



PLAN D'ACTION

Égalité Femmes-Hommes





ÉDITO

Chères Massicoises, chers Massicois,

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales est une cause prioritaire pour notre mandat ; c'était un engagement de notre part. D'ores et déjà, nous avons créé la délégation de l'égalité femmes-hommes et une direction, les deux rattachées au domaine de l'éducation. Le plan que vous tenez entre les mains est une première étape majeure.

Nous savons toutes et tous, qu'en matière de droits, de vie professionnelle et d'épanouissement personnel l'égalité a bien progressé mais il reste beaucoup de domaines où les inégalités persistent. La crise sanitaire nous le rappelle car elle a provoqué un recul dans le domaine de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Tous les chiffres nous alertent en ce sens : explosion des violences faites aux femmes et aux enfants, augmentation de la charge mentale des femmes et des inégalités de répartition des tâches liées à la vie familiale, pertes d'emploi plus marquées chez les femmes...

Nous appelons de tous nos vœux une transformation sociale nécessaire à un meilleur équilibre dans les relations humaines. **Nous devons passer de l'égalité de droits à l'égalité de fait.**

Pour élaborer ce plan, nous avons travaillé de façon transversale, en associant tous les secteurs de la vie municipale, l'éducation, la prévention, les ressources humaines, la culture bien sûr, mais aussi des domaines techniques car la place des femmes dans l'espace public est une

vraie question, qui doit être appréhendée dès le moment où on dessine la ville. Merci à toutes et à tous pour les échanges et contributions riches et constructives, en ce temps de préparation, rédaction, communication.

Nous avons voulu faire un plan détaillé, avec des actions précises, des indicateurs. Présenter des indicateurs de résultats, c'est aussi, nous le savons bien, nous exposer à la critique ; car tout ne se fera pas aisément. Mais nous acceptons ce risque car c'est la condition de l'efficacité.

Après ce temps de travail collectif, maintenant vient le temps de l'action !

De façon constructive, résolument optimiste, en associant les agentes et agents de la ville, tous nos partenaires associatifs et institutionnels, les Massicoises et les Massicois, et toutes les personnes de bonne volonté, nous nous attelons à la tâche.

Ensemble, on y arrivera !

Nicolas Samsen
Maire de Massy

Beatriz Beloqui
Maire Adjointe à l'Éducation et à l'Égalité Femmes-Hommes

Arnaud Angloma
Conseiller Municipal Délégué aux Collèges et à l'Égalité Femmes-Hommes

SOMMAIRE

I - INTRODUCTION

1. Présentation de la démarche de la ville et des objectifs du plan d'action p5-9
2. Une politique volontariste depuis 2015 : quel bilan du plan d'action ? p10-11
3. Un plan d'action travaillé avec l'ensemble des directions de la ville et le réseau partenarial p12-13
4. Les partenaires p14-15

II - DIAGNOSTIC GÉNÉRAL

1. Égalité femmes-hommes dans la fonction publique territoriale : une comparaison France/Massy p17-22
2. Chiffres clés dans 3 secteurs de la ville p23-26

III - LES APPROCHES TRANSVERSALES

1. La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales p27-35
2. La communication pour la promotion de l'égalité entre les Femmes et les Hommes p36-38
3. La formation et la sensibilisation des agent.es et du public p40-43
4. Les finances et la commande publique p44-47

IV - FICHES ACTION : Des objectifs ambitieux et des actions opérationnelles par direction pour faire avancer l'égalité réelle

1. Petite enfance p50-51
2. Éducation p52-53
3. Jeunesse p54-55
4. Conservatoire p56-57
5. Médiathèques p58-59
6. Sport p60-61
7. Évènementiel et vie associative p62-63
8. Transition écologique p64-65
9. Direction des Ressources Humaines p66-67
10. Urbanisme, espace public et directions techniques p68-69
11. Logement p70-71
12. Vie économique p72-73
13. Espace accueil service p74-75

V - ANNEXES

Bibliographie

1. Références citées p78-79
2. Pour aller plus loin p80
3. Rapports officiels p81

Fiches réflexe : violences au sein du couple et intrafamiliales p82-83





INTRODUCTION

INTRODUCTION

1. PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE DE LA VILLE ET DES OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

L'égalité femmes-hommes : de quoi parle-t-on ?

L'égalité est un principe inscrit dans la Constitution française. Ainsi, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen dispose que "la loi doit être la même pour tous". Cette égalité en droit est aujourd'hui assurée par la législation française. Les femmes et les hommes sont donc égaux en droit.

Pourtant, dans les faits, les chiffres nous rappellent que des inégalités persistent et que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte. Ce plan d'action vise donc à promouvoir et à proposer des actions concrètes dans le but de se diriger vers une égalité réelle.

Les dernières années ont vu émerger, régulièrement et fortement, dans le débat public, la question de l'égalité femmes-hommes. À l'aune des dénonciations de violences conjugales, d'inégalités salariales flagrantes et non justifiées, de sexisme ordinaire au travail, les inégalités persistantes ont été portées sur la place publique et des constats qui, il y a quelques années auraient fait débat, sont de plus en plus partagés.

Cependant, le chemin vers l'égalité réelle, pourtant bien tracé, semble long et les mesures éducatives mais aussi incitatives restent, encore aujourd'hui, les seules options pour faire bouger les

lignes. Or, dans ce domaine, comme dans d'autres, c'est l'action de tous.tes, les « petits pas » et les grands, conjugués qui auront un impact réel. Et l'échelle locale peut largement y contribuer.

Ainsi, dans le cadre du programme de mandat, les élu.es ont souhaité faire de l'égalité femmes-hommes un axe majeur de la politique municipale. L'ambition ? Utiliser tous les leviers de la politique locale pour faire avancer l'égalité réelle en adoptant une démarche transversale et intégrée.

Nous le savons, les inégalités persistent, elles « s'empilent » tout au long de la vie. Notre rôle aujourd'hui, à travers ce plan d'action, est de s'y attaquer « à chaque étage », dans toutes les sphères de la vie et cela ne peut se faire qu'au travers d'une démarche ambitieuse, positive, dynamique et volontariste.

Ainsi, depuis septembre 2020, des rencontres ont été organisées entre les élu.es et les différentes directions des services municipaux. Au cours de celles-ci, les premières lignes du plan d'action ont été dégagées. Afin de poursuivre cette réflexion en profondeur, un.e à deux référent.es ont été nommé.es dans chaque service afin d'assurer un relais entre le terrain et les directions. Chaque direction a établi un diagnostic suite à un travail en interne.



Cette démarche nous a permis de dégager quatre grands objectifs transversaux :

- 1** Former, sensibiliser et combattre les stéréotypes pour faire évoluer durablement les comportements.
- 2** Être un employeur exemplaire en veillant à l'égalité en interne et en luttant contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- 3** Lutter contre les violences au sein du couple et les violences intrafamiliales.
- 4** Veiller à un égal accès aux services publics.



Chaque service ayant ses spécificités, il semblait qu'une approche intégrée était la plus adéquate. Dans une volonté d'exhaustivité, et pour répondre à ces objectifs, un plan d'action par direction a été élaboré. Le souhait de la ville est d'identifier des actions précises et concrètes ayant un impact réel sur l'égalité « du quotidien ». Celles-ci seront évaluées par des indicateurs qui sont présentés dans le présent document. Certaines ne verront leurs effets que sur le long terme, comme la sensibilisation des jeunes par exemple.

Au fur et à mesure des rencontres, des problématiques communes ont émergé et quatre grands axes transversaux qui concernent plusieurs ou toutes les directions se sont dégagés :

- **La lutte contre les violences au sein du couple et intrafamiliales**
- **La communication pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- **La formation et la sensibilisation des agents et agentes et du public**
- **Les finances et la commande publique**

Ils seront donc exposés dans ce plan d'action de manière distincte.



Approche intégrée de l'égalité

Cette démarche s'inscrit donc dans le concept de *gender mainstreaming* (que l'on pourrait traduire par "approche intégrée de l'égalité femmes-hommes"). Ce concept, porté par l'Union Européenne depuis la fin des années 90, se définit comme un «instrument pour incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux dans les secteurs public et privé»¹.

