compte 64%.
- Le comité de quartier Ivry-Port compte 68% de femmes.
- Le comité Louis Bertrand en totalise 62% de femmes.
- Enfin, le comité de quartier Petit-Ivry compte 76% de femmes.

La répartition femmes-hommes dans les comités de quartier en 2019

COMITÉS DE QUARTIER	NOMBRE DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	TOTAL D'INSCRIT·E·S	POURCENTAGE DE FEMMES
MONMOUSSEAU	216	143	359	60%
CENTRE-VILLE	114	47	161	71%
MARAT-PARMENTIER	58	33	91	64%
IVRY-PORT	80	37	117	68%
LOUIS BERTRAND	213	130	343	62%
PETIT-IVRY	220	68	288	76%

REMARQUES

Dans 4 comités de quartier sur 6, la proportion des femmes a augmenté entre 2018 et 2019 (par exemple, de 12 points pour le centre-ville à 1 point pour le comité Louis Bertrand). Seuls les comités Monmousseau et Ivry-Port ont la même proportion de femmes que l'année dernière.

Les projets sont portés en grande majorité par des femmes. La participation aux réunions est très majoritairement féminine, sauf dans le cas de la Place Voltaire, où les femmes représentent une très faible minorité. L'engagement observé dans les comités de quartier (présentiel et actions développées) est majoritairement féminin sur le Centre-Ville. Pour Louis Bertrand, il est plus mixte (2/3 de femmes).

Les référentes de quartier essaient autant que possible d'utiliser l'écriture inclusive dans leurs flyers et supports de communication mais cela n'est pas fait de façon systématique pour les documents en interne. Elles essaient également d'être vigilantes sur la parité et le développement de projets favorisant l'égalité femmes-hommes mais cela n'est pour l'instant pas défini comme un objectif à part entière.

Enfin, les référentes ont observées que dans les rencontres, la question de l'insécurité est régulièrement abordée toutefois jamais définie comme une problématique relevant de violences sexistes dans l'espace public. Le fait est que la majorité des personnes évoquant cette insécurité sont des femmes.

Les actions spécifiques de l'Espace Gérard Philipe

De janvier à juillet 2019, l'Espace Gérard Philipe a accueilli 1184 femmes sur 2015 personnes (initiative, visiteurs/visiteuse, accompagneur/accompagnatrice compris), soit un public majoritairement féminin à 59%.

Certains événements à l'Espace Gérard Philipe traitent directement de la question de l'égalité femmes-hommes, par exemple :

- Un pan de l'exposition « D'ailleurs nous sommes d'Ivry » destinée à promouvoir la multiculturalité linguistique à Ivry-sur-Seine abordait directement l'écriture inclusive.
- La soirée de juillet 2019 autour du livret « Sans tabou » sur la santé des femmes, la maternité, la sexualité... 71 personnes étaient présentes, majoritairement des femmes.

Il est également important de noter que l'écriture inclusive était présente dans les diverses expositions et contenu des expositions et que des documents relatifs à l'égalité femmes-hommes étaient à la disposition du public à l'accueil.

REMARQUES

Depuis 2019, l'Espace Gérard Philipe compte les participant·e·s aux différentes initiatives.

Par ailleurs, l'Espace Gérard Philippe s'est engagé à respecter l'équilibre femme/homme dans le choix des intervenant·e·s et, désormais, veille à systématiser ce principe inspiré par l'association « #JamaisSansElles », soucieuse d'équilibre et de représentativité¹⁰.

DIRECTION DU CCAS ET DE LA SANTE

Les inégalités entre les femmes et les hommes se manifestent par une plus grande vulnérabilité et une plus grande précarité des femmes, davantage victimes de violences conjugales et intrafamiliales, de marginalisation et d'exclusion que les hommes. Dans ce contexte, il est pertinent d'étudier l'action sociale menée à Ivry-sur-Seine pour évaluer en quoi l'accompagnement des femmes proposé renforce l'égalité femmes-hommes. En effet, l'action sociale a pour objectifs principaux de renforcer les actions de solidarité, d'agir contre l'exclusion et la marginalisation, de favoriser le maintien à domicile, l'accompagnement et l'accessibilité et de maintenir les actions de proximité, de prévention et de lien social.

¹⁰ #JamaisSansElles. 2019. <http://www.jamaissanselles.fr/>

Il est important de souligner que des professionnel-le-s de cette Direction font partie du réseau ivryen de lutte contre les violences à l'égard des femmes. Ces professionnel-le-s sont donc particulièrement sensibilisé-e-s et informé-e-s pour accompagner au mieux les femmes victimes de violences, grâce à une véritable coordination du suivi de chaque situation.

L'action sociale du CCAS est ancrée historiquement sur l'ensemble du territoire. Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'élargissement de son périmètre au secteur de l'action sociale, à celui de l'action handicap et au service des retraité-e-s lui donne plus de visibilité. Compte-tenu des enjeux actuels et à l'appui de l'Analyse des Besoins Sociaux, des problématiques comme la paupérisation, le handicap, la dépendance, l'accès aux droits, la prévention des impayés de loyers, sont à présent portées par un seul organisme : le Centre Communal d'Action Sociale, garant d'une coordination des actions et support d'une politique d'action sociale municipale cohérente.

Le périmètre d'intervention du CCAS comprend actuellement l'observatoire social et des familles, le secteur de l'espace de médiation et d'accès aux droits, et la mission des populations très vulnérables.

En 2016, a été menée la première analyse des besoins sociaux avec pour axes de travail un diagnostic global de la population et deux thématiques : les familles monoparentales et l'aide alimentaire.

En 2018, une mise à jour des données démographiques de la ville contenues dans l'analyse des besoins sociaux a été effectuée. En 2019-2020, l'étude réalisera un focus sur la population ivryenne retraitée.

Pour étudier la situation annuelle de l'égalité femmes-hommes, cette partie cherche à analyser les données genrées et les actions directes et indirectes mises en place dans chaque service.

ANALYSE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA DIRECTION DU CCAS ET DU PÔLE SANTE

Cette Direction est l'une des plus féminines de la Ville, composée de 88% de femmes et de 12% d'hommes. Le Service des Retraité-e-s emploie 90% de femmes, le CMS 88% de femmes et le CMPP 84% de femmes ; les postes de direction sont occupés à 82% par des femmes.

REMARQUE

En accord avec les grandes tendances nationales, les femmes se tournent davantage que les hommes vers les métiers du soin et du service à la personne.

LES POLITIQUES DU CCAS

Secteur action sociale

L'accueil est ouvert à toutes et à tous ; les services rendus sont identiques pour les femmes et pour les hommes. De janvier à septembre 2019, il y a eu 51% d'hommes et 49% de femmes reçu-e-s.

Suite à l'instruction administrative des dossiers de RSA, AME et Fonds Solidarité Energie (FSE), le service souligne que 72% des demandes de RSA proviennent d'hommes, tandis que 54% des demandes de FSE proviennent de femmes du foyer. Il est surprenant de constater que les femmes représentent la majorité des allocataires du RSA au niveau national (54% de femmes et 46% d'hommes en 2016) alors qu'elles sont une nette minorité des allocataires à Ivry-sur-Seine¹¹. En fait, cette sous-représentation s'explique par la répartition de l'instruction entre le CCAS et l'espace départemental des solidarités qui intervient en direction des familles avec enfants.

La commission sociale qui examine les demandes d'aides financières facultatives en faveur des ménages ivryens constate que 57% des demandes proviennent de femmes du foyer. Par conséquent, l'une des pistes à creuser serait d'adapter ou de créer des aides spécifiques à destination des femmes pour répondre à leurs besoins.

Le mode de calcul du quotient familial qui détermine le prix de nombreuses activités municipales améliore la situation de l'égalité femmes-hommes. Il varie en fonction des ressources, des charges et du nombre de personnes du ménage, indépendamment de sa/son référent-e. Le choix d'accorder une part et demi de revenus aux familles monoparentales afin de compenser l'absence d'une seconde source de revenus est fait pour permettre à de nombreuses femmes seules avec des enfants de bénéficier de tarifs adaptés à leur situation familiale et à leur fragilité financière. En effet, 86% de ces familles monoparentales sont maternelles.

REMARQUES

Si l'observatoire des familles ne fait pas de distinction de genre, l'action sociale globale favorise l'égalité femmes-hommes. D'un côté, les agent-e-s veillent à accueillir, à réorienter et à accompagner au mieux les femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales. De l'autre, une attention particulière est portée aux femmes du foyer et aux femmes à la tête de familles monoparentales.

¹¹ Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Chiffres clés Edition 2019*, p. 12 : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

Secteur action handicap

La sensibilisation au handicap passe, entre autres, par des interventions dans les écoles, les initiatives de l'association pour l'instruction en famille (IEF), la journée sport pour toutes et tous. Elle touche les enfants et les adultes, sans distinction de genre.

Ce secteur coordonne la mise en accessibilité des bâtiments communaux et de l'espace public. Ainsi, parmi les équipements culturels, les médiathèques, le Luxy, le Hangar, le théâtre Antoine Vitez sont accessibles aux personnes en situation de handicap et à leur famille. La Galerie Fernand Léger étudie un aménagement de son espace et espère proposer sur demande une visite guidée vidéo de ses expositions situées en sous-sol. En 2019, les manifestations municipales publiques étaient accessibles, notamment les vœux du Maire en janvier ou encore « Ivry en fête » en juin.

Jusqu'à présent, le secteur action handicap contribue à la lutte contre toutes les discriminations sans mener d'actions spécifiques à destination des femmes en situation de handicap.

REMARQUES

Jusqu'à présent, le secteur action handicap participe à la lutte contre toutes les discriminations, sans distinction de genre. Il n'y a donc pas d'actions spécifiques à destination des femmes en situation de handicap à Ivry-sur-Seine.

Cependant, il est intéressant de remarquer que la mise en accessibilité de l'espace public favorise indirectement l'égalité femmes-hommes en facilitant les déplacements de toutes les femmes. En effet, les ascenseurs installés dans ce cadre sont principalement utilisés par des mères de famille portant des poussettes, des cabas ou par des femmes âgées.

Service des retraité·e·s

Le service des retraité·e·s vise à renforcer le bien-être des personnes âgées en privilégiant leur maintien à domicile et leur autonomie. De nombreuses animations et de nombreux loisirs sont proposés à toutes et tous par les équipements culturels et sportifs de la Ville, par les Maisons de quartier ou par les résidences pour rompre avec l'isolement : par exemple, des séances de cinéma gratuites au Luxy (les Cinés Retraité·e·s), des repas organisés dans les résidences, des ateliers de gym et de chant, des dîners dansants.

Si les locataires des résidences s'approchent d'une certaine mixité (54% de femmes, 46% d'hommes), l'ensemble des autres missions du service des retraité·e·s recense toujours plus de femmes que d'hommes. Ainsi, les bénéficiaires du service d'aide à domicile sont à 81% des femmes tandis que les patient·e·s du service de soins infirmiers à domicile sont à 66% des femmes. Il y a également 67% de femmes bénéficiaires du portage des repas. 69% de femmes ont été enregistrées lors du plan canicule de 2019.

REMARQUES

Le service des retraité-e-s s'adresse à toutes et toutes sans distinction de genre. Dans les faits, on peut dire qu'il soutient l'égalité femmes-hommes à travers un accompagnement des femmes âgées, bien plus nombreuses à en bénéficier que les hommes.

Cette surreprésentation des femmes parmi les retraité-e-s s'explique, entre autres, par une espérance de vie plus longue chez les femmes que les hommes. Il faut souligner que les femmes vivent plus longtemps, mais en moins bonne santé que les hommes au niveau national¹².

Mission populations très vulnérables

Les termes « populations très vulnérables » désignent ici les populations issues des lieux de squats et bidonvilles, principalement des Roms. Nombreux sont les Roms qui sont encore confrontés aux préjugés, à la discrimination et à l'exclusion sociale dans leur vie quotidienne. Beaucoup connaissent une misère profonde et une situation socio-économique extrêmement précaire. Les femmes Roms sont encore confrontées à des inégalités à plusieurs égards : grossesse précoce, mariage précoce, marginalisation, pauvreté...

La mission populations très vulnérables a débuté en 2018 et a pour objectifs de :

1. Coordonner, animer et accompagner le réseau local
2. Mener des actions de prévention, de sensibilisation et de médiation
3. Accompagner les habitant-e-s des squats et bidonvilles
4. Répondre aux appels à projets d'insertion nationaux

La Ville d'Ivry-sur-Seine a mis en place des dispositifs d'accompagnement, d'insertion et de transition à destination de ces populations issues des lieux de squats et bidonvilles de la ville. L'une des actions de cette mission qui a potentiellement un impact sur l'égalité femmes-hommes est l'accompagnement vers l'insertion professionnelle des jeunes (16-32 ans) des bidonvilles. Depuis que cette initiative a démarré en juin 2019, 23 jeunes ont été accompagné-e-s vers un dispositif de formation, dont 8 jeunes filles, représentant 35% des bénéficiaires de cette initiative.