¹Dauphin Sandrine, Sénac-Slawinski Réjane, « Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode'. Introduction », Cahiers du Genre, 2008/1 (n° 44), p. 5-16.

La ville de Massy, au travers de différents outils, intègre le critère d'égalité dans ses actions. Ainsi, chaque projet émanant de la municipalité fait l'objet d'une fiche projet dans laquelle figure les grands enjeux municipaux, dont l'égalité femmes-hommes. En raison de ce prérequis, chaque porteur et porteuse de projet doit mener une réflexion en amont sur la façon dont le projet va prendre en compte et agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela doit être clairement exprimé dans la « fiche projet » et nécessite donc une réelle implication des acteurs et actrices.

Si ce document présente les actions émanant des échanges avec les élu.e.s, directions et partenaires, elles seront potentiellement amenées à s'enrichir durant les six années à venir notamment grâce à des études menées sur le sujet et des pratiques repérées dans d'autres collectivités.

Par ailleurs, la démarche de la ville répond également à des obligations légales.

La loi du 13 juillet 1983 comporte les obligations suivantes en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles par la collectivité publique :

- L'article 11 de la loi du **13 juillet 1983** dispose que « la collectivité publique est tenue de **protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages** dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

- L'article 23 dispose que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à **préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.** » Ces dispositions sont renforcées par le Code du travail applicable à la fonction publique territoriale (Art.L.4121-1 et L 4121-2 du Code du travail) avec une obligation de moyens renforcés.

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) renforce les obligations des collectivités publiques en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

- L'article 6 quater A stipule que «Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, un **dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.**» (Loi du 13 juillet 1983).

- L'article 6 septies rend obligatoire la réalisation d'un plan d'action « **Égalité Professionnelle** » **pluriannuel pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.** Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par une pénalité, pouvant s'élever jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Il devra être réalisé avant le 31 décembre 2020. Le plan d'actions doit comporter **des actions de prévention et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.**

INTRODUCTION

2. UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DEPUIS 2015 : QUEL BILAN DU PLAN D'ACTION ?

Massy s'est engagée depuis plusieurs années déjà dans une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2013, elle fait partie des premières communes françaises à signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. En 2014, la ville établit un diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes en collaborant avec sept de ses services communaux. En 2015, un premier plan d'action voit le jour.

Il se décline en cinq axes :

1. La promotion de l'égalité professionnelle
2. La lutte contre les violences faites aux femmes
3. Le combat contre les préjugés et les stéréotypes sexistes
4. La promotion d'un égal accès aux loisirs et à l'emploi
5. La communication pour favoriser l'égalité



Cette première étape a permis de mobiliser des agent.es de la mairie afin de mettre en place des actions destinées à eux/elles et aux usager.es. Ainsi peut-on citer, par exemple, la forte implication de la Direction des Ressources Humaines qui s'applique à favoriser la mixité dans les métiers dits "féminins" ou "masculins" tout en maintenant, bien entendu, un recrutement juste, selon les compétences des candidats et candidates. Le service logement de ville, lui aussi, a engagé une réflexion sur l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences. Ainsi, dès 2017, deux logements ont été réservés à ces fins. Cette démarche perdure et a vocation à évoluer. Le nouveau plan d'action comportera un volet destiné à accroître le nombre de logements disponibles pour les femmes victimes de violences. Enfin, les directions de l'Education et de la Jeunesse ont toutes les deux mis en place des sessions de sensibilisation à destination des enfants et des adolescent.es. Cette démarche s'intensifiera grâce au nouveau plan d'action.

De nombreuses initiatives ont ainsi été impulsées au cours de cette première étape. Cependant, certaines mesures qui avaient été inscrites dans le plan n'ont pas pu être appliquées. Les documents de communication interne sur l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences n'ont, par exemple, pas vu le jour. De même, certaines actions ont été amorcées de façon très ponctuelles.

Ce travail sur l'égalité femmes-hommes entre dans une deuxième étape, plus approfondie et plus transversale puisqu'elle mobilise l'ensemble des services communaux, chacun étant représenté par un.e ou deux référent.es.



Dès 2021 :

Toutes les directions et élu.es ont été rencontrés pour élaborer les différentes actions présentées ici



INTRODUCTION

3. UN PLAN D'ACTION TRAVAILLÉ AVEC L'ENSEMBLE DES DIRECTIONS DE LA VILLE ET LE RÉSEAU PARTENARIAL

15/01/2021

Première réunion
des référent.es

20/01/2021

Formation des
référent.es

10/02/2021

Première réunion
sur le thème
des violences
conjugales

04/03/2021

Réunion comité
de pilotage

26/03/2021

Seconde réunion
des référent.es

29/04/2021

Réunion comité
de pilotage

20/05/2021

CONSEIL MUNICIPAL

Le caractère transversal de ce plan appelle la mise en place de différentes instances de suivi.

Une première réunion réunissant le réseau des référents et référentes a eu lieu le vendredi 15 janvier 2021. Cette réunion a permis aux deux élu.es à l'égalité femmes-hommes de présenter la démarche. Elle a été suivie d'un temps de formation à destination de toutes les référent.es le mercredi 20 janvier 2021. Cette formation générale, dispensée par le Centre Hubertine Auclert, a permis aux référent.es de disposer d'une base commune sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Ce temps a aussi été l'occasion pour les référent.es d'avoir des échanges constructifs sur toutes ces questions. Une seconde réunion, le vendredi 26 mars 2021, a été mise à profit pour discuter ensemble des actions inscrites dans les « fiches actions » de chaque service.

Une seconde instance, destinée à travailler sur le thème des violences au sein du couple et intrafamiliales, a été créée. Elle réunit celles et ceux qui sont amenés à être en contact avec des femmes et enfants victimes de violences : l'association Paroles de Femmes - Le relais, les polices nationale et municipale, les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) d'Evry, des représentant.es des collèges et lycées, etc. Elle s'est rencontrée pour la première fois le mercredi 10 février 2021 afin de continuer la réflexion sur les moyens d'améliorer la détection et la prise en charge, et l'accompagnement des femmes et enfants victimes de violences.

Enfin, un comité de pilotage élargi s'est réuni à deux reprises avant la présentation du plan d'action au Conseil Municipal, le jeudi 04 mars 2021 puis le jeudi 29 avril 2021. Ce comité est composé d'élu.es, de représentants de parents d'élèves, de représentant.es de Génération Massy, de directeur.rices d'école, de représentant.es d'associations, de commerçant.es, de référent.es égalité et de représentant.es de directions. Ce comité de pilotage a permis le suivi de la démarche tout au long de son élaboration et de recueillir les remarques constructives de chacun.e.



- Débat des grandes orientations stratégiques du plan
- Suit et évalue les différentes actions

Un Comité de Pilotage élargi

2 à 3 réunions par an



Un réseau de référent.es

2 à 4 réunions par an



- Créer une émulation interne sur le sujet
- Partager les bonnes pratiques
- Permettre des ponts et un travail commun entre directions

Un groupe de travail sur les violences conjugales

2 à 3 réunions par an



- Créer du lien entre les acteurs du domaine
- Créer de nouvelles actions pour favoriser le partenariat

Instance partenariale avec l'Éducation Nationale

Comité
d'Éducation à
la Santé et à la
Citoyenneté

CESC

INTRODUCTION

4. LES PARTENAIRES

Afin que cette démarche soit complète et que les fondations de ce projet soient solides, ce plan d'action a été construit en lien avec différents partenaires experts du sujet.

Pour former les référent.es et les agent.es, le Centre Hubertine Auclert est une ressource essentielle et assure un bon accompagnement. Les associations Paroles de Femmes - Le relais ou encore Maydée ont été sollicitées pour participer à la sensibilisation de jeunes publics dans les collèges et lycées. Enfin, il a semblé essentiel de travailler avec les acteur.rices du terrain tel.les que : le CIDFF d'Evry, les professionnel.les de santé, l'Association des Familles et Amis de l'Afrique de Massy (AFAAM), etc. qui luttent au quotidien contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Cette liste de partenaires est amenée à évoluer au cours du mandat, et au gré des besoins de formation.



TRAVAIL DE FORMATION

centre
hubertine
auclert

GROUPE
egæ

PAROLES
de Femmes

C E S C
Comité d'Education à la Santé et à la Citoyenneté

ekiworx.
FORMATION

association
unevie

TRAVAIL DE SENSIBILISATION

Maydée

PAROLES
de Femmes

GROUPE
egæ



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

PAROLES
de Femmes



ci3ff
Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles
Essonne

nous
toutes
.org



APASO
Association pour
la Prévention
l'Accueil, le Soutien
et l'Orientation



POLICE NATIONALE



Association
Les Papillons
Aidez-nous à déployer nos ailes



+ Professionnel.les de santé

2

DIAGNOSTIC

DIAGNOSTIC GÉNÉRAL

1. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UNE COMPARAISON FRANCE/MASSY



Massy est une ville qui s'engage depuis plusieurs années déjà dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action s'inscrit dans la continuité de cet engagement. Mais avant de proposer des actions en faveur de l'égalité, il est essentiel de poser un diagnostic sur ses propres pratiques.

Selon une enquête de l'IPSOS sur le monde professionnel.

66%

des femmes déclarent avoir déjà connu au moins 1 situation professionnelle négative en raison de leur genre.

36%

de celles-ci plus estiment avoir reçu une augmentation de salaire inférieure à ce qu'elles auraient mérité.

36%

des femmes déclarent avoir déjà connu des remarques et propos sexistes.

31%

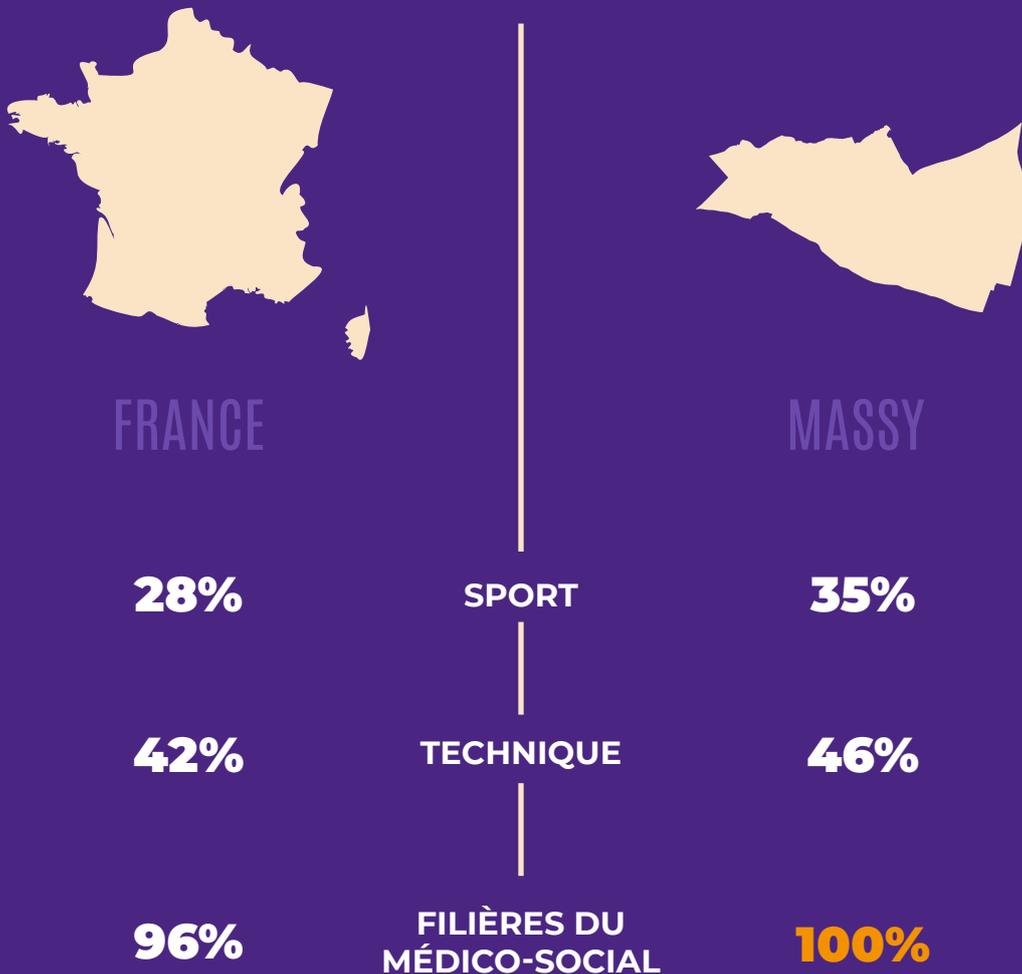
des femmes déclarent avoir déjà connu des remarques sur les contraintes liées à leur vie familiale.

Des actions en faveur de l'égalité dans la sphère professionnelle demeurent donc indispensables. Au sein de la fonction publique également, des inégalités perdurent.

Selon cette même enquête, **“l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est perçue comme un « vrai problème en France sur lequel il est important d'agir » pour près de 6 Français sur 10”**. Ce soutien est donc favorable à ce que des actions pour l'égalité s'installent dans le temps.

La part des femmes dans les différentes filières

Etude France/Massy



Le care

Le *care* est un terme anglais désignant toutes les activités de soin et d'attention aux autres. Ce travail était historiquement assuré par les femmes dans la sphère privée et n'était pas rémunéré. Depuis l'entrée des femmes dans le salariat, ces dernières ont été contraintes de déléguer ces tâches à d'autres femmes (crèches, assistantes maternelles). Cependant, ces métiers sont peu reconnus et mal rémunérés. En effet, ils font appel à des compétences qui sont considérées « naturelles » et « innées » chez les femmes. Ainsi, les qualifications nécessaires et la pénibilité de ces métiers sont invisibilisées.

La ville de Massy n'échappe pas à la reproduction d'inégalités structurelles qui désavantagent bien souvent les femmes. La filière du médico-social, que l'on peut classer parmi les activités du *care*, est presque exclusivement occupée par des femmes.

31%

“Le plafond de verre” est une problématique réelle à l'échelle nationale

**DIRECTION
D'ENCADREMENT**

61%

A Massy, ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes : elles représentent 61% des emplois de direction et d'encadrement supérieur. Cette répartition est représentative de la composition des effectifs de la Mairie puisque les femmes représentent 65% des agent.es de la collectivité.

Introduite à la fin des années 1970 dans la littérature américaine, puis française, la métaphore du « glass ceiling », du « plafond de verre » désigne les obstacles auxquels se heurtent les femmes pour parvenir aux plus hauts niveaux du pouvoir, du prestige et des rémunérations². C'est une problématique réelle à l'échelle nationale puisque les femmes représentent seulement 31% des emplois de direction et d'encadrement supérieur au sein de la fonction publique territoriale. Alors que les femmes obtiennent plus de mentions au baccalauréat et sont numériquement supérieures aux hommes à l'université, des freins persistent. Ce constat s'explique par le poids d'une éducation genrée : « Dans l'emploi se juxtaposent et se combinent le comportement d'un directeur qui ne confiera pas une responsabilité ou une mission à une femme qui a des enfants en bas âge parce qu'il pense qu'elle ne pourra pas l'assumer, et celui d'une femme qui s'autolimitera, craignant de ne « pas être à la hauteur ». Dans les deux cas, c'est tout le déroulement de carrière qui sera affecté. »³

²Marie Buscatto et Catherine Marry, « «Le plafond de verre dans tous ses éclats». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle », *Sociologie du travail*, Vol. 51 - n° 2 | 2009, 170-182

³Milewski Françoise, « III. Les inégalités entre les femmes et les hommes », dans : Louis Chauvel éd., *Les mutations de la société française. Les grandes questions économiques et sociales II*. Paris, La Découverte, « Repères », 2019, p. 69-90