De plus, dans le cadre du dispositif de Pôle Emploi, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), la mission populations très vulnérables a réussi à obtenir deux places pour des Ivryen-ne-s (il existe 30 places pour l'Île-de-France). Une femme est actuellement en cours de signature d'un CDI.

La mission prépare également plusieurs journées de sensibilisation à destination des agent-e-s de la Ville concernant la lutte contre toutes les discriminations, notamment l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les préjugés vis-à-vis des Roms.

¹² Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations : *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Chiffres clés Edition 2019*, p. 13 : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

En décembre 2018, la Municipalité a réaffirmé en Conseil Municipal l'engagement de longue date de la Ville dans la résorption des bidonvilles, précédée et assortie d'un accompagnement social fort. C'est pourquoi des dispositifs d'hébergements ont pu se développer dans la commune depuis plusieurs années avec les associations Altéralia, Convivances et Emmaüs. Il est également important de souligner tout le travail partenarial accompli par les militant-e-s, les associations et collectifs de soutien aux familles composés d'ivryennes et d'ivryens. Ces dispositifs d'hébergements permettent l'inclusion des familles (environ 130 familles), un accompagnement social, une stabilisation et la scolarisation des enfants. Ainsi, 12 familles ont pu accéder au logement de droit commun avant fin 2018.

LES POLITIQUES D'ACCÈS AU DROIT

L'Espace Municipal de Médiation et d'Accès au Droit (EMMAD) a pour mission d'accompagner et d'orienter les Ivryennes et les Ivryens dans leurs démarches, les guider pour la défense ou le faire valoir de leurs droits dans un cadre de service public égalitaire et désintéressé.

Il anime et gère des prestations dans le domaine de l'accès au droit, de l'aide aux victimes, de l'orientation juridique et de l'accompagnement judiciaire au profit des victimes de discriminations ou d'atteintes au droit dans un cadre individuel, familial, parental ou professionnel. Il y a notamment des **permanences pour les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales** dispensées par une juriste du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF).

Bilan d'activité

En 2018, 14 868 personnes ont été reçu à l'Espace Municipal de Médiation et d'Accès au Droit (EMMAD), (12 892 en 2017), dont une légère majorité de femmes (environ 55% en 2018, pour 52% en 2017).

Hommes 18-39 ans	Femmes 18-39 ans	Hommes 40-60 ans	Femmes 40-60 ans	Hommes +60 ans	Femmes +60 ans	Hommes Total	Femmes Total
544	2635	5277	4833	852	727	6673	8195

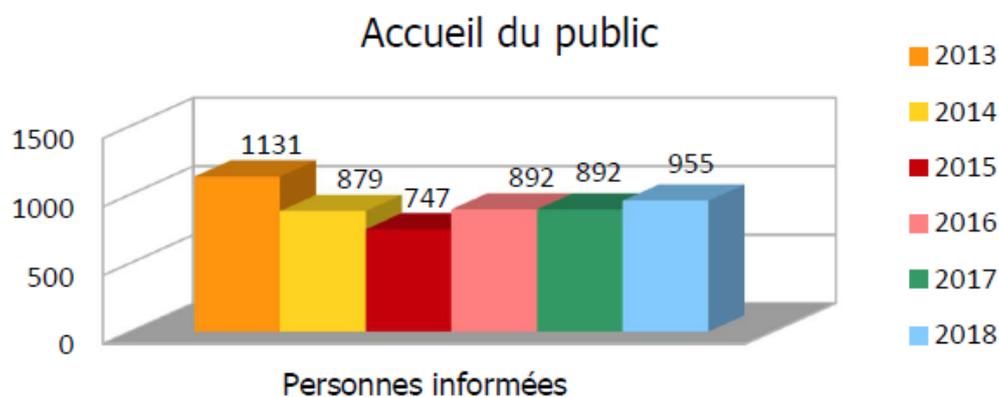
Permanences 2018	Nombre d'usagères/ d'usagers
Avocat·e conseil	208
Avocat·e spé (droit des étrangers)	160
Avocat·e droit du travail	76
Ecrivain·e public	150
APCE	218
CIDFF	984
Léo Lagrange	75
Vigilance handicap	10
Notaire	46
ADIL	405

Psychologue commissariat	104
Conciliateur/conciliatrice	107
Psychologue CMS	213
CICAS	513
Défenseur des droits	123
Banque de France	2222
Total	5491

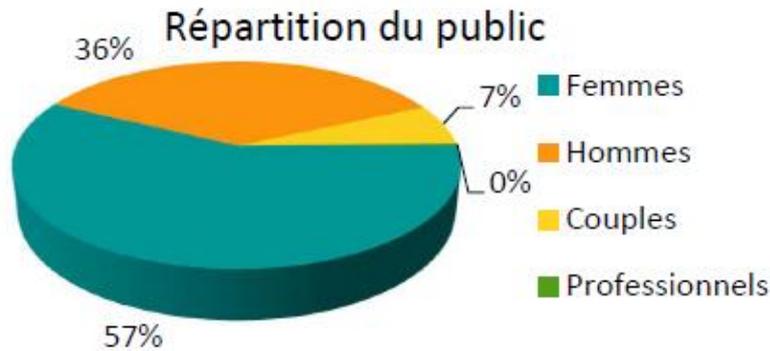
Bilan 2018 des permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

L'Espace Municipal de Médiation et d'Accès au Droit présente de nombreux avantages. En effet, plusieurs permanences sont regroupées en son sein et permettent un bon relais et un travail en réseau.

955 personnes ont été reçues en 2018 (892 en 2017) lors des permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). La majorité des personnes viennent pour la première fois (69,6%).



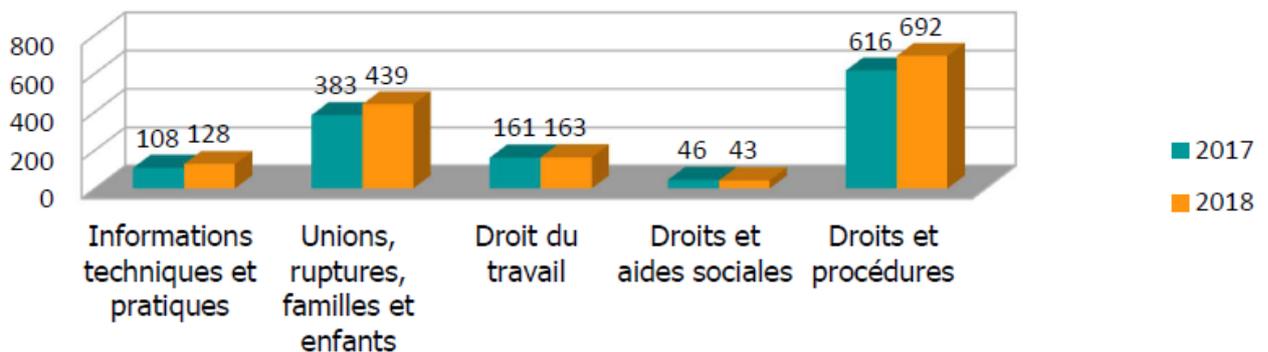
Le public reçu est en légère majorité de sexe féminin. Les femmes représentent 57,4 % du public. Une importante partie du public reçu vit seule (56,1%), avec des enfants à charge (67,8 %). Ces éléments permettent de mettre en avant le bon fonctionnement de la permanence qui touche la famille au sens large (femmes, hommes, couples et enfants).



Le secteur juridique : Les demandes sont extrêmement diverses et concernent l'ensemble des domaines du droit et de la vie quotidienne. Toutefois, on peut remarquer que la majorité des demandes ont trait :

- au droit de la famille (26,3%): divorce, séparation, garde d'enfants et pension alimentaire
- aux droits et procédures (41,5%): procédure civile, aide juridictionnelle, droit de la consommation, responsabilité civile
- au droit du travail (9,8%): licenciement, démission, salaires, congé maladie

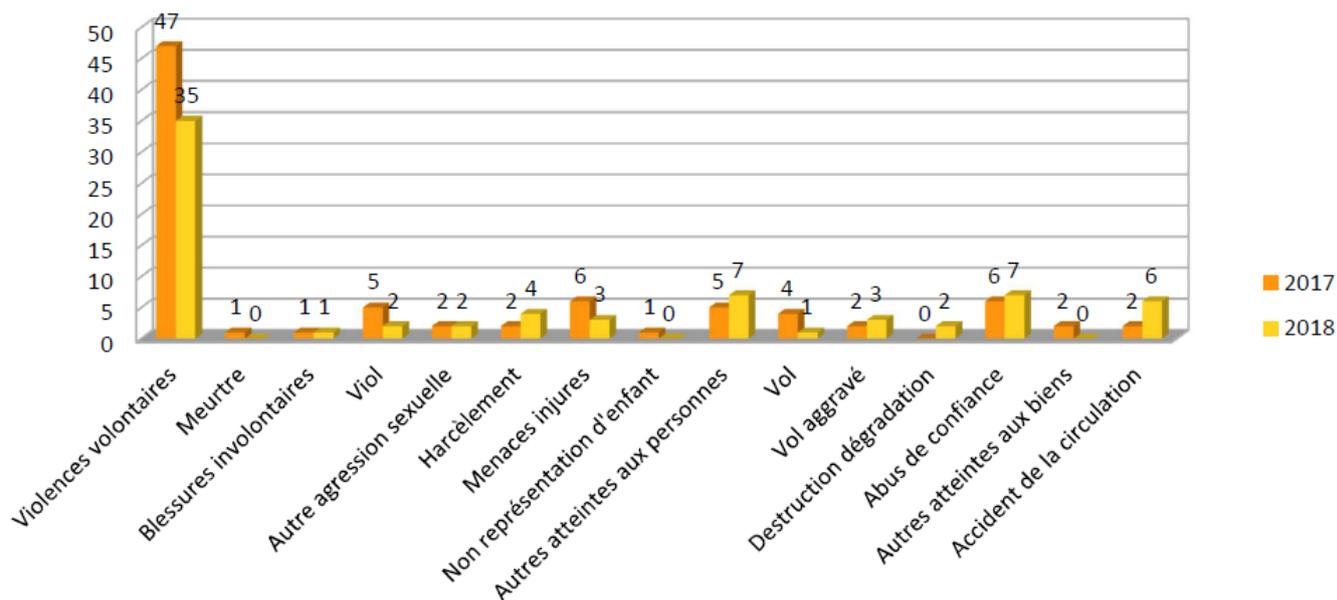
Thèmes du secteur juridique



Le secteur aide aux victimes : Correspondant aux axes du CIDFF94, la fréquentation de l'aide aux victimes a légèrement baissé par rapport à l'année 2017 (73 victimes en 2018, 86 victimes en 2017). Mais le nombre d'entretiens reste constant (95 entretiens en 2018 et en 2017) ce qui met en avant le suivi des victimes.

Il y a également une légère diminution en ce qui concerne le secteur des violences conjugales (32 victimes en 2018, 40 victimes en 2017).

A chaque entretien, plus spécifiquement pour les violences conjugales, la juriste demande si la victime fait l'objet d'un suivi psychologique ou si elle souhaite le faire. Dans ce cas une orientation vers la psychologue de l'association est systématiquement effectuée.



La nature des infractions relatives aux personnes peut être présentée de la manière suivante :

- 35 cas de violences volontaires
- 1 cas de blessures involontaires
- 2 cas de viol
- 2 cas d'autres agressions sexuelles
- 4 cas de harcèlement dont 1 cas de harcèlement moral au travail
- 3 cas de menaces, injures
- 7 cas d'autres atteintes aux personnes

Soit un total de 54 infractions relatives aux personnes, dont 32 victimes de violences conjugales.

Celle-ci revêt plusieurs formes :

- 1 cas de viol
- 6 cas de violences économiques
- 17 cas de violences physiques
- 16 cas de violences psychologiques/verbales
- 4 cas de harcèlement
- 5 cas de menaces/ injures

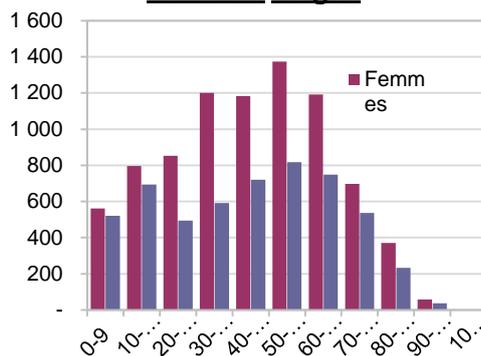
La juriste du CIDFF fait également partie du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, co-animé par la Ville.

LES POLITIQUES DU PÔLE SANTE

REMARQUES

Les bilans d'activité du CMS et du CMPP constituent de nouvelles sources pour ce rapport. L'analyse se fonde sur les bilans de 2018, ceux de 2019 n'étant pas encore disponibles.

Patientèle du CMS par genre et tranches d'âges



Le Centre Municipal de Santé

Le Centre Municipal de Santé (CMS) a pour objectifs de faciliter l'accès aux soins pour toutes et tous (secteur 1, tiers payant et conventionnement avec de nombreuses mutuelles), d'offrir des prestations indispensables à la prise en charge des différentes pathologies, de lier le soin et la prévention et de garantir la qualité et la sécurité des soins prodigués.