Plafond de verre



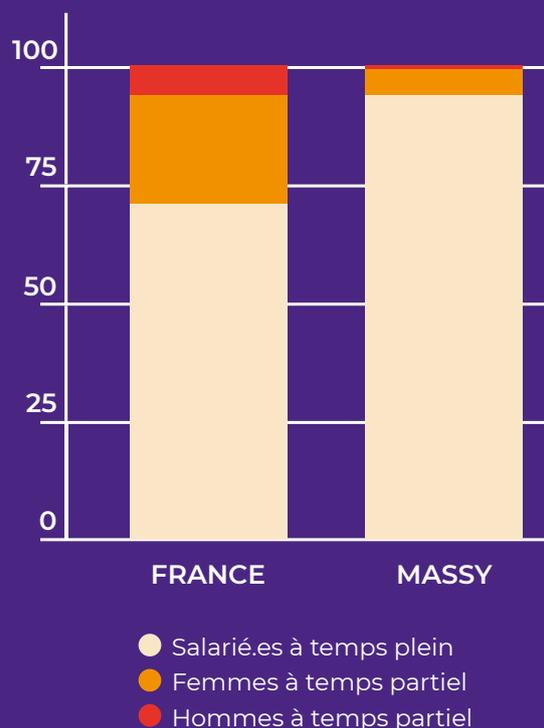
Au niveau national, les temps partiels sont responsables d'une partie de l'écart de revenus entre les femmes et les hommes. Pendant longtemps les femmes ont été encouragées à choisir des emplois à temps partiel afin de pouvoir allier vie professionnelle et vie familiale. Si certaines femmes font ce choix de carrière, beaucoup d'entre elles sont dans un contrat à temps partiel subi. Le progrès serait que le temps partiel soit un vrai choix qui demeure réservé aux personnes qui le souhaitent.

Au niveau national, 23% des femmes salariées de la fonction publique territoriale sont employées à temps partiel. Les hommes représentent 6% des salariés à temps partiel.

À Massy, nous remarquons que peu de salarié.es sont à temps partiel : 5% de femmes et 0.4% d'hommes.

Ce faible taux de contrats à temps partiel en comparaison avec la moyenne nationale laisse penser que ce sont en majorité des temps partiels choisis.

Répartition des salarié.es à temps partiel



43%

pourcentage des femmes handicapées qui bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les femmes en situation de handicap cumulent les critères de discrimination. De fait, leur insertion dans le monde professionnel est particulièrement compliqué.

En effet, les déterminants de l'inactivité des femmes (comme le nombre d'enfants par exemple) semblent se renforcer pour les femmes en situation de handicap.

De fait, les femmes en situation de handicap sont sous-représentées parmi les effectifs de la fonction publique territoriale au niveau national.

À Massy, la représentativité est respectée. Alors que 65% des agent.es de la Mairie sont des femmes, la part de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de 67%.

Sources :

- Bilan social de la mairie de Massy 2019
- Rapport d'orientation budgétaire de la mairie de Massy 2020
- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2019)
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en petite couronne
- Etude IPSOS "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes".
- Bilans sociaux 2017 11e synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017

2. CHIFFRES CLÉS DANS 3 SECTEURS DE LA VILLE

Le secteur associatif

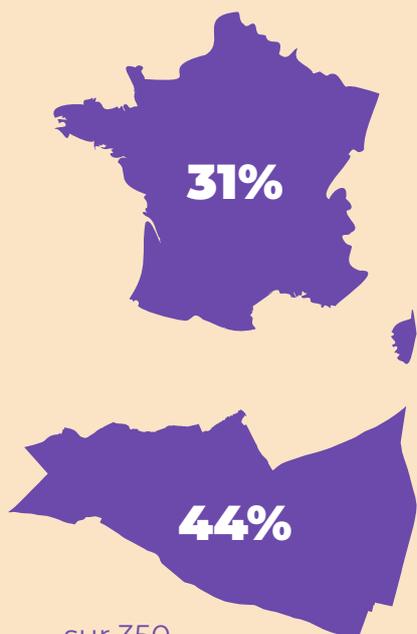
Le secteur associatif comporte aussi son “plafond de verre”.

En effet, alors que beaucoup de fonctions du bureau sont occupées par des femmes, la fonction de président.e reste principalement occupée par des hommes. Ainsi, en France, seulement un tiers des président.es d’association sont des femmes.



Femmes présidentes d’associations

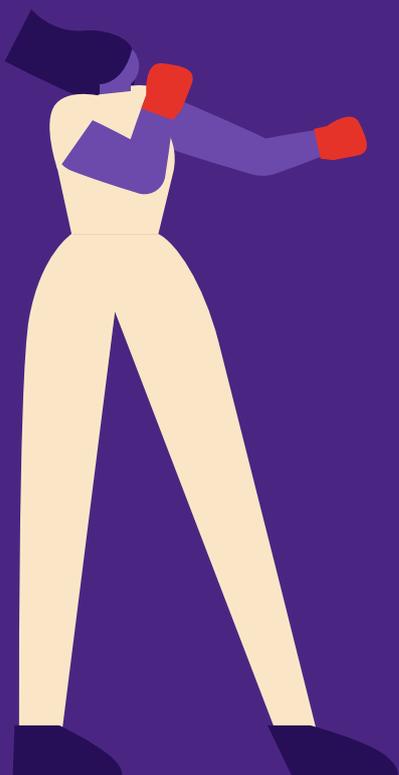
Comparaison France/Massy



sur 350 associations actives à Massy

À Massy, le secteur associatif occupe une grande place. En effet, la ville compte près de 350 associations actives. Parmi ces associations, 44% sont présidées par des femmes. En somme, nous observons une quasi-parité.

Cependant, les secteurs restent encore très genrés, puisque les associations d’éducation populaire sont plus souvent présidées par des femmes contrairement aux associations sportives par exemple.



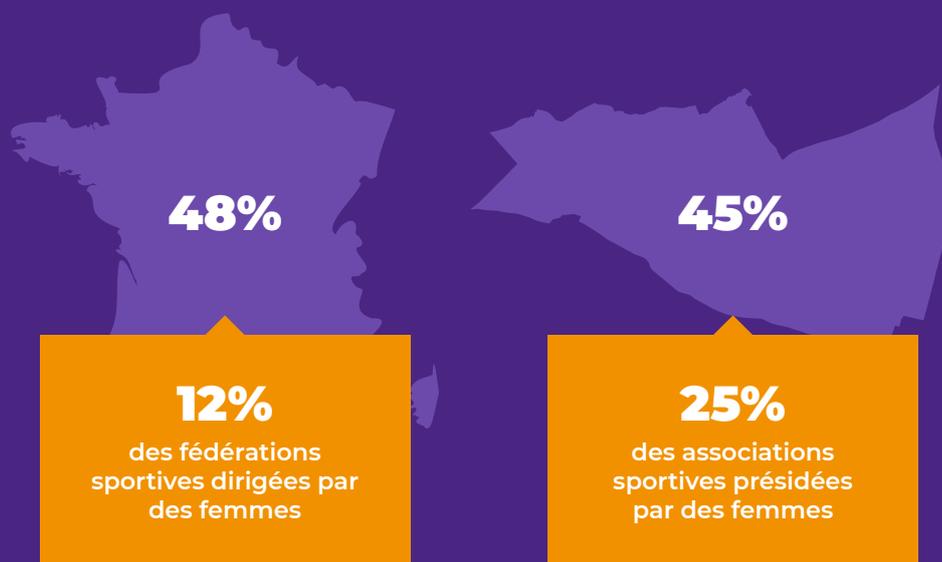
Le secteur sportif

En France ainsi qu'à Massy, il est constaté une parité parmi les pratiquant.es.

Cependant, en observant en détail les pratiques sportives, nous constatons que ces dernières sont encore très genrées : la danse est peu prisée par les garçons par exemple. Il est à noter que certaines pratiques sont de plus en plus mixtes. L'exemple de la boxe est très parlant puisqu'à Massy, 38% des boxeurs et boxeuses sont des femmes.

Femmes pratiquantes régulières :

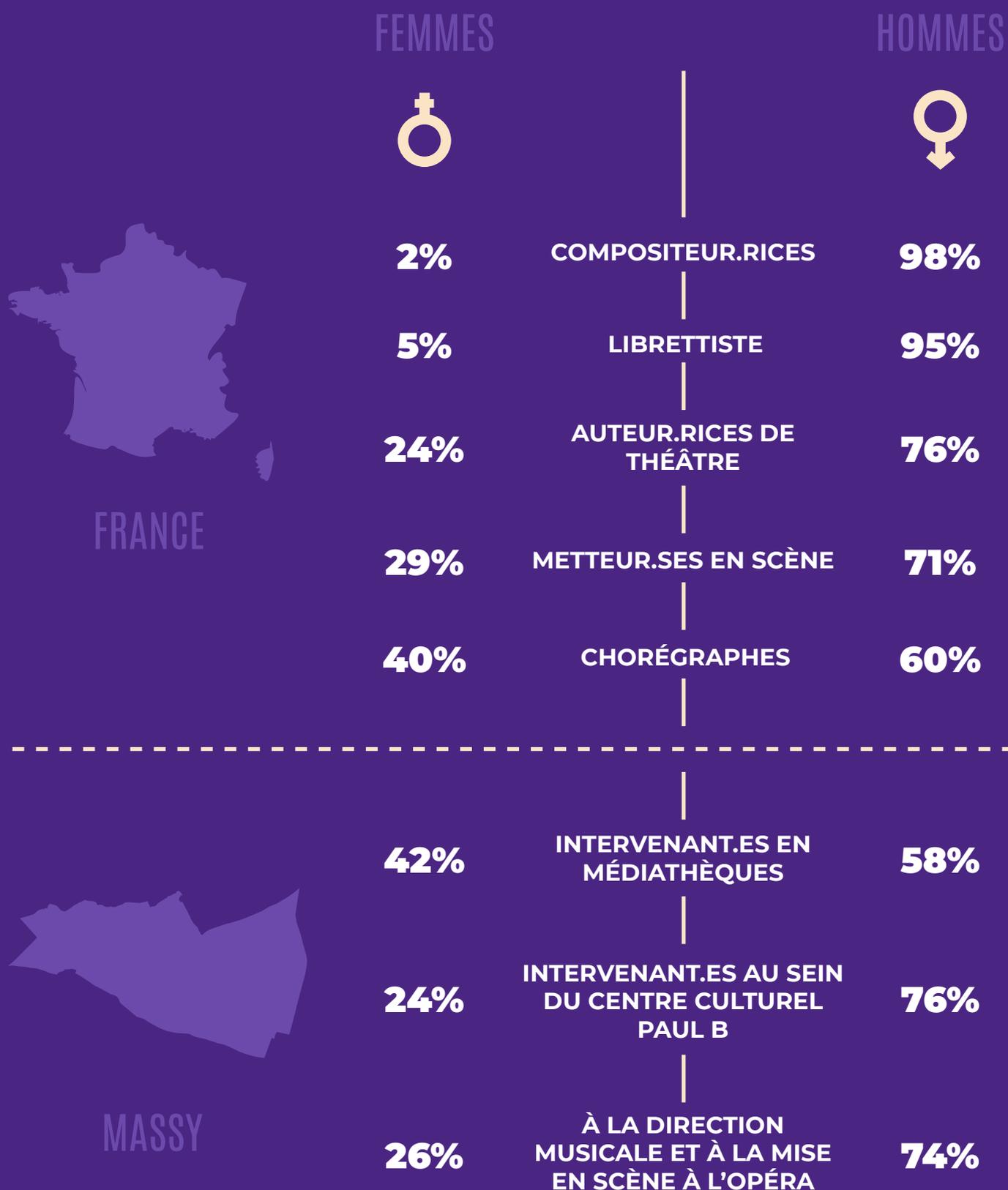
Comparaison France/Massy



Pourtant, malgré une relative mixité dans la pratique sportive, les fonctions élevées au sein des associations ou des fédérations sportives restent encore peu accessibles aux femmes qui demeurent minoritaires.

Le secteur de la culture

Répartition femmes-hommes parmi des professions de la culture en France en 2016 et les intervenant.es culturel.les à Massy en 2019 :



Ces chiffres montrent la difficulté pour les femmes d'occuper des postes à responsabilité dans les métiers artistiques, en particulier dans les milieux du théâtre, de la musique classique et de l'opéra.

Cette thématique soulève deux enjeux : l'accès des femmes à des postes prestigieux dans le domaine de la culture et la question de leur représentation.

En effet, si la majorité des œuvres sont créées et dirigées par des hommes, la question de la diversité des représentations artistiques se pose.



C'est-ce que dénonce Laura Mulvey en 1975 lorsqu'elle établit le concept du "male gaze" ("regard masculin" en français). En effet, cette critique de cinéma pointe du doigt le fait que "la culture visuelle dominante imposerait au public d'adopter une perspective d'homme hétérosexuel".

Regard masculin

Lauren Bastide résume ce phénomène :

« Qu'il s'agisse des écoles de cinéma, de musique, ou d'art plastique, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses en début de parcours que les hommes. L'élan créatif est parfaitement partagé entre les genres. C'est au fil des carrières que la présence des femmes s'amenuise, par un processus inextricable où se mêlent l'invisibilisation, les barrières économiques, la charge domestique, (...) et les stéréotypes. »

- Lauren Bastide, « Favoriser la création féminine », *Présentes*, Allary Editions, 2020

Sources :

- Rapport du Conseil de l'Europe : "L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives"
- Rapport de l'association Femmes Mixité Sports
- Erika Flahault, Anne Guardiola. "Quelle place pour les femmes dans les instances dirigeantes des associations ? Une perspective internationale (Espagne, France, Grande Bretagne)". La tribune Fonda, 2009, pp.5-9
- Rapport de la SACD : "Où sont les femmes ?"

Conclusion

En résumé il y a une réelle volonté de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la municipalité. Ces indicateurs permettent d'observer le résultat de la politique déjà menée, les points forts de la ville dans ce domaine mais également le travail qui reste à accomplir. Cette dynamique est aujourd'hui amplifiée en associant l'ensemble des directions pour faire rayonner cet engagement sur toute la ville et dans toutes ses politiques publiques.



5

**LES APPROCHES
TRANSVERSALES**

LES APPROCHES TRANSVERSALES

Le plan d'action s'appuie sur les différents services de la Mairie. Cependant, au fur et à mesure des rencontres effectuées auprès des référents et référentes, il est apparu évident que certaines thématiques se retrouvaient dans plusieurs directions et/ou se répétaient dans pratiquement chaque service.

C'est le cas notamment de :

1 La lutte contre les violences au sein du couple et intrafamiliales



2 La communication pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes



3 La formation et la sensibilisation des agent.es et du public



4 Les finances et la commande publique



Ainsi, ces axes seront présentés de façon thématique en indiquant les directions et partenaires qui travailleront sur ces sujets.

LES APPROCHES TRANSVERSALES

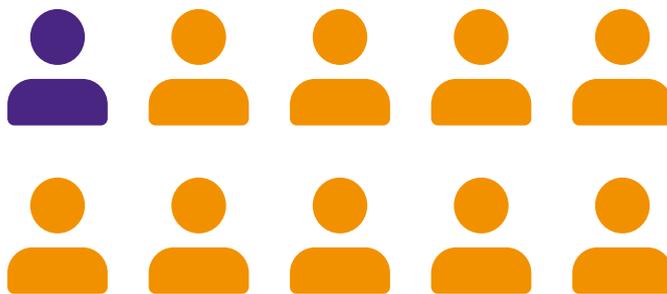
1. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE ET INTRAFAMILIALES

La lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales est apparue nécessaire dans chaque entretien réalisé auprès des référent.es des différents services. Cela démontre l'urgence et la nécessité d'agir dans ce domaine.

Saisir l'ampleur des violences conjugales et intrafamiliales

219 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur l'année 2017 en France⁴.

En 2018, selon les données de l'ONPE, l'Office National de la Protection de l'Enfance, 355 000 mesures d'aide sociale à l'enfance étaient en cours dans l'Hexagone. Selon l'enquête Virage conduite par l'INED en 2015 et dont les derniers résultats ont été rendus publics en 2020, un homme sur huit (13 %) et près d'une femme sur 5 (18 %) déclarent avoir subi des violences para ou intrafamiliales d'ordre psychologique, physique ou sexuel (dont l'inceste) avant l'âge de 18 ans⁵.



Selon l'Association Face à l'inceste, on compte 6,7 millions de victimes de l'inceste en France, soit 10% des Français et Françaises. Cela représente une personne sur dix, soit trois enfants par classe.