En 2018, la patientèle comporte 12 203 patient-e-s (médecine et dentaire), dont 81% sont ivryen-ne-s et 23% bénéficiaires de la CMUc (couverture médicale universelle complémentaire).

REMARQUE

En 2018, les femmes constituent la majeure partie de la patientèle du CMS. C'est chez les enfants et les jeunes (0-19 ans) que la mixité est la plus grande. L'écart se creuse à l'âge adulte et chez les personnes âgées, principalement entre 30 et 59 ans.

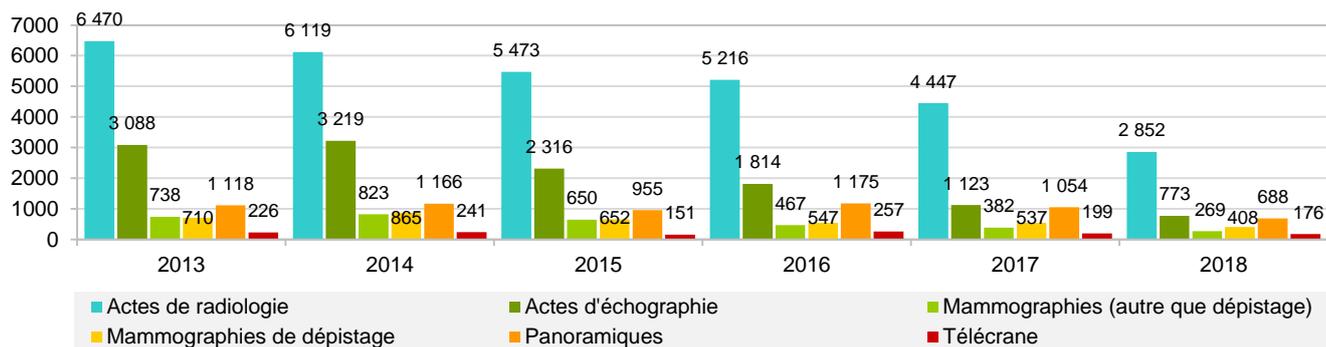
Le CMS est un acteur majeur de soins de premier recours sur la Ville qui est confronté aux mêmes difficultés de désertification de plusieurs spécialités au niveau national. Celles-ci ne cessent de s'accroître et atteindront un pic en 2020.

REMARQUE

A Ivry-sur-Seine, la désertification médicale touche plusieurs disciplines, dont la gynécologie qui garantit la santé sexuelle et reproductive des femmes ainsi que la radiologie. Celle-ci prend en charge les mammographies de dépistage du cancer du sein, cancer le plus fréquent chez les femmes.

Le graphique ci-dessous montre que le nombre de mammographies de dépistage annuelles a presque baissé de moitié entre 2013 et 2018.

Activité du service d'imagerie médicale de 2013 à 2018



Afin de favoriser le lien social près des habitants et d'amplifier la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, le CMS prend en charge les soins de premiers recours, des consultations spécialisées, des activités de prévention et de santé publique. Ainsi, certaines actions font directement progresser l'égalité entre les femmes et les hommes car elles sont spécialement dédiées à la santé des femmes.

Pour rappel, les femmes vivent plus longtemps mais en moins bonne santé que les hommes au niveau national¹³.

Le Planning familial et la Protection maternelle s'occupent du contrôle des naissances, de la réduction du recours à l'IVG, du suivi des femmes enceintes et de la réduction des risques.

Le Centre gratuit d'information, de dépistage et de diagnostic (CeGIDD) des infections par les virus de l'immunodéficience humaine, des hépatites virales et des infections sexuellement transmissibles d'Ivry-Vitry propose des permanences du lundi au vendredi, toute l'année. Les habitant·e·s peuvent même anonymement venir chercher informations et conseils sur leur santé sexuelle. La prévention et le dépistage des IST visent au respect de l'autre et à la lutte contre les LGBT+phobies.

Plusieurs professionnelles du CMS font partie du Réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Centre Médico Psycho-Pédagogique

Le Centre Médico Psycho-Pédagogique (CMPP) a pour objectifs :

- Le soutien et aide aux enfants/adolescent·e·s (0 – 20 ans) en difficulté psychologique et à leur famille
- L'accueil à temps partiel d'enfants présentant des troubles importants et aménagement de leur scolarité
- La participation aux actions de santé publique et apporter son expertise dans le domaine de la santé mentale

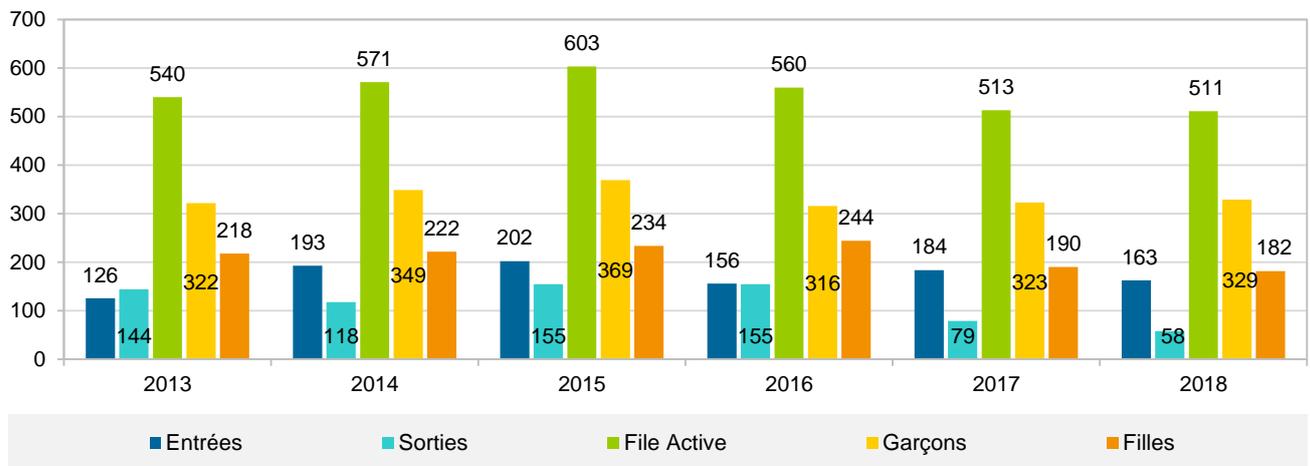
¹³ Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les discriminations, *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Chiffres clés, édition 2019* : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

- Le développement de partenariat avec les acteurs locaux/actrices locales et les établissements médico-sociaux.

Le bilan de l'année 2018 indique que :

- Les 7-11 ans représentent 47% des enfants suivis ; les 12-18 ans 25%
- 10 354 rendez-vous réalisés sur 210 jours d'ouverture avec une fréquentation mensuelle de 360 enfants (en 2017)
- En 2018, les filles représentent seulement 36% de la population accueillie au CMPP. La proportion filles / garçons reste stable avec 182 filles et 329 garçons.

Evolution de la population accueillie au CMPP de 2013 à 2018



En France, en moyenne 143 000 enfants vivent dans un foyer où une femme a déclaré des formes de violences sexuelles et/ou physiques au sein de son couple. 42% ont moins de 6 ans¹⁴. Les violences conjugales ont des conséquences graves et durables sur les enfants qui sont directement victimes ou exposé-e-s à ces violences. Lors du bilan 2018 du réseau ivryen de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, il a été noté que sur le territoire ivryen, les possibilités de suivi pour les enfants co-victimes de violences sont extrêmement réduites car les consultations du CMPP sont saturées. Or, ces enfants ont besoin d'être suivi rapidement après les événements violents.

DIRECTION DES ACTIONS ET PRESTATIONS EN DIRECTION DES FAMILLES

A Ivry-sur-Seine, la Direction des actions et prestations en direction des familles permet d'analyser de manière privilégiée la situation de l'égalité femmes-hommes au sein des familles. Cette Direction porte, entre autres, une attention particulière aux familles monoparentales et aux femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales ; met en place des politiques inclusives (par exemple,

¹⁴ Centre Hubertine-Auclert. « Mieux protéger et accompagner les enfants co-victimes des violences conjugales ». 2017.

l'utilisation de « représentant » au lieu de « mère » ou « père »), propose des programmes innovants en matière d'éducation, entre autres.

Les affaires familiales paraissent donc un point de départ pour comprendre les enjeux et la complexité des familles à l'époque contemporaine.

LES POLITIQUES DE LA PETITE ENFANCE

Les politiques de la petite enfance en matière d'égalité femmes-hommes ou filles-garçons se confrontent principalement aux trois problématiques suivantes.

Équilibre filles-garçons dans les groupes d'enfants / Manque de mixité dans les équipes

Lors des attributions de place en crèche, les professionnel-le-s veillent à un équilibre filles-garçons dans les groupes d'enfants. Il ne s'agit pas d'une égalité stricte mais d'un regard attentif sur la composition des groupes. Ainsi, sur l'ensemble des 336 enfants accueilli-e-s en 2018, 47 % sont des filles.

Cependant, les équipes pédagogiques manquent de mixité : il y a seulement un directeur éducateur de jeunes enfants sur 6 crèches. Plus largement, le service Petite Enfance comptabilise 2 cuisiniers homme et il y a très peu de candidatures masculines.

REMARQUES

Le personnel employé par le service Petite Enfance est majoritairement composé de femmes, ce qui met en évidence une spécialisation genrée. Si le surnombre de femmes dans ce milieu est bien connu, il semble nécessaire de questionner l'absence des hommes. Elle peut être due à l'éducation des filles et des garçons qui influe ensuite sur le choix des métiers, mais cette absence peut aussi s'expliquer par le niveau faible des salaires et le manque de reconnaissance de ces métiers.

La collectivité possède un fort potentiel en termes de recrutement. L'une des pistes consiste à encourager l'embauche de personnel de la petite enfance des deux genres. Un travail auprès des jeunes pour valoriser ces vocations peut être envisagé pour favoriser plus de mixité.

Cela pose la question de la revalorisation, notamment salariale, des métiers de la petite enfance. Les métiers de la petite enfance sont-ils aussi valorisés que ceux de la filière technique (généralement plutôt masculine) ?

Il y aurait sans doute lieu de mener une réflexion sur ce sujet, inspirée par les travaux du Défenseur des droits¹⁵, sur la revalorisation des métiers à dominante féminine par rapport aux métiers à dominante masculine.

¹⁵ Exemple de travaux du Défenseur des Droits. *Guide pratique pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine* :

Focus particulier sur l'égalité filles-garçons dans le projet éducatif et lors d'actions de sensibilisation des professionnel-le-s

En 2018, le service Petite Enfance a élaboré son projet éducatif pour l'ensemble des équipements. Ce document, issu d'une réflexion et d'une écriture collectives, constitue la feuille de route précisant les objectifs éducatifs du service Petite Enfance. L'égalité filles-garçons fait l'objet d'un focus particulier dans le projet éducatif qui doit découler sur des mesures spécifiques.

Les équipements de la Petite Enfance s'inspirent de la pédagogie Loczy qui propose une mise à disposition des jeux et jouets permettant ainsi aux enfants d'aller au gré de leurs besoins et/ou envies d'un jouet à l'autre. Un espace jeux symbolique – jeux d'imitation est également proposé. Les jouets (garage, poupée, dinette, ...) sont ainsi proposés de façon identique aux enfants quel que soit leur genre.

Actions de sensibilisation des professionnel-le-s de la petite enfance sur l'égalité filles-garçons

La formation des professionnel-le-s à une pédagogie égalitaire et à la prévention des stéréotypes est un point clé qui constitue l'entrée nécessaire pour travailler sur ces questions. Il semble également utile d'organiser une action de sensibilisation à destination des parents.

Des codes sont intégrés de façon plus ou moins consciente par la société (rayon de jeux rose ou bleu dans les magasins de jouets ; les représentations du « féminin » et du « masculin » renvoient à des stéréotypes davantage qu'à des rôles égaux entre hommes et femmes...). La sensibilisation visera à déconstruire ces codes.

Une journée pédagogique (à construire début 2020) pourrait traiter de cette question spécifique (à construire).

Sensibiliser les professionnel-le-s serait également une façon indirecte de sensibiliser les parents par les différents échanges qu'elles / ils peuvent avoir ensemble au quotidien.

REMARQUE

Dans le cadre du projet pédagogique et suite à la sensibilisation des professionnel-le-s, il serait judicieux d'identifier les mesures spécifiques proposées dans le domaine de l'égalité filles-garçons.

Attention particulière pour les familles monoparentales et les femmes victimes de violences conjugales

La troisième problématique concerne l'attention particulière portée sur les demandes de places en crèche formulées par des familles monoparentales (pour une grande majorité, l'adulte est une femme) ou encore par les femmes victimes de violences conjugales.