⁴Source : Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2018 INSEE-ONDRP- SSM-SI

⁵https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/11/23/l-inceste-un-crime-encore-trop-banal_6060796_3224.html#:~:text=P%C3%A9dophilie-,L'inceste%2C%20ce%20crime%20encore%20trop%20banal%20perp%C3%A9tr%C3%A9%20%20C%20A0%2096,ou%20sexuel%20avant%2018%20ans_

De ce constat, il est facile de déduire que tous.les agent.es de la mairie de Massy en contact avec du public adulte ou avec des enfants, sont régulièrement confronté.es à des victimes de violences conjugales et intrafamiliales. Comme il y a peu de cas où les victimes osent se confier à des agent.es, il faut pouvoir reconnaître les signaux d'alerte. Une fois les signaux repérés et/ou la parole de la victime recueillie, il faut être capable de bien orienter les personnes pour mettre en place les démarches nécessaires. C'est autour de ces enjeux (repérer les signaux d'alerte, accueillir la parole et orienter les victimes) que le plan d'action a articulé la question des violences conjugales et intrafamiliales. Mais cette thématique, si elle est encore trop peu abordée, est déjà traitée par des acteurs du territoire. La ville de Massy a souhaité s'appuyer sur ces structures existantes pour créer un groupe de travail visant à lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Écouter, reconnaître, protéger, libérer

Ce groupe de travail a comme objectif de créer notamment un document qui clarifie et sécurise l'accompagnement des victimes et permet :

- D'identifier les structures d'accueil déjà existantes (horaires et lieux des permanences)
- De proposer un parcours d'orientation en fonction de la situation donnée : il existe, en effet, différentes structures permettant d'aider les femmes victimes de violences. Cependant, elles n'ont pas toutes la même approche (certaines assurent un suivi social et psychologique, d'autres uniquement une aide juridique, etc.).

Ce groupe de travail s'est tenu le mercredi 10 février 2021 et a réuni les élu.es à l'égalité de la ville de Massy, la direction de l'éducation, la direction des solidarités et différents partenaires et acteurs de terrain (CIDFF, Police Municipale, Paroles de Femmes - Le relais, sage-femme, etc.).

Cette première rencontre a été l'occasion d'identifier les compétences de chaque structure et de faire se rencontrer les différent.es acteur.rices clés de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.



Communiquer pour mieux informer

L'information au travers de la communication sera une des clés de la réussite de ce plan d'action. Ainsi, les affiches d'informations sur les numéros d'urgence déjà déployées dans les commerces, seront présentes dans les crèches, les lieux d'accueil et les structures sportives. Des supports multiples vont être créés tels que des sacs à pain pour les boulangeries (en partenariat avec le collectif « Nous Toutes »), des pochettes de pharmacie et des stickers. Ces actions sont des collaborations avec des collectifs de terrain. Pour les professionnel.les accueillant du public (en mairie, au CCAS, dans les commerces, dans les crèches, etc.), un livret d'orientation leur sera distribué : ils/elles pourront les proposer aux femmes victimes de violences afin de les orienter adéquatement.



Former et sensibiliser pour mieux orienter

Cependant, ces professionnel.les, venant d'horizons divers, ne sont pas tous et toutes sensibilisé.es de la même manière à la question des violences conjugales et intrafamiliales. De ce fait, des formations spécialisées pourront être proposées pour chaque secteur :

- Pour les pharmaciens et les professions médicales
- Pour les assistantes maternelles et les crèches
- Pour les agent.es d'accueil
- Pour la Police Municipale

Ces formations auront pour but de sensibiliser à la question des violences conjugales, de fournir des outils pour l'accueil de la parole des victimes de façon adéquate aux professionnel.les et d'informer sur les structures existantes.

Parrallèlement, la mairie a la volonté de lutter contre les violences faites aux enfants. Pour ce faire, il semble prioritaire de former les professionnel.les en contact avec des enfants à la détection de ces violences, à l'accueil de la parole de l'enfant et d'informer sur la procédure à suivre.

Les secteurs concernés sont :



La petite enfance



L'éducation



Le conservatoire



Les sports

Le logement : une des clés pour s'extraire d'une situation de violences

La précarité économique de femmes victimes de violences conjugales est l'un des freins à la sortie de ces violences. En effet, quand les revenus sont insuffisants, il est parfois impossible d'assumer un loyer par soi-même, en particulier avec des enfants à charge.

Ainsi, pour les situations d'hébergement d'urgence, la mairie de Massy met à disposition de l'association Paroles de Femmes – Le relais, deux appartements. Ces logements sont donc un tremplin à l'autonomie pour des femmes qui en ont besoin mais également un moyen d'assurer leur sécurité. En effet, ils permettent d'assurer la protection des femmes, de garantir leur anonymat, afin que leur agresseur ne les retrouve pas. La mairie de Massy souhaite que le nombre de logements disponibles pour l'hébergement de femmes victimes de violences puisse augmenter. Ainsi, des négociations ont été entamées entre la ville et Adoma Atlantis afin de réserver une partie des appartements aux femmes victimes de violences.



Cependant, ces hébergements ne permettant pas une installation sur le long terme, il est donc essentiel de travailler à améliorer l'accès aux logements sociaux.

Ainsi, afin d'améliorer la transparence sur l'attribution des logements, une grille des critères est en cours de création (dans une logique de "scoring"). Les familles monoparentales, les cas de violences conjugales, les revenus, etc... seront, par exemple, pris en compte par un système de points, dans l'attribution des logements sociaux. En somme, ce sera une grille de cotation "sensible au genre" qui permettra aux femmes victimes de violences d'avoir accès à un logement social.

Encourager les enfants victimes de violences à parler

La parole des victimes de violences au sein du couple et intrafamiliales est souvent difficile à libérer et à accueillir. Ainsi, il est parfois plus simple de s'exprimer par l'écrit. Pour encourager les enfants victimes de violences à s'exprimer, l'initiative de l'association Les Papillons semble intéressante.

Association
Les Papillons

Aidez-nous à déployer nos ailes



Cette association met à disposition des boîtes aux lettres destinées à recueillir les témoignages d'enfants victimes de violences. Ces boîtes aux lettres sont installées dans des écoles et leur utilité est expliquée aux enfants. Un relevé du courrier est effectué régulièrement (l'association recommande au minimum deux fois par semaine). En cas de faits préoccupants dénoncés, les professionnels doivent saisir des Cellules de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) des départements concernés ou initier des actions d'accompagnement en local avec l'éducation nationale ou les acteurs de la protection de l'enfance.

La création d'un nouveau dispositif en lien avec la Police Municipale

Alors qu'au niveau de la Police Nationale de nombreuses actions en faveur de la lutte contre les violences conjugales ont été amorcées (formation des agents, accueils spécialisés), la Police Municipale n'est pas spécifiquement dotée de ressources adéquates. Pourtant, les policiers sont régulièrement confrontés à ces situations. En effet, ils/elles interviennent régulièrement suite à des appels concernant ce type d'affaires. Cependant, dans la majeure partie des cas, les victimes ne souhaitent pas porter plainte.

Dans ce contexte, outre la formation précédemment citée, la mairie de Massy prévoit de créer un nouveau dispositif en lien avec la Police Nationale. Ce dispositif se concrétisera par une permanence (physique ou téléphonique) assurée par la Police Municipale, en dehors des créneaux de permanences déjà proposés par d'autres partenaires (Paroles de Femmes - Le relais par exemple). La Police Municipale, en lien avec la Police Nationale, pourra assurer une orientation adéquate des victimes de



violences conjugales. Cette permanence ne sera mise en place qu'après la formation des agents et agentes volontaires pour assurer cette mission.

De plus, un questionnaire à remplir sera mis à disposition des personnes victimes de violences conjugales au sein de la Police Municipale. Cela permettra aux victimes qui ont des difficultés à parler, de détailler les violences subies afin d'agir en conséquence. Ce questionnaire pourra être décliné en plusieurs langues pour qu'il soit accessible à tous.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Le nombre de professionnel.les formé.es sur les questions de violences conjugales et intrafamiliales.
- ✓ Le nombre de supports de communication affichés et distribués.
- ✓ Le nombre de plaintes déposés.es à la Police.
- ✓ Le nombre de demandes enregistrées lors de la permanence de la Police Municipale.
- ✓ Le nombre de courriers alarmants déposés dans les boîtes aux lettres.
- ✓ Le nombre de signalements effectués par les professionnel.les formé.es.