En 2018, 16,67% des familles accueillies étaient monoparentales, c'est-à-dire 57 familles monoparentales. Parmi elles, 56 étaient composées d'une femme et d'enfant(s). La situation des familles monoparentales est regardée avec attention lors des commissions d'attribution des places en crèches. En effet, la situation de monoparentalité génère un déséquilibre et une certaine fragilité. La place en crèche devient alors une condition sine qua none pour que le parent puisse travailler, percevoir un salaire et subvenir aux besoins de sa famille. La condition de famille monoparentale est prise en compte de façon générale, que la famille soit composée d'une femme ou d'un homme. Il convient toutefois de préciser que dans la grande majorité des situations, elles sont composées à 86% d'une femme et d'enfants. De la place en crèche, dépend alors l'indépendance économique et sociale de la famille.

Depuis 2017, cet accueil est présenté dans le cadre du budget sensible au genre.

Lors des commissions d'attribution de places en crèche, la situation de violence conjugale est également prise en compte. Toutefois, les demandes de places en crèches étant faites sur une plate-forme dématérialisée, cette information est rarement présentée. Elle peut être évoquée dans un courrier de la famille adressé à l' élu ou au service ou par une travailleuse sociale / un travailleur social accompagnant la famille.

LES VACANCES DE L'ENFANCE

Les projets pédagogiques mis en œuvre par les équipes recrutées par la ville ou par le partenaire Vacances Voyages Loisirs ont pour objectif principal le travail autour du « Vivre ensemble ». Ainsi, pendant les séjours, toutes les formes de discriminations sont abordées au travers des activités ou des échanges.

La parité filles-garçons lors des séjours fait partie des critères fixés pour constituer les groupes en fonction des tranches d'âges. En 2019, le service a accueilli sur les séjours d'hiver et d'été 887 enfants. Les filles étaient au nombre de 406 (45.80%) contre 481 (54.20%) pour les garçons.

PÔLE FAMILLES

Le Pôle Familles intervient pour permettre l'accès des usagères / usagers aux services municipaux en fonction du quotient familial, pour les inscriptions scolaires et pour l'édition et le paiement des factures. Le public accueilli au Pôles familles est la famille quelle que soit sa composition. De plus, concernant la composition de la famille, il n'y a pas de référence au père et à la mère mais des termes plus inclusifs sont utilisés : représentant-e 1 et représentant-e 2. Cela permet d'intégrer toutes les compositions familiales.

Tout comme le service Petite Enfance, le Pôle Familles est composé majoritairement de femmes, avec un certain effort pour la mixité :

- 2018 : 100% de femmes
- 2019 : intégration d'un homme dans l'équipe et donc 93% de femmes, 7% d'hommes

Le Pôle familles a également une visibilité sur les familles monoparentales à Ivry-sur-Seine :

- 5481 familles dont 1690 familles monoparentales (31%)
- 1503 familles monoparentales femmes (89%)
- 187 familles monoparentales hommes (11%)

Dans ces familles monoparentales, 321 n'ont pas fait calculer leur quotient familial et la moyenne des quotients calculés est de 301 (moyenne des quotients sur Ivry : 535).

REMARQUES

Il faut noter que le rapport de 2019 comprend de nouvelles données genrées concernant le Pôle Familles.

A Ivry-sur-Seine, les familles monoparentales maternelles représentent 86% des familles monoparentales. Elles sont sujettes à une plus grande précarité avec un quotient familial plus faible. Comme précédemment, cette situation familiale est un marqueur fort d'inégalités.

LES POLITIQUES CULTURELLES

Si l'accès à la culture pour toutes et tous est au cœur du projet culturel ivryen, cette partie vise à analyser plus en détail les pratiques culturelles sous le prisme du genre, ce qui met en lumière le manque de mixité global. Ainsi, les actions directes et indirectes en faveur de l'égalité femmes-hommes, des données genrées concernant le public, le personnel et les artistes permettent d'évaluer la situation annuelle pour chaque équipement culturel municipal.

La Ville d'Ivry-sur-Seine se distingue par son offre culturelle riche, plurielle et engagée. En effet, les politiques culturelles veillent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, il y a toujours un décalage genré entre des pratiques de loisirs plutôt féminines et des pratiques professionnelles plutôt masculines.

La Direction organise également des événements autour de la culture scientifique, les rendez-vous des sciences. Dans ce cadre, en 2019, 7 événements ont eu lieu autour du genre, grâce au rendez-vous des sciences, intitulé « C'est quoi ton genre ? », pour déconstruire les stéréotypes concernant les femmes et les hommes en utilisant la science, par exemple, à travers :

- une rencontre qui définit le genre, le questionne : existe-t-il réellement des différences naturelles et essentielles entre femmes et hommes qui déterminent notre identité ? Ou s'agit-il de stéréotypes culturellement construits ? Une anthropologue, une

bioanthropologue, une biologiste, une philosophe et une sociologue ont répondu aux questions du public et ont apporté des précisions sur un concept de genre moins binaire.

- une rencontre sur la diversité des modèles parentaux dans le monde avec une anthropologue
- une table ronde pour aller vers une société sans stéréotypes de genre

LA GALERIE FERNAND LÉGER / LES ARTS PLASTIQUES

La Galerie Fernand Léger a pour objectif principal d'inspirer une réflexion sur le territoire et la mutation urbaine actuelle à Ivry. Des artistes sont donc invité·e·s en résidence de création et exposé·e·s en fonction de cet axe artistique. Ce projet culturel ne soutient pas directement l'égalité entre les femmes et les hommes, même s'il donne de la visibilité à des femmes artistes.

Sur les trois expositions de 2019, la première est l'œuvre d'une femme, la deuxième celle d'un homme et la troisième celle d'un collectif d'artistes. Les saisons n'étant pas annuelles, il convient d'étudier la répartition femmes-hommes sur plusieurs années.

Dans la première exposition, « Assemblages persistants », de janvier à mars, le travail d'Alexandra Sà explore l'espace du dedans et celui du dehors grâce à une réflexion sur le mobilier urbain. Cette démarche questionne indirectement la place des femmes dans l'espace public et le regard que les femmes artistes posent dessus. Dans la troisième exposition « Le territoire à l'œuvre #2 », une manifestation triennale consacrée à l'art public, Céline Ahond interroge les liens entre l'expérience du corps et la production du langage.

Au sein de la Galerie, l'égalité entre les femmes et les hommes tient de la visibilité accordée aux artistes femmes, mais aussi des thématiques traitées par les œuvres. Ainsi, les femmes sont autant exposées que les hommes entre 2014 et 2019. La question de l'égalité est très indirectement traitée et dépend des réflexions originales de chaque artiste puisque l'espace public reste la priorité de toutes les démarches. La représentation des femmes, de leurs corps, de leurs rapports entre elles ou avec les hommes reste très ponctuelle en 2019.

En ce qui concerne les 5 ateliers de cours répartis sur l'ensemble du territoire, les pratiques culturelles sont majoritairement féminines : sur les 255 élèves inscrit·e·s à la rentrée 2019, 68% sont des femmes. Ce sont principalement des adolescentes.

Les artistes enseignant·e·s comptent deux fois plus de femmes que d'hommes (6 femmes et 3 hommes). Le reste du service est composé de 3 hommes et de 2 femmes.

LE CINÉMA MUNICIPAL LE LUXY

En tant que service municipal, le Luxy est un cinéma d'art et d'essai dont l'objectif premier est de défendre la culture pour toutes et tous à travers de nombreuses actions culturelles. Ces actions s'inscrivent largement dans un projet de sensibilisation à toutes les discriminations pour faire bouger

les mentalités. Une attention particulière est portée à la mise en évidence des inégalités femmes-hommes et à la déconstruction des stéréotypes de genre.

Le Luxy a participé à des journées dédiées à la défense de l'égalité femmes-hommes :

- A l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), une projection-débat a eu lieu autour de *Pearl* (2018), le biopic d'une championne de culturisme pour remettre en question les représentations de la « féminité » et de la maternité.
- Pour la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), une projection-débat autour de *Working Woman* (2018) aura lieu en partenariat avec Femmes Solidaires et la CGT pour parler du harcèlement sexuel au travail.

En dehors de ces journées, l'égalité entre les femmes et les hommes a très souvent fait partie de la programmation et des animations à destination du jeune public (les Cinés p'tit déj', les Cinés-Goûters), des retraité-e-s (les Cinés-Retraités) ou pendant les Cinés-Thé.

Parmi ces projections ciblées, certaines ont donné lieu à des débats, ce qui a contribué à sensibiliser un large public aux inégalités entre les femmes et les hommes, aux stéréotypes de genre et à toutes les discriminations. Par exemple : le 13 février 2019, le film *Long Way Home* (2019) faisait le portrait d'une jeune femme noire dans la société américaine d'aujourd'hui ; le 20 février 2019, le documentaire *Mallé en son exil* (2017) questionnait la place des femmes dans la société malienne et l'excision ; le 28 mai 2019, le documentaire *Résistantes* (2017) suivait les points de vue de trois femmes engagées contre la colonisation et pour la guerre d'indépendance en Algérie ; le 3 juin 2019 : le film *11 fois Fatima* (2017) racontait le pèlerinage et l'identité de 11 femmes portugaises ; le 12 juillet 2019, le documentaire *Hauts les filles* (2019) explorait les rapports femmes-hommes à travers l'histoire du rock français ; le 22 septembre 2019, le film *2 ou 3 choses que je sais d'elle* (1967) revenait sur les rapports femmes-hommes et la prostitution dans un grand ensemble de la région parisienne dans les années 1960.

En plus des thématiques abordées lors de ces rencontres, on peut noter que 40% des invité-e-s qui faisaient partie de la réalisation étaient des femmes (réalisatrices ou actrices) et que 26% des films présentés étaient l'œuvre de réalisatrices.

REMARQUES

La part de femmes et d'hommes parmi les intervenant-e-s ainsi que celle de réalisatrices et de réalisateurs dont les films sont projetés au Luxy sont de nouveaux indicateurs pour ce rapport.

Malgré une sous-représentation des réalisatrices dans la programmation du Luxy (26%), leur part est légèrement plus élevée que la moyenne nationale : il n'y a que 23% de réalisatrices en France, ce qui est beaucoup plus que dans le reste du monde (8% aux États-Unis)¹⁶.

Le Luxy fait un travail quotidien sur l'histoire du cinéma en projetant des classiques et des films d'aujourd'hui, ce qui explique la sous-représentation des réalisatrices dans la programmation. Sur les 54 films issus du répertoire classique figurant dans la programmation 2019, il n'y a qu'une seule réalisatrice alors que leur proportion est un peu plus importante dans le répertoire actuel (31%).

En ce qui concerne le public, il est difficile de mesurer la répartition genrée de la fréquentation. Sur les 1800 ami.e.s du Luxy, 70% sont des femmes ; les événements sont globalement fréquentés par une grande majorité de femmes.

LE CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET DE DANSE

Le conservatoire de musique et de danse s'attache avant tout à ouvrir à toutes et tous un suivi pédagogique de qualité de l'enfance à l'âge adulte. Ainsi, toutes les formes de mixité sont recherchées. Les pratiques culturelles de loisirs y sont beaucoup plus féminines que masculines alors que les pratiques culturelles professionnelles restent plus inégalitaires dans le monde de la musique que dans d'autres sphères artistiques¹⁷.

La politique culturelle du conservatoire cherche à lutter contre ces tendances. En effet, en considérant le conservatoire comme lieu de diffusion, une certaine mixité s'établit parmi les artistes. Sur la saison culturelle 2018/2019, il y a eu 48% de femmes et 52% d'hommes.

¹⁶ 23% des longs métrages français ont été réalisés par des femmes en 2017 : Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes. *Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Chiffres clés Edition 2019* : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>

8% des 250 plus gros succès produits à Hollywood en 2018 ont été réalisés par des femmes : Martha M. Lauzen. *The Celluloid Ceiling: Behind-the-Scenes Employment of Women on the Top 100, 250, and 500 films of 2018*, Center for the Study of Women in Television and Film [dir.], San Diego State University, San Diego : https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf

¹⁷ Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans ce secteur (64% d'hommes, 36% de femmes), elles sont de moins en moins payées par rapport aux hommes (-21% pour les permanentes en 2019) : Antoine Pecqueur. « Inégalités hommes-femmes dans la musique », *La Lettre du Musicien*, 2019 : https://www.lalettredumusicien.fr/s/articles/6098_0_inegalites-hommes-femmes-dans-la-musique?idarticle=6098

Alors que les compositrices sont largement sous-représentées dans l'histoire de la musique, le conservatoire cherche à réhabiliter et à mettre en valeur des œuvres de femmes, en organisant un concert avec le Quatuor à cordes Talea, composé de musiciennes et enseignantes, en janvier 2020.

En s'intéressant au conservatoire comme lieu de formation, on peut rendre compte de la répartition genrée des enseignant·e·s et des élèves. D'une part, la mixité est presque respectée et recherchée parmi les 47 enseignant·e·s, avec 49% de femmes, comme en 2018. Sur les 6 enseignant·e·s les plus diplômé·e·s, 5 sont des femmes. D'autre part, sur 839 élèves, 73% sont des femmes.

REMARQUES

La proportion d'utilisatrices a très légèrement augmenté, passant de 72% en 2018 à 73% en 2019. Cependant, ce chiffre s'explique en partie par la sous-représentation des garçons en danse (2%) alors qu'il y a beaucoup plus de mixité dans les cours de musiques : 45% d'hommes et 55% de femmes.

Malgré l'effort de mixité en musique et le décloisonnement grandissant des disciplines instrumentales, certaines restent très genrées. Par exemple, il y a plus de musiciens que de musiciennes parmi les cuivres et inversement chez les cordes : les professeurs de trompette, de trombone et de cor sont des hommes tandis que les professeurs de violon, d'alto, de violoncelle et de contrebasse sont des femmes.

Au conservatoire d'Ivry, les femmes sont surreprésentées dans les pratiques culturelles de loisirs alors qu'elles ne le seront pas dans les pratiques professionnelles possibles par la suite. Les choix pédagogiques visent pourtant à déconstruire les stéréotypes de genre et à valoriser la professionnalisation des femmes musiciennes.

LES MÉDIATHÈQUES

Les médiathèques travaillent à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion du 8 mars, du 25 novembre et tout au long de l'année grâce à un projet culturel exigeant. Pour ce faire, elles s'associent avec d'autres services municipaux (le secteur « lutte contre toutes les discriminations », le service handicap, le Centre Municipal de Santé, la Direction jeunesse, etc.).

Événements en faveur de l'égalité femmes-hommes

Pour le 8 mars, la médiathèque du plateau Monmousseau a organisé un échange autour de portraits de femmes inspirantes intitulé « Yes We Can : Parcours de Femmes ». La médiathèque du centre-ville a proposé un apéro culturel et une rencontre avec Aya Cissoko, ex-championne de boxe et autrice, sur les résistances à l'encontre des femmes qui pratiquent les sports de combat et de leur place dans le sport.

Pour le 25 novembre, la compagnie des Culottées du Bocal proposera une conférence gesticulée sur la culture du viol et le consentement à la médiathèque du centre-ville. Cette représentation théâtrale d'éducation populaire sera suivie par un atelier pédagogique avec une classe 3^{ème}.

Déconstruire les stéréotypes de genre par des rencontres

Tout au long de l'année, des femmes artistes sont mises en valeur par des cafés littéraires, des rencontres et des expositions. Premièrement, la médiathèque veille à respecter la mixité entre les autrices et auteurs dans la sélection des cafés littéraires. Deuxièmement, à une année de rencontres féminines en 2018 se succède une année de rencontres masculines en 2019 (Hervé Le Corre, le 16 mars, Wadji Mouawad, le 15 mai). Troisièmement, un apéro culturel avec l'artiste Thu-Van Tran a eu lieu le 28 mai à l'occasion de son exposition à Hanoï et au Crédac : son œuvre explore le déplacement physique et culturel des femmes à travers l'histoire coloniale.

D'autres événements ont donné de la visibilité aux femmes dans l'Histoire, l'histoire du sport et l'histoire de l'art.

Tout d'abord, à l'occasion de la semaine de la mémoire, du génocide des Juifs et des Tsiganes s'est tenu le vernissage de l'exposition « Annette et son histoire », le 2 février, pour la prévention des crimes contre l'humanité et la lutte contre le racisme et l'intolérance. A partir du témoignage d'Annette Bursztejn-Maslyzck, enfant cachée et ivryenne, des élèves de CM1 ont réalisé un livre d'artiste avec Anne-Catherine Nesa, artiste graveur. L'exposition comprenait aussi *Luciole*, un autre livre de l'artiste elle-même d'après le témoignage de Liliane Klein-Lieber.

Ensuite, juste avant la Coupe du Monde Féminine de la FIFA, s'est déroulée une projection-débat autour du film *Taper dans la balle* en présence de la sa réalisatrice, Sophie Laly, réalisé 100 ans après le premier match de football féminin, en 1917.

Enfin, une présentation-conversation a été programmée le 8 octobre avec Isabelle Alfonsi, l'autrice de *Pour une esthétique de l'émancipation : Produire les lignées d'un art queer* (2019) et Claire Le Restif, directrice du Crédac. Ce livre participe à l'écriture d'histoires de l'art plurielles, incarnées et affectives, grâce à une mise en contexte sociale, politique et personnelles poussée.

Des soirées-débats pour les parents favorisent l'égalité femmes-hommes : le 19 janvier a eu lieu une conférence sur la diversité culturelle et la parentalité à Monmousseau ; le 15 octobre le sujet de la rencontre était le repas en famille.

Déconstruire les stéréotypes de genre par des lectures

Au sein des médiathèques, il existe de nombreux moyens et espaces pour informer et sensibiliser les lectrices et lecteurs à l'égalité entre les femmes et les hommes. D'après la classification universelle pour le rangement des bibliothèques, des livres consacrés aux droits des femmes sont clairement identifiés. D'autres livres sur l'égalité femmes-hommes sont régulièrement mis en évidence tandis que la politique d'achat se veut toujours inclusive et ouverte, avec une attention particulière portée pour les livres jeunesse.

En 2019 a été décidée la mise en place de toilettes non genrées dans la médiathèque du centre-ville (effective en 2020).

Analyse des pratiques culturelles genrées dans les médiathèques

Les femmes sont plus présentes que les hommes dans les médiathèques. En effet, si on se réfère à l'ensemble des inscrit·e·s, il y a 58% de femmes. Parmi celles et ceux qui empruntent activement depuis début 2019, il y a 60% de femmes.

REMARQUES

Les précédents rapports mettent en évidence une augmentation de la part des utilisatrices de la médiathèque, même si l'année 2019 connaît jusqu'à présent un léger recul : 57% en 2016, 60% en 2017, 61% en 2018, 60% en 2019.

Si les utilisatrices sont plus présentes que les utilisateurs dans les fichiers : les hommes fréquentent plus que les femmes les espaces presse et informatique.

66% des emprunts sont réalisés par des femmes, même s'il convient de relativiser ce chiffre car de nombreuses femmes empruntent à leur nom pour toute leur famille.

Répartition des femmes parmi celles et ceux qui empruntent par catégories d'âge

Âge	Part de femmes inscrites
De 0 à 13 ans	52%
De 14 à 19 ans	56%
De 20 à 24 ans	68%
De 25 à 58 ans	62%
De 58 à 64 ans	56%
65 ans et plus	66%

REMARQUES

L'actualisation du rapport prend en compte un nouvel indicateur : la répartition genrée de celles et ceux qui empruntent.

S'il y a davantage de lectrices que de lecteurs qui empruntent toutes catégories d'âges confondues, une plus grande mixité est présente chez les plus jeunes (52% de filles et 48% de garçons empruntent entre 0 et 13 ans), suivie d'un décrochage significatif des hommes entre 20 et 58 ans (32% de lecteurs empruntent entre 20 et 24 ans, 38% entre 25 et 58 ans).

Une plus grande mixité apparaît à nouveau entre 58 et 64 ans (56% de femmes et 44% d'hommes empruntent). Enfin, un large recul des lecteurs intervient chez les 65 ans et plus (66% de lectrices empruntent).

Concernant la répartition des lectrices et lecteurs par catégories d'emprunts, les romans constituent 76% des prêts pour les lectrices et 52% des prêts pour les lecteurs. Au sein de cette catégorie, les romans adultes sont les plus empruntés, suivis des romans policiers dans les deux cas. Les romans

adolescents constituent 8% des emprunts du lectorat féminin, c'est-à-dire deux fois plus que pour les emprunts du lectorat masculin. Ce décalage peut correspondre au décrochage repéré précédemment chez les jeunes hommes.

REMARQUES

La répartition femmes-hommes par catégorie d'emprunts constitue un nouvel indicateur pertinent pour ce rapport. Elle met en évidence les efforts de déconstruction des stéréotypes de genre entrepris au sein des médiathèques d'Ivry et invite à étudier leur évolution dans les années à venir.

Les bandes dessinées constituent 40% des emprunts des lecteurs et 17% des emprunts des lectrices, ce qui montre la persistance de catégories de lecture préjugées plus « masculines ». Cependant, il y a de plus en plus d'autrices et de lectrices de bandes dessinées. La culture scientifique semble s'ouvrir davantage aux femmes car les ouvrages scientifiques correspondent à 7% des emprunts des lectrices et 8% des emprunts des lecteurs.

Analyse des ressources humaines

Malgré un effort pour aller vers plus de mixité lors du renouvellement de l'équipe en 2018, le personnel des médiathèques est composé de 71% de femmes en 2019, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à l'année précédente (69%). Cette surreprésentation des femmes se retrouve dans les barèmes nationaux consacrés au travail en bibliothèque et médiathèque, mais aussi à l'échelle de la Ville dans l'ensemble des services municipaux.

REMARQUE

Malgré une absence de mixité du secteur, il est intéressant de constater que les Médiathèques constituent le seul service municipal de la Culture dirigé par une femme.

LE HANGAR ET TREMPLIN

Le Hangar a pour objectifs de diffuser toutes les esthétiques de musiques actuelles et de favoriser la mixité au sein de la salle de concert et du service, mais aussi au Tremplin, lieu de cours, de répétitions et d'enregistrement.

Indépendamment de ses activités musicales, le Hangar soutient la lutte contre toutes les discriminations et l'égalité femmes-hommes. Ainsi, à l'occasion du 8 mars, une cérémonie de marrainages de femmes « sans-papiers » s'est déroulée au Hangar avant le concert de la chanteuse de chaâbi, Meriem Beldi. Elle est l'une des rares artistes femmes à chanter ce répertoire

habituellement réservé aux hommes. Les places de concert étaient offertes par le Hangar pour les femmes marrainées.

Le Hangar ouvre sa scène et des résidences d'artistes à des femmes d'influence. Par exemple, Sheila E. ou encore Princess Erika. Cependant, les femmes restent sous-représentées parmi les têtes d'affiche : en 2019, 21% sont des femmes, contre 47% d'hommes et 33% groupes mixtes.

60 concerts annuels accueillent environ 9000 spectatrices et spectateurs. Il y a toujours autant de spectatrices que de spectateurs dans la salle de concert.

On peut remarquer que les concerts sont gratuits pour les moins de 12 ans et qu'il y a à présent 40 casques réducteurs de bruit disponibles pour les jeunes enfants, ce qui favorise la venue des parents et notamment celle des mères de famille.

Le Tremplin accueille 7000 personnes chaque année. Les élèves âgé·e·s de 14 à 25 ans sont majoritairement des femmes (60%) tandis que les enseignant·e·s sont surtout des hommes (88%). Dans tous les cours, les élèves sont choisis pour que la mixité soit respectée (guitare, batterie, basse) ; il y a néanmoins 60% de femmes en piano et 80% en chant.

Analyse des ressources humaines

L'ensemble du service comporte 81% d'hommes et 19% de femmes, hors enseignant·e·s.

Au Hangar, il y a 2 femmes en administration et en communication et 3 hommes à la direction et à la technique lumières et sons. Au Tremplin, il y a une technicienne et 3 techniciens.

REMARQUES

Au Tremplin, la politique culturelle ouvre la musique actuelle encore très largement inégalitaire aux femmes. Cependant, malgré la majorité d'élèves femmes (60%), il n'y a qu'une enseignante sur 8.

De la même manière, le Hangar soutient un projet culturel inclusif et engagé sans toutefois échapper aux tendances nationales : sans compter les groupes mixtes, les têtes d'affiches restent surtout des hommes.

Ce double phénomène soulève une nouvelle fois la problématique globale d'une pratique culturelle féminine réduite aux loisirs qui peine à se professionnaliser, tant sur la scène du Hangar que dans les salles de cours du Tremplin.

LES POLITIQUES DES SERVICES DÉDIÉS À LA JEUNESSE

Service animation et actions éducatives

Dans le cadre de l'accompagnement éducatif de proximité, le service animation et actions éducatives a cherché à faire progresser l'égalité garçons-filles par le biais de débats sur les relations filles-garçons, en présence d'une majorité de garçons cependant (64%). Ces discussions permettent de sortir des catégorisations genrées imposées par la société dans lesquelles elles et ils peuvent se sentir enfermés selon leur sensibilité et leur âge.

Etant donné que les garçons sont habituellement beaucoup plus présents que les filles dans les antennes jeunesse, des événements dédiés aux filles ont été programmés pour favoriser les échanges et l'émergence de prises de paroles. En non-mixité, les filles osent s'exprimer plus librement. Elles appréhendent donc différemment le service et s'y sentent mieux accueillies.

Premièrement, il y a eu un projet d'émancipation par le sport à l'occasion de la coupe du monde de football féminin en partenariat avec la maison de quartier Petit Ivry : un stage et un tournoi de football 100% féminin (10 femmes et 10 filles pour le stage, 10 femmes et 50 filles pour le tournoi). Le service a également travaillé avec une professeure de sport du collège Henri Wallon qui est à l'origine de la création d'un club de football féminin dans l'établissement. Plus largement, ces initiatives ont été l'occasion d'une véritable déconstruction des préjugés et discriminations dans le sport féminin. Cette dynamique a encouragé de nombreuses filles à se lancer dans un sport « masculin ».

Deuxièmement, 30 filles ont participé à des soirées spéciales filles pendant l'année.