Informations

*"Les violences
faites aux femmes :
état des lieux
à Massy
et perspectives"*

Vendredi 20 novembre à 18h
Table ronde en
visio conférence sur ZOOM

Échangeons avec des intervenantes confrontées,
au quotidien, à des situations difficiles
et continuons à sensibiliser
sur les violences faites aux femmes.

Intervenantes :

Delphine CHARLET, Commissaire de Police Massy
Elise CATONNET, association Paroles de Femmes-Le Relais

Evelyne BAR, Association le NID

Animée par **Beatriz BELOQUI**, maire adjointe
à l'Éducation et à l'Égalité Femmes-Hommes



LES APPROCHES TRANSVERSALES

2. LA COMMUNICATION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce plan d'action à l'égalité femmes-hommes se déclinera à tous les niveaux et la communication est un axe majeur pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. C'est en communiquant sur la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les espaces de rencontre et à toutes les périodes de l'année que ce sujet pourra toucher un public plus large.

L'appui du service communication sera essentiel afin de permettre aux différents services de concrétiser leurs projets de communication et de sensibilisation. Ces actions sont déjà mises en œuvre via des outils pour communiquer sur les questions de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, pour le 08 mars 2021, des masques violets ainsi que des sacs en tissus marqués du logo "Massy s'engage" ont pu être distribués à l'ensemble des agent.es.

Ce logo créé au mois de janvier 2021 a pour but de marquer l'engagement de la municipalité pour l'égalité entre les femmes et les hommes et de créer une identité visuelle forte. Il sera apposé sur chaque action en lien avec le présent plan.

Des affiches ont également été créées et diffusées dans toute la ville afin de mettre en avant la table ronde "Elles font bouger les lignes" ainsi que les webinaires de sensibilisation à destination des jeunes qui se sont tenus le 08 mars dernier. Afin de communiquer durablement sur ces actualités, une page web spécialement dédiée à l'égalité femmes-hommes a été créée sur le site internet de la ville. Ces événements sont également relayés via le Magazine de la ville. Enfin ce travail sera présent dans toutes les campagnes impulsées par la ville.

On veillera particulièrement à ne pas reproduire de stéréotypes sexistes dans tous les contenus produits.



Exploiter les espaces fréquentés par le public

La communication est un enjeu pour tous les services d'accueil du public. Par exemple, les médiathèques, l'accueil de la Mairie et du CCAS, les crèches et les structures sportives et culturelles sont des lieux très fréquentés qui offriront une bonne visibilité à des campagnes de communication ou à des expositions sur le thème de l'égalité femmes-hommes.

Il faut donc pouvoir exploiter au mieux les espaces qui sont à disposition et les outils

que la ville possède déjà. Par exemple, l'accueil de la Mairie dispose d'un écran où des campagnes de sensibilisations pourront être diffusées. De même, les structures sportives seront un lieu de promotion de la mixité dans le sport grâce à de grandes fresques qui pourraient être peintes ainsi que l'affichage de campagnes comme le kit d'information réalisé par le ministère des sports prévenant les violences sexistes dans le sport.

La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles

Comme évoqué précédemment, la question de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales fera également l'objet d'une campagne d'affichage dans ces lieux de passage. De plus, les lieux d'accueil (Mairie, CCAS, crèches, etc.) seront dotés de livrets de sensibilisation et d'orientation à destination des femmes victimes de violences.

La Direction des Ressources Humaines créera plusieurs campagnes d'information et de sensibilisation. En effet, il est essentiel de communiquer sur le dispositif de signalement des violences sexistes au travail. Une campagne de promotion de la mixité dans les secteurs professionnels très genrés fera également partie des actions impulsées par la Direction des Ressources Humaines. Cette campagne sera complétée par des interviews de nos agent.es en situation de "contre-emploi".

Enfin, les commerces, présents partout en ville, seront un appui essentiel à la communication sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. D'abord, les commerçant.es seront invité.es à afficher dans leurs commerces les campagnes d'affichage qui seront impulsées par la ville de Massy. De plus, plusieurs supports de

communication pourront être déclinés : des violentomètres imprimés sur des sacs à pain ont été distribués dans les boulangeries de la ville, des sacs de pharmacie pourront diffuser les numéros utiles à appeler en cas de violences ou encore des stickers pour que les femmes aient accès aux numéros d'urgence, seront collés dans les toilettes des bars et restaurants.

Votre boulangerie participe à une opération de lutte contre les violences conjugales avec #NousToutes et la Mairie de Massy

Engagez-vous sur
[nous toutes massy91@gmail.com](mailto:noustoutesmassy91@gmail.com)
Vous êtes victime de violences, vous pouvez être aidé.e.

En cas d'urgence, appelez le 17
Pour être écoutée et informée, appelez le 3919
Viols Femmes Infos, appelez le 0 800 05 95 95
Le chat 'En avant toutes' sur commentonsaie.fr
Enfance en danger, appelez le 119 !

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de campagnes de communication impulsées sur le thème de l'égalité.
- ✓ Nombre de supports créés (livrets pour l'orientation des femmes victimes de violences, sacs à pain, masques, etc.).
- ✓ Nombre d'expositions sur le thème de l'égalité femmes-hommes affichées.



3. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES AGENT.ES ET DU PUBLIC

Les normes sexistes imprègnent notre société. Elles induisent une éducation qui rend le chemin vers l'égalité plus compliqué pour certain.es que pour d'autres. Pour créer une culture commune sur les questions de d'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de former et de sensibiliser. C'est par des formations qui abordent ce sujet en profondeur que l'on pourra marcher vers une réelle égalité. En questionnant certains préjugés on améliorera certainement les pratiques professionnelles.

Les formations à destination des professionnel.les au contact des enfants

La formation des professionnel.les travaillant auprès des enfants paraît essentielle. En effet, les adultes véhiculent inconsciemment des stéréotypes de genre qu'il est capital et urgent de déconstruire et d'interroger. Pour cela, il est nécessaire de faire intervenir des professionnel.les qui puissent former de façon adéquate les agent.es au contact des enfants.

Ainsi, les assistant.es maternel.les indépendant.es ou des crèches, le personnel du conservatoire ou encore les animateur.rices périscolaires pourront recevoir des formations en ce sens. Le Centre Hubertine Auclert est d'ailleurs déjà intervenu auprès de nos directrices de crèche qui ont reçu une formation de deux heures permettant d'identifier et de comprendre les répercussions de la transmission de stéréotypes genrés.

centre
hubertine
auclert

En effet, si ces stéréotypes ne sont pas négatifs en soi, c'est leur hiérarchisation qui pose problème puisque ce qui se rapporte au féminin a souvent une connotation négative.

Cette formation a permis de montrer que certains comportements, à première vue anodins, peuvent en réalité avoir des conséquences sur le développement des enfants. Ainsi, cela a conforté les directrices de crèche dans la nécessité d'étendre ces formations aux professionnel.les qui s'occupent quotidiennement des enfants.

L'élaboration de ce plan d'action a également permis de mettre en exergue la nécessité de former les agent.es en contact avec des enfants au repérage des violences faites aux enfants. Ces formations auront pour objectifs : le repérage des enfants victimes de violences, l'accueil de la parole de l'enfant, et la connaissance de la procédure de signalement. Pour ce faire, l'association Une Vie qui propose des formations spécialisées à l'attention des professionnel.les dans le but de lutter contre les violences faites aux enfants a été contactée. Cette association qui forme régulièrement des agent.es de collectivités territoriales, a développé une véritable expertise sur cette question.

association
unevie

Les formations pour les professionnel.les au contact des usager.es

Les agent.es assurant des fonctions d'accueil du public (en Mairie ou au CCAS par exemple) sont quotidiennement au contact des administré.es. Ils/Elles sont donc susceptibles de repérer et d'orienter des personnes victimes de violences. **Il est donc essentiel de former ces professionnel.les à repérer ces violences et à orienter ces personnes.** Il y a quelques années, quelques agent.es d'accueil de la Mairie avaient été formé.es par l'association Paroles de Femmes – Le relais. Si cette formation leur a été très bénéfique, aujourd'hui l'équipe a changé et il est essentiel de pouvoir former toutes les agent.es à cette question. Cet apprentissage doit, en outre, pouvoir s'installer dans la continuité afin de permettre aux professionnel.les d'exprimer les difficultés qu'ils/elles ont pu rencontrer en situation.