Troisièmement, un mini-séjour à Valenciennes s'est déroulé en présence de 10 femmes et de 10 filles. Tout au long de l'année, les séjours ont accueillis 54% de garçons et 46% de filles.

Le service multiplie donc les initiatives pour améliorer l'égalité et la mixité parmi les jeunes.

Service accès droits autonomie réussite solidaire

Pour favoriser l'autonomie et l'émancipation des jeunes de 16 à 30 ans, le service veille à renforcer l'égalité femmes-hommes, la mixité et la lutte contre toutes les discriminations pour mieux les accompagner. Par conséquent, les dispositifs COREUS et Coup de Pouce encouragent respectivement des projets pour accéder à l'autonomie matérielle et financière et des projets dans le domaine de la culture, du sport, de la solidarité et du développement durable. De janvier à octobre, 73 jeunes ont bénéficié de ces dispositifs : 55% d'hommes et 45% de femmes.

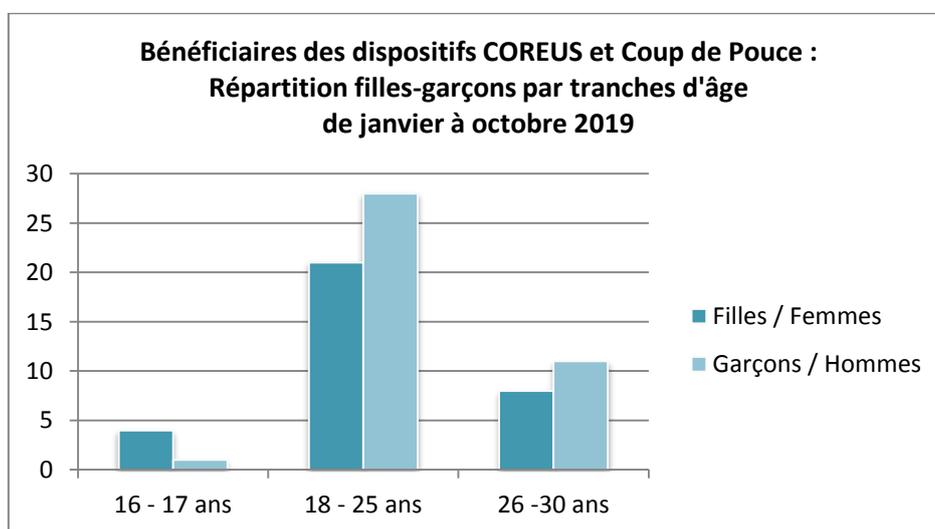
REMARQUES

Même si les dispositifs COREUS et Coup de Pouce ont aidé plus d'hommes que de femmes en 2019, le service tient à valoriser des projets de jeunes femmes dans des domaines dans lesquels leur professionnalisation est sous-représentée, par exemple la musique et le cinéma.

En 2019, COREUS a aidé une jeune musicienne ivryenne, issue d'un quartier prioritaire du Val-de-Marne, à acquérir un instrument professionnel pour poursuivre ses études à la Haute Ecole de Musique de Lausanne. L'obtention du 1^{er} prix de l'interprétation et de la création de l'Association Française de Hautbois a également récompensé son travail et son talent.

En mars 2019, une projection-débat de l'épisode de la série *Women SenseTour in Muslim Countries* consacré aux femmes indonésiennes a été organisée au Luxy, dans le cadre de la semaine Ivry Motiv' dédiée aux jeunes talents. Cette projection rendait hommage à toutes les femmes musulmanes qui font bouger les lignes au quotidien présentes dans le documentaire, mais aussi au talent des jeunes réalisatrices, Justine Devillaine et Sarah Zouak. Cette dernière a été accompagnée par COREUS pour mener à bien ce projet inspirant.

En octobre 2019, le dispositif Coup de Pouce étudie le dossier d'une jeune réalisatrice qui souhaite mener à bien son projet de court-métrage.



En fait, ces dispositifs de réussite solidaire permettent de faire émerger des situations d'urgence et de réorienter les jeunes vers un accompagnement global plus efficace. En 2019, 4 dossiers ont entraîné la prise en charge de 3 hommes et d'une femme par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

REMARQUES

A Ivry-sur-Seine, les jeunes femmes sont plus souvent victimes de vulnérabilité que les jeunes hommes. En effet, de janvier à octobre 2019, sur 6 dossiers témoignant de situations d'urgence relevant de violences intrafamiliales, 4 concernaient des femmes.

Plus largement, toutes les discriminations amplifient les situations de précarité. Sur la même période, 9 personnes exilées ont bénéficié des dispositifs COREUS et Coup de Pouce, dont 7 hommes et 2 femmes.

En 2019, l'équipe du service a été renforcée pour développer l'**insertion professionnelle** des jeunes ivryennes et ivryens, notamment à travers la recherche de stages à tous les niveaux.

Le Point Information Jeunesse (PIJ) constitue un lieu d'écoute et de documentation pour accompagner les jeunes de 11 à 30 ans dans toutes leurs démarches (accès aux droits, santé, logement, emploi, etc.). Ses missions peuvent donc favoriser l'égalité femmes-hommes.

REMARQUES

En 2018, le PIJ connaissait un essor de sa fréquentation, mais un écart se creusait : les hommes/garçons fréquentaient davantage ce lieu que les femmes/filles.

Les données concernant sa fréquentation de janvier à décembre 2019 ne sont pas encore disponibles.

En 2019, les jeunes eux-mêmes ont intensifié le réseau de parrainages et de partenariats de la Direction en participant activement à la semaine Ivry Motiv' dédiée aux jeunes talents en mars, à Ivry en Fête en juin, aux actions job d'été menées au Point Information Jeunesse (PIJ) avec la Mission Locale, le territoire Grand Paris Seine Bièvre et d'autres services municipaux dans le cadre de la Garantie Jeunes, ainsi qu'au French Fab Tour en septembre.

REMARQUE

Le French Fab Tour était destiné à promouvoir l'industrie française dans les territoires pendant une table-ronde sur la transformation industrielle et l'industrie du futur. Cet échange visait à déconstruire les stéréotypes genrés liés aux métiers de l'industrie et à souligner la volonté de recruter plus de femmes dans ce secteur.

LES POLITIQUES SPORTIVES

Le projet de la direction des sports est défini autour de quatre axes :

1. Mettre en place des activités sportives municipales, de l'enfance aux seniors
2. Développer des partenariats associatifs et institutionnels dans le cadre d'actions partenariales
3. Démocratiser la pratique sportive : favoriser au plus grand nombre par des activités et des tarifs adaptés
4. Favoriser l'émancipation de toutes et tous

Ateliers parent/enfant

Depuis octobre 2018, il est proposé dans les quatre maisons de quartiers des ateliers parent/enfant avec la mise en place d'activité d'éveil psychomoteur. Ces ateliers sont animés une fois par semaine, le mercredi après-midi par des éducateurs sportifs du service qui proposent des activités diverses et variées telles que des jeux de ballons, de la gymnastique, de l'expression corporelle, des jeux d'oppositions, de la danse, des activités athlétiques...

A travers ces ateliers ludiques, il est recherché les objectifs suivants :

- Favoriser la relation parent-enfant à travers un temps privilégié d'activités sensorielles et motrices ;
- Valoriser les compétences des parents en leur permettant d'être acteurs des loisirs de leur(s) enfant(s) ;
- Permettre des échanges avec d'autres familles, discuter autour de l'éducation ;
- Renforcer le lien familial et soutenir les parents dans leur rôle parental ;
- Sensibiliser les parents et enfants à avoir une activité physique et/ou sportive régulière (santé, socialisation, épanouissement, ...).

REMARQUES

Des statistiques genrées sur la composition des groupes sont actuellement en cours d'établissement depuis le mois d'octobre 2018. Les premières données seront présentées dans le prochain rapport.

Animations sportives jeune

Les chiffres concernant les activités s'adressant aux jeunes dans les **quartiers** font apparaître la faible **fréquentation féminine**. Les animations sportives dans les quartiers comptent environ **25%** de filles de 11 à 17 ans et **20%** pour les plus de 18 ans. Les activités durant l'été comptent **40 %** de filles.

REMARQUES

Une augmentation de la participation des filles peut être notée entre 2018 et 2019. La fréquentation des filles durant l'été était de 31% en 2017 pour 40% en 2019.

Activités physiques et sportives adulte

Cette tendance s'inverse à l'âge adulte avec les activités proposées aux adultes attirant plus de femmes que d'hommes.

Dispositif « Passeport santé »¹⁸ : les femmes sont 75% en 2018 (tout comme 2017) a bénéficié du dispositif « Passeport santé ». En effet, les activités proposées sont majoritairement identifiées comme féminines (fitness).

Les services ont également mis en place des activités à destination des publics socialement éloignés. Les statistiques sexuées ne sont cependant pas disponibles.

Dispositif « Pass'sports »¹⁹ : 82% des personnes inscrites aux cours (Abdos-Fessiers, LIA, Step, Gym Tonic, Gym d'Entretien, Renforcement Musculaire, Badminton, Course à pieds ...) sont en 2018 des femmes (59% en 2017).

Dispositif « Sport et accompagnement social » et « Sport et insertion » : La municipalité propose des activités physiques et/ou sportives aux personnes qui fréquentent le centre d'hébergement Emmaüs ainsi que la mission locale dans le cadre du dispositif d'état « garantie jeunes. Des animations sportives de renforcement musculaire sont proposées tous les lundis, ainsi que des ateliers de jeux d'oppositions et de sports collectifs tous les mercredis. Il s'agit notamment d'aider à l'intégration (réintégration) sociale. Ces deux dispositifs sont quasiment exclusivement masculins.

Dispositif « Sport pour Elles » : Dispositif destiné à permettre aux femmes éloignées de la pratique sportive d'y accéder au plus près de chez elles (femmes au foyer, personnes sans ressources, ...). Les cours dispensés sont basés essentiellement sur le fitness.

Sport Sénior : Ce dispositif a aussi l'objectif de lutter contre l'isolement. Il est fréquenté par une grande majorité de femmes. En effet, sur l'ensemble des personnes inscrites à l'année, il y a environ 85% de femmes.

Dispositif « été sportif » : « L'été sportif » proposé en juillet et août se veut être un prolongement des dispositifs en direction des adultes proposés tout au long de l'année, à l'exception des séniors. Sur la période estivale on compte en moyenne 69% de femmes pour 31% d'hommes.

REMARQUE

En 2019, les femmes restent très majoritaires dans les dispositifs adultes.

¹⁸ Le dispositif « Passeport santé » en partenariat avec le Centre municipal de santé est destiné à améliorer l'état de santé des pratiquant-e-s, contribuer au bien-être, tisser ou retisser un lien à travers une activité collective et initier à la pratique sportive.

¹⁹ L'objectif est de favoriser la découverte d'activités sportives non compétitives et de loisirs, de favoriser la socialisation des personnes isolées, par le partage d'une activité avec d'autres afin de se sentir mieux intégré et plus épanoui, de permettre une pratique diversifiée par la multitude d'activités mises en place, de permettre aux personnes de s'orienter vers une pratique associative de loisirs et de permettre aux usagers d'atteindre leurs objectifs à l'aide d'outils pédagogiques.

La vie associative sportive

Concernant la vie associative sportive, des conventions pluriannuelles d'objectifs sont établies entre la Ville et les associations. Un des objectifs opérationnels est de « favoriser la pratique féminine » et favoriser la mixité. D'ailleurs certaines manifestations sportives ne sont proposées qu'en mixte (tournoi de badminton inter-entreprises lors de la quinzaine sportive, par exemple).

USI Football : Cette association compte 983 adhérent.e.s (bénévoles et salarié.e.s), dont 59 femmes (soit 6%). Sans les bénévoles et salarié.e.s, ça donne 966 adhérent.e.s dont 42 femmes (soit 4%). Concernant l'activité football, une section de femmes a été ouverte en 2017.

USI Handball : Sur 414 licencié.e.s, seulement 32% sont des femmes. L'association souhaite dynamiser le secteur féminin, elle compte 6 sections féminines (allant de l'école de handball au niveau "Sénior" féminines) pour 15 sections masculines.

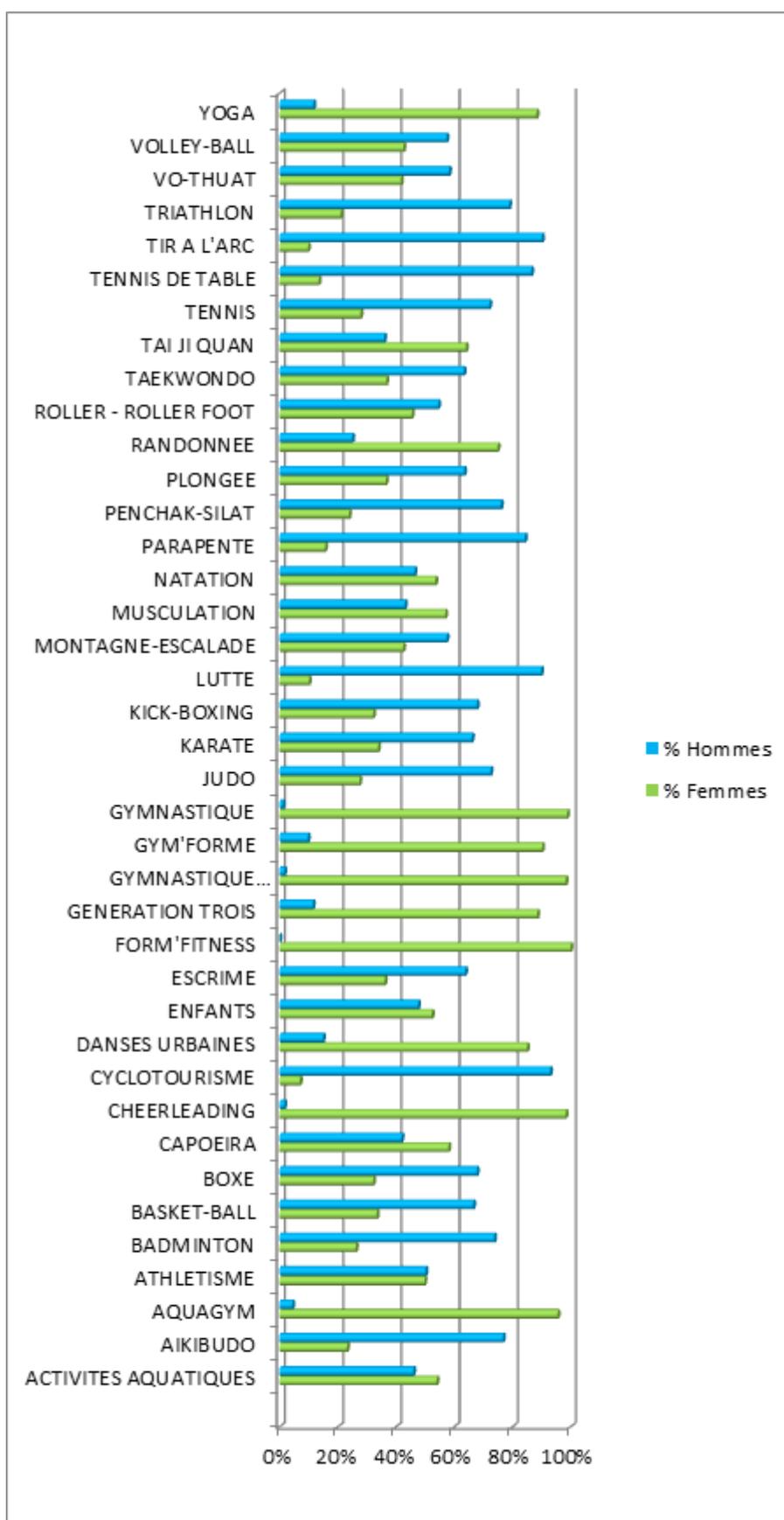
USI Omnisports : Cette association compte 6212 licencié.e.s. La répartition femmes/hommes est équilibrée (50 % de femmes pour 50% d'hommes). 800 bénévoles administrent et animent les sections.

La pratique féminine représente la moitié des effectifs de l'USI Ivry. La pratique féminine est :

- majoritaire dans les pratiques gymniques et artistiques (94%) ainsi que les pratiques dites de bien-être et de loisirs (77%);
- quasi identique pour les sports de nature / aquatiques (51%); sports collectifs et athlétisme (42%);
- minoritaire pour sports de combat, arts martiaux et duel (30%)

9 sections sont proches de la parité : Athlétisme, Natation, Activités Aquatiques, Capoeira, Vo Thuat, Enfants, Volley-ball, Roller et Musculation. Il est à noter une évolution des pratiques féminines dans les sections Lutte et Musculation.

Part de femmes et d'hommes par activités en 2018-2019



LA VIE ASSOCIATIVE

La défense de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas un critère dans l'attribution ou la bonification des subventions municipales aux associations. Pourtant, plusieurs associations et organismes ont mis en place des actions directes en faveur de l'égalité en 2019, sans qu'on puisse connaître la part des subventions consacrée à ces activités.

Types d'association	Associations / Organismes	Actions en faveur de l'égalité femmes-hommes
Jeunesse	Les Bergers en Scène	Ateliers de théâtre interactif avec des jeunes sur des thématiques liées à l'égalité femmes-hommes
Citoyenneté / Éducation populaire	Union locale CGT	Collectif Femmes-Mixité pour gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
	Femmes Solidaires	Fonctionnement de l'association (200€) et budget exceptionnel pour organiser la journée du 8 mars (1700€)
Retraité.e.s	ARILS	Ateliers qui luttent contre l'isolement et favorisent le bien-être des personnes âgées, fréquentés principalement par des femmes
Action sociale	Atouts Majeurs	Ateliers de valorisation et de prise de confiance pour les femmes, ex. écriture et jeu du spectacle « Faut pas taper » sur les violences conjugales au théâtre Aleph
Culture	Crédac	Exposition avec pour fil conducteur le corps des femmes, « J'aime les rose pâle et les femmes ingrates » de Sarah Tritz à l'automne 2019
	1 ^{er} acte	Nombreux ateliers interactifs sur les inégalités et les injustices dont les femmes sont victimes
	Théâtre Aleph	
Sport	Ivry Sport Culture et Solidarité	Mise en place d'une équipe de football mixte : « l'Étoile Rouge du Val-de-Marne »

REMARQUES

Les subventions municipales accordées à des associations qui défendent plus ou moins directement l'égalité ne sont pas représentatifs du budget consacré par la vie associative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La seule association féministe d'Ivry-sur-Seine, Femmes Solidaires, constitue une exception puisque l'intégralité de son budget (1900€) contribue à l'égalité en luttant contre les injustices et les inégalités dont sont victimes les femmes. Cependant, cette association n'est composée que de bénévoles et la subvention municipal annuel est de 200€, ce qui ne couvre pas l'ensemble de ses besoins.

FEMMES SOLIDAIRES

Il nous semble important de faire un focus dans le rapport de cette année sur la seule association dédiée à l'égalité femmes-hommes présente à Ivry-sur-Seine.

Historique

A l'origine, l'association a été fondée en 1945 comme l'Union des Femmes Françaises (UFF). Ses objectifs étaient et sont toujours de défendre les droits des femmes dans les domaines politique, social et économique, la parité femmes-hommes, la paix et la solidarité internationale. Cette association possède le statut consultatif du Conseil économique et social des Nations Unies.

En 1998, l'Union des Femmes Françaises est devenue Femmes Solidaires. Aujourd'hui, cette association nationale se définit comme un mouvement féministe d'éducation populaire composé de 190 associations locales, dont celle d'Ivry-sur-Seine. Ce mouvement s'articule autour de valeurs fondatrices comme l'égalité femmes-hommes, la mixité, la paix et la liberté.

L'Union des Femmes Françaises d'Ivry a laissé place à Femmes Solidaires en juin 2011, suite à une inauguration en présence de Sabine Salmon, présidente de Femmes Solidaires à l'échelle nationale intitulée « Pourquoi une association féministe à Ivry ? ». Une vingtaine d'adhérentes ont alors rejoint l'association. Depuis, Femmes Solidaires participe aux événements à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre à Ivry. L'association s'engage particulièrement à lutter contre les violences faites aux femmes, notamment en étant reliée au Réseau de violences intrafamiliales et conjugales d'Ivry.

En 2013, l'association a essayé de mettre en place une permanence mensuelle ouverte à toutes. L'expérience a duré un an. Depuis 2016, Femmes Solidaires est remontée en force à Ivry grâce au soutien de la Maison de quartier Gagarine – Centre-ville.

Composition de l'association à Ivry-sur-Seine

Le bureau est composé de 6 femmes : une présidente, une vice-présidente, une secrétaire, une secrétaire adjointe, une trésorière et une trésorière adjointe.

Les adhérentes ont entre 17 et 86 ans. Ce groupe est caractérisée par une grande diversité.

Subventions municipales pour 2019

L'association a reçu 200 euros pour son fonctionnement et un financement exceptionnel de 1700 euros pour préparer des événements à l'occasion du 8 mars.

Actions menées en 2019

A l'occasion de la journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines, le 6 février, Femmes Solidaires a organisé un événement à l'Espace Gérard Philipe pour présenter le projet de l'association à l'échelle nationale : Femmes Solidaires a lancé un financement participatif pour lutter contre l'excision en région Afar d'Ethiopie avec l'ONG Karera-Gamissa. 12 000€ ont été récoltés pour mieux accompagner les mères et les filles grâce à la mise en place de marrainages destinés à favoriser l'accès de ces filles aux études supérieures et la construction d'un internat pour les accueillir.

A l'occasion du 8 mars, Femmes Solidaires a participé à la création de la pièce « Femmes, circulez » sur la place des femmes dans l'espace public au Théâtre Antoine Vitez. Cette pièce a été écrite par la compagnie Kokota International à partir des témoignages d'Ivryennes de tout âge et de toute origine, issues de milieux sociaux différents. Certaines étaient inscrites dans des Maisons de quartier de la Ville (Gagarine, Ivry-Port), d'autres, adhérentes de Femmes Solidaires ou élues à la Ville. La pièce a été jouée par certaines de ces femmes et par des comédiennes de la compagnie Kokoya devant au moins 200 personnes.

Femmes Solidaires a également coordonné la mise en place de l'exposition « Matrimoines » consacrée à la contribution des femmes au Théâtre Antoine Vitez dans l'histoire.

Enfin, l'association a mis en place le marrainage de 9 femmes « sans papiers », finalisé lors d'une soirée au Hangar. Entre mars et novembre 5 femmes ont ainsi pu obtenir un titre de séjour.

En juin, Femmes Solidaires a participé à « Ivry en fête » avec un stand d'information et de sensibilisation.

En septembre, Femmes Solidaires a tenu un stand lors du vide-grenier de la fête du quartier Parmentier pour informer, sensibiliser, mais aussi pour vendre, à prix libre, des vêtements de femmes et d'enfants.

En octobre, Ivry a accueilli l'un des 3 comités annuels nationaux de Femmes Solidaires (70 personnes).

En 2019, Femmes Solidaires a élaboré un projet de Maison des femmes dans le cadre du budget participatif : un lieu d'entraide où toutes les femmes, et particulièrement celles en situation de précarité peuvent se retrouver et se ressourcer. L'association a été lauréate du budget participatif et son projet sera concrétisé très prochainement. Une laverie, des douches, un dressing solidaire, des protections hygiéniques seront proposées à toutes. L'association reprendra son initiative de permanences mensuelles grâce à ce nouveau lieu pour aborder les violences, les démarches pour obtenir des papiers, les difficultés financières et de logement.

L'ESPACE PUBLIC

Si l'espace public appartient à toutes et tous, les usages des femmes et des hommes sont très différents. La tendance est à l'occupation de l'espace par les hommes, alors que les femmes « s'occupent ». Elles marchent sans s'arrêter, pour amener les enfants d'un lieu à un autre, les faire jouer, faire les courses, etc. Elles vont jusqu'à élaborer des stratégies d'évitement selon les lieux et l'heure du jour ou de la nuit.

Une des actions du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes vise à **promouvoir un espace public non sexiste** en augmentant le sentiment d'appropriation de l'espace public et à identifier les lieux problématiques par des marches « sensibles » en groupes.

La Direction de l'Espace Public a préparé un document sur **le genre et l'espace public**. Il est noté que certains squares fermés la nuit restent éclairés pour ne pas créer de zone d'ombre (Westermeyer, Alliés) et qu'un éclairage plus marqué est privilégié sur les places, afin de créer des centralités. Ce document comprend également des pistes à améliorer, telles que l'intégration du critère de genre dans tous les appels à projet, c'est-à-dire établir la parité femmes-hommes dans tous les jurys d'aménagement urbain et les lieux de décisions

LES POLITIQUES DE L'HABITAT

Le secteur habitat social est dorénavant un acteur essentiel des réunions du réseau de professionnel·le·s de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Cette participation permet de créer des passerelles entre les différents services afin d'orienter et d'accompagner les femmes dans leurs démarches. Une fiche de liaison permettant de rediriger les femmes vers l'Espace Départemental des Solidarités a été mise en place afin de s'assurer que chaque femme soit reçue par une travailleuse social / un travailleur social permettant d'évaluer la situation.

Des relogements au cas par cas ont aussi été possibles lorsque les femmes étaient locataires du parc social grâce à la réactivité des bailleurs.

Les femmes victimes de violence ayant la plupart du temps besoin d'être relogées en dehors de la commune, la ville ne peut mobiliser son contingent. Une réflexion est donc en cours pour travailler à plus de mobilité entre les communes afin de proposer des relogements hors commune aux femmes victimes de violence. 5 logements ville seront par ailleurs mobilisés en 2019/2020 afin de pouvoir accueillir des femmes seules avec un enfant(s) de moins de 3 ans (dispositif départemental « Mission Hébergement Logement »).