Ces professionnel.les ont aussi la tâche de proposer un accueil bienveillant et non discriminant. Afin de veiller à cela, des formations seront proposées. En effet, il ne s'agit pas seulement d'un accueil non sexiste mais également de permettre aux personnes homosexuelles ou transgenres de se sentir à l'aise. Par exemple, en évitant de s'adresser aux administré.es en partant

du principe qu'ils/elles sont hétérosexuel.les en employant des formules comme "votre partenaire" au lieu de "votre mari/votre femme". Cette formation sera aussi l'occasion de veiller à ne pas "mégenrer" (fait de désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre) les personnes transgenres lors de leur accueil. En veillant à proposer un accueil inclusif, la mairie assure son devoir d'impartialité et de non-discrimination envers ses administré.es.

Les agents et agentes de la Police Municipale sont également régulièrement confronté.es à des situations de violences conjugales et intrafamiliales. Il est donc important qu'ils/elles puissent bénéficier d'une formation qui leur soit directement adressée. La Police Nationale, par exemple, bénéficie déjà de formations à ce sujet. Il pourrait donc être intéressant de s'inspirer de leur pratique, et peut être même de s'associer à leurs formations.

Des associations spécialisées sur la question, comme Paroles de Femmes – Le relais, dispensent déjà des formations à certain.es agent.es et pourraient continuer de contribuer à la formation des professionnel.les sur ce sujet.

Les formations internes à la mairie de Massy

S'il semble d'abord prioritaire de former les agent.es qui sont au contact du public, il ne faut pas oublier que les biais sexistes s'inscrivent également au sein même de la mairie, en tant qu'organisation.

En effet, le sexisme au travail continue d'être présent (80% des français.es disent avoir déjà été victime de sexisme au travail⁶). Comme évoqué précédemment, un dispositif de signalement sera mis en place afin de traiter les cas de violences sexistes au travail. Cependant, il est aussi essentiel de

combattre les "petites blagues sexistes" qui, si elles paraissent anodines, peuvent contribuer à rendre hostile un environnement de travail censé être bienveillant et professionnel. De surcroît, il est essentiel de proposer des formations sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Ce sont des critères qui sont, aujourd'hui encore, vecteurs de discriminations et de violences dans le monde du travail. Pour cela, des formations pourront être dispensées par des entreprises spécialistes du sujet telles qu'Ekiwork ou Egae.

⁶https://www.francetvinfo.fr/france/80-des-femmes-se-disent-victimes-de-sexisme-au-travail_842519.html

Le Centre Hubertine Auclert, dont Massy est adhérente, propose également des formations à ce sujet. Sur ces questions, il est essentiel de former particulièrement les managers qui doivent être capables de poser le cadre d'un environnement de travail serein, propice à l'expression des capacités et compétences de toutes et tous.

Un autre levier de l'égalité femmes-hommes a également été repéré : il s'agit de l'apprentissage de l'écriture inclusive. L'utilisation de l'écriture inclusive doit être un choix personnel pour les agent.es de la mairie et ne sera en aucun cas imposée comme norme.

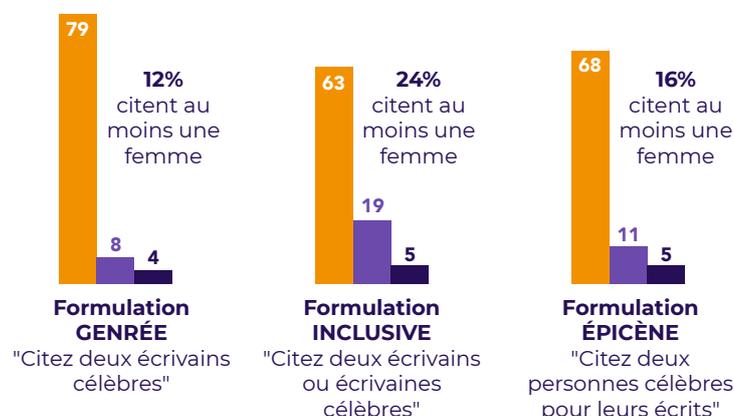
L'usage de l'écriture inclusive peut se justifier de deux façons :

- D'abord, elle permet de d'englober les femmes comme les hommes.

- Ensuite, la langue a une influence sur les représentations et les imaginaires. Une étude⁷ permet de démontrer que « les formulations inclusives ou épiciènes permettent de donner jusqu'à deux fois plus de place aux femmes dans les représentations spontanées. »

Cela semble donc représenter un enjeu important lorsque l'on tente de déconstruire des impensés sexistes.

Invitées à citer spontanément des figures littéraires, les personnes interrogées nomment deux fois plus de femmes lorsqu'elles sont confrontées à des formulations inclusives : ECRIVAINS ET ÉCRIVAINES



- Cite uniquement des hommes
- Cite un homme et une femme
- Cite uniquement des femmes

⁷https://harris-interactive.fr/opinion_polls/lecriture-inclusive/

L'écriture inclusive (un choix personnel)

L'écriture inclusive ne se résume pas à l'utilisation du point médian, différentes formules peuvent être utilisées comme par exemple :

Les droits de l'Homme
Les droits humains

Les hommes et femmes
Les femmes et hommes
Les personnes
Les humains

Ils font du cinéma
Elles et ils font du cinéma

Agents
Agent.es
Agent.e.s
Agent-e-s
Agent/e/s
AgentEs

Auteurs
Auteur.trice.s

Ceux
Celles et ceux

Tous
Tou.te.s
Toutes et tous



Ainsi, dès la première édition de la grammaire nationale en 1834, Nicolas-Louis Bescherelle apportait une explication sur la masculinisation de la langue française.

"Quoiqu'il y ait un grand nombre de femmes qui professent, qui gravent, qui composent, qui traduisent, etc. on ne dit pas professeuse, graveuse, compositrice, traductrice, etc. mais bien professeur, graveur, compositeur, traducteur, etc., par la raison que ces mots ont été inventés que pour les hommes qui exercent ces professions." »

- Eliane Viennot, « Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! », *Petite histoire des résistances de la langue française*, Editions IXe, 2017

Les sensibilisations à destination des jeunes

Au-delà des agent.es, il ne faut pas négliger l'importance de la sensibilisation des administré.es. La communication qui est déjà mise en place par la municipalité permettra d'entamer ce processus de sensibilisation. Il est aussi important de proposer aux massicois.es des contenus comme des webinaires, des tables rondes, etc. leur permettant de s'interroger sur ces questions. A l'occasion du 08 mars 2021, une table ronde a été organisée et a permis de mettre en avant le parcours de femmes inspirantes. De plus, des webinaires à destination des jeunes ont permis de déconstruire les stéréotypes de genre, de s'interroger sur les cyberviolences ou bien encore d'en apprendre davantage sur le consentement dans les relations amicales et amoureuses.

La sensibilisation des jeunes est particulièrement importante à l'âge des premières relations amoureuses. Ainsi, les associations Handsaway et Maydée ont été sollicitées afin de réaliser des interventions dans les collèges et les lycées. L'objectif sera de prévenir les violences sexistes et sexuelles dès l'adolescence.

La sensibilisation des enfants est aussi un axe majeur de ce plan d'action puisque les stéréotypes de genre se construisent dès le plus jeune âge. Ainsi, des expositions à destination des enfants seront organisées et viendront compléter « la malle de l'égalité » déjà mise en place dans plusieurs centres de loisir de Massy. Le projet de laboratoire de l'égalité développé au sein de l'école Appert permet à la fois de former les animateur.rices et enseignant.es et de sensibiliser les enfants à cette question. Massy est une ville reconnue pour son excellence dans le domaine du sport. Il est donc essentiel d'encourager les enfants et les jeunes adolescents à la mixité dans les pratiques sportives. Pour ce faire, des ateliers de sensibilisation seront proposés aux jeunes participants à Massy Sport Vacances. Enfin, le