Selon les données du service habitat, il y a actuellement 111 personnes ayant une demande en cours pour un logement social à Ivry-sur-Seine et ayant coché la case « violences familiales ». La moyenne d'âge est de 37 ans, et un bon nombre de personnes ont des enfants à charge. De plus, de janvier à mai 2019, le service habitat a reçu pendant les permanences 11 femmes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

LA DÉNOMINATION DES ÉQUIPEMENTS ET ESPACES PUBLICS

L'objectif fixé par le rapport de la commission Mémoires sur la diversification des noms de rues et des équipements s'est poursuivi en 2019. La commission travaille notamment à accroître les dénominations de femmes dans l'espace public. Alors que la moyenne nationale concernant les noms de rues ou d'équipement faisant référence à des femmes est de 3%, elle est de 8% à Ivry. La ville d'Ivry-sur-Seine ambitionne d'amplifier encore cette évolution.

REMARQUES

L'accroissement des femmes parmi les noms d'équipements et d'espaces publics s'est poursuivi par l'attribution de 8 nouvelles dénominations en 2019 :

- **Françoise Dolto, psychiatre et psychanalyse, pour un lieu accueil parents enfants (LAEP)**
- **Niki de Saint-Phalle, plasticienne, peintre, sculptrice et réalisatrice engagée dans la cause des Noirs américains, des droits des femmes et des malades atteints du sida, pour un multi accueil rue Gabriel Péri**
- **Hélène Rouch, scientifique, professeure de psychologie sociale, membre du Mouvement de libération des femmes (MLF), et militante pour l'inscription des recherches féministes au CNRS et à l'université, pour une allée**
- **Françoise Héritier, anthropologue, ethnologue féministe, pour une allée**
- **Clara Zetkin, enseignante, journaliste féministe, députée du Parti communiste allemand, pour la Résidence Valophis rue Olympe de Gouges**
- **Ella Fitzgerald, chanteuse de jazz, pour un programme immobilier (53 logements)**
- **Charlotte Guillard, imprimeuse française, pour une allée**
- **Madeleine Delbrêl, poète et assistance sociale, pour une allée**

LES POLITIQUES DE COOPÉRATION DÉCENTRALISÉE

Les politiques de coopération internationale en cours vont dans le sens d'un soutien aux associations de femmes pour leur autonomie.

En partenariat avec le Réseau de Coopération Décentralisée pour la Palestine (RCDP) et la Fédération Sportive et Gymnique du Travail (FSGT), la Ville d'Ivry est engagée dans un programme concerté de trois ans (2019-2021) sur un projet sportif et éducatif à Jérusalem Est. Considérant le sport comme un vecteur de bien-être et d'émancipation, ce projet a pour objectif de contribuer à la démocratisation des activités physiques et sportives auprès de la jeunesse du quartier et s'attache tout particulièrement à la promotion et la valorisation des pratiques sportives féminines.

Dans le cadre des actions de coopération menées avec le Sahara Occidental, la Ville d'Ivry accueille chaque été un groupe de 6 enfants sahraouis. L'accueil s'organise systématiquement en répartition paritaire.

De plus, la Ville poursuit son engagement avec le Mali au travers de la signature d'un programme pluriannuel de coopération internationale (2019-2020) avec la commune rurale de Dianguiré. Les thématiques d'engagement comptent notamment le soutien aux activités génératrices de revenus pour les femmes. L'objectif est de favoriser leur émancipation et leur autonomisation grâce à des actions spécifiques d'appui et de formation à destination d'organisations de femmes et la poursuite du projet de maraîchage engagé en 2011.

LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PLAN D' ACTIONS IVRYEN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2018-2020

Le travail autour du Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes a en 2019 consisté à la mise en œuvre des différents axes, en particulier les 19 actions en bleu (voir tableau ci-dessous) qui sont bien engagées, voir même pour certaines finalisées. Pour plus d'informations sur les objectifs, les modalités de réalisation et les évaluations des actions, vous pouvez consulter le document « [Plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) » sur le site de la Ville.

Les actions du Plan nécessitant une attention particulière seront travaillées collectivement avec l'ensemble des référent-e-s de chaque action pour leur mise en œuvre effective et leur suivi.

Axe 1 - S'engager publiquement pour l'égalité

1.1 Soutenir les événements annuels de lutte contre toutes les discriminations et pour l'égalité

Modalité de réalisation : Coordination de l'organisation d'événements en lien avec les services, partenaires et publics. Elaboration de documents d'information et de communication.

1.2 Rendre publique la lutte contre la LGBT+phobie

Modalités de réalisation : Un événement sera construit chaque année autour de la date internationale du 17 mai.

1.3 Féminiser les noms de rue et d'équipements publics

Modalité de réalisation : Proposer prioritairement des noms de femmes pour les nouvelles dénominations.

1.4 Adopter des mentions égalitaires dans les formulaires administratifs

Modalité de réalisation : Envoyer une note de la Direction générale demandant aux services municipaux de supprimer les mentions incriminées. Envoyer un courrier du maire aux partenaires afin d'encourager l'adoption de mentions égalitaires.

Axe 2 - Soutenir l'engagement politique et citoyen des ivryennes

2.1 Soutenir la création d'un local féministe

Modalité de réalisation : Acquisition des locaux par la Ville et accompagnement des associations par

les services municipaux pour leur aménagement et mise en fonctionnement.

2.2 Créer des archives féministes ivryennes

Modalité de réalisation : Verser annuellement aux Archives-Patrimoine les documents relatifs aux événements féministes ivryens.

Axe 3 - Lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes

3.1 Produire annuellement des statistiques sexuées

Modalité de réalisation : Transmission des données sexuées relatives aux activités des familles facturées au quotient familial, soit concernant 21 % de la population ivryenne.

3.2 Former les équipes des crèches municipales à l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge

Modalité de réalisation : L'action pourra être mise en place à compter de 2019.

3.3 Former les équipes des centres de loisirs à la prévention du sexisme

Modalité de réalisation : L'action pourra être mise en place au troisième trimestre 2018.

3.4 Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les collèges

Modalités de réalisation : Formation des animateurs et des animatrices. Travail partenarial de préparation avec les infirmières des collèges et le club de prévention Espoir. Co-animation avec les professionnel-le-s pré-cité-e-s.

3.5 Prévenir les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes dans les antennes jeunesse

Modalité de réalisation : Une séance par temps de vacances scolaires. 2 ou 3 animateur-trices pour animer et accompagner les échanges. Un travail de préparation auprès des professionnel-le-s pour animer ces débats. Un travail de mobilisation auprès des jeunes pour leur donner envie de participer.

3.6 Diffuser la culture de la médiation dans les collèges

Modalité de réalisation : Les équipes de médiation interviennent dans les collèges tous les ans, à raison de 3 modules par classe.

3.7 Promouvoir un espace public non sexiste

Modalité de réalisation : Une marche sera organisée par quartier, accompagnée par l'association « Genre et Ville ».

3.8 Soutenir le réseau de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Modalité de réalisation : La Ville organise et coordonne le réseau grâce à des réunions toutes les 4 à 6 semaines.

3.9 Proposer une rencontre annuelle sur l'information et l'orientation des victimes de violences conjugales

Modalité de réalisation : Préparation dans le cadre du Réseau, par un groupe de volontaire. Coordination par la Direction de la Démocratie et de l'Action citoyenne.

3.10 Soutenir les victimes de violences conjugales et intrafamiliales dans leurs démarches par un dispositif de bons de taxi

Modalité de réalisation : Le dispositif ivryen sera construit avec les professionnel-le-s du réseau local de lutte contre les violences afin que ses différents membres puissent délivrer des « bons de taxis » et coordonner leur utilisation. Il conviendra de trouver la société de taxis partenaire du projet qui sera sensibilisée en amont sur la problématique des violences conjugales et intrafamiliales.

3.11 Elaborer l'état des lieux des besoins en hébergement et en logement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales

Modalité de réalisation : Etat des lieux à réaliser en partenariat avec le service Habitat.

Axe 4 - Promouvoir l'égalité dans l'accès aux loisirs et à la culture

4.1 Organiser une rencontre professionnelle sur la mixité dans les loisirs et la culture

Modalité de réalisation : Coordination et proposition de contenus par le secteur Lutte contre toutes les discriminations.

4.2 Développer la sélection d'ouvrages et supports antisexistes des Médiathèques

Modalité de réalisation : Elaboration d'une sélection par les médiathèques, avec le soutien du secteur Lutte contre toutes les discriminations.

4.3 Créer une « Malle Egalité » à destination des partenaires

Modalité de réalisation : Elaboration d'une liste de documents constituant la malle et d'une procédure d'emprunt. Acquisition des documents avec le soutien du secteur Lutte contre toutes les discriminations. Présentation de l'outil aux partenaires : PMI (protection maternelle infantile), crèches, Centre de ressources *Petit Robespierre*.

4.4 Favoriser la fréquentation des équipements culturels par les parents de très jeunes enfants

Modalité de réalisation : Formulation du besoin auprès de la direction des Bâtiments communaux.

4.5 Proposer un créneau de cinéma adapté aux parents de très jeunes enfants

Modalité de réalisation : Acquisition et installation d'une table à langer, acquisition d'un tapis adapté, réglages lumières et son. Programmation des séances à compter de septembre 2018.

Axe 5 - Lutter contre les inégalités dans la sphère familiale

5.1 Valoriser le partage des tâches et la place des pères dans les supports d'information et de communication

Modalité de réalisation : Temps de travail préalable avec le service ; choix des illustrations lors de la création de documents et de la rédaction d'articles.

5.2 Animer des groupes de paroles sur le partage des tâches familiales et domestiques

Modalité de réalisation : Organisation de réunions mensuelles. Animation par la Maison municipale de quartier Centre-ville - Gagarine et le secteur Lutte contre toutes les discriminations. Accompagnement créatif en fin de projet si besoin.

5.3 Proposer un espace de parole et de soutien post-partum

Modalité de réalisation : Préparation et mise en œuvre du projet avec une sage-femme.

Axe 6 - Lutter contre les discriminations multiples

6.1 Développer un réseau de soutien aux droits des résident·e·s étranger·e·s

Modalité de réalisation : Identification et contact des partenaires au premier semestre 2018.

6.2 Organiser des actions collectives d'information sur les droits des femmes et des familles

Modalité de réalisation : Construction du projet et recherche des partenaires en partenariat avec l'Action sociale. Organisation d'une première action collective au second semestre 2018.

Axe 7 - Promouvoir l'égalité professionnelle

7.1 Féminiser les fonctions sur les supports internes et externes

Modalité de réalisation : Rédaction et diffusion d'une note de la Direction générale à l'attention de tous les services.

7.2 Prévenir le sexisme au travail

Modalité de réalisation : Mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de prévention.

7.3 Former les agent·e·s aux enjeux de l'égalité professionnelle

Modalité de réalisation : Organisation d'une séance de sensibilisation des cadres.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Ce rapport met en valeur la diversité et la qualité des actions menées pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la politique de gestion des ressources humaines que dans les politiques à destination des Ivryennes et des Ivryens.

Malgré la quantité de données genrées analysées dans ce rapport, on peut constater que tous les services municipaux ne sont pas au même niveau de collecte de ces données. Il convient de réfléchir à un outil commun pour mieux identifier les marqueurs des inégalités femmes-hommes à l'avenir. En effet, l'utilisation de données plus précises, en particulier de statistiques genrées permet de mettre en évidence des domaines de progression, de stagnation ou de recul.

C'est donc un outil majeur de compréhension de la façon dont les stéréotypes de genre influent à différents niveaux : dans la façon de penser les projets en tant qu'agent·e, dans la manière d'appréhender la ville et les services publics pour les habitant·e·s.

Par ailleurs, le Plan d'actions ivryen pour l'égalité femmes-hommes permet de diffuser plus largement cet enjeu au sein de l'administration.

Les perspectives pour 2020 sont de continuer à mettre en œuvre ce plan d'actions, d'organiser un plan de formation à destination des agent·e·s pour déconstruire « l'illusion de l'égalité ». Il s'agit d'une croyance communément partagée selon laquelle l'égalité femmes-hommes serait aujourd'hui atteinte en raison de l'ampleur des progrès accomplis au cours des dernières décennies. Elle nuit à la remise en question des préjugés et des idées reçues. Ainsi, un plan de formation vise également à déconstruire « l'illusion de neutralité » selon laquelle les services publics accueillent le public sans distinction de genre. Par exemple, une posture professionnelle adaptée est indispensable pour accueillir et orienter une femme victime de violences conjugales ou encore pour accueillir une personne trans sans la mégenrer.

La constitution d'un groupe égalité (un·e référent·e par Direction) et la tenue d'une Assemblée Générale de l'Administration Communale (AGEAC) dédiée à l'égalité femmes-hommes (réunion régulière de l'ensemble des directeurs/directrices et responsables de services) sont également des perspectives pour 2019-2020.

Tout l'enjeu de 2020 sera de fédérer sans relâche les actrices et les acteurs, en interne comme en externe, pour diffuser la culture de l'égalité dans l'ensemble des services et qu'elle soit systématiquement intégrée dans la construction de tous les projets. En 2020, un nouveau plan d'actions ivryen pour l'égalité entre les femmes et les hommes sera co-construit par les services municipaux, les associations, les habitant·e·s pour poursuivre le travail bien déjà engagé à Ivry-sur-Seine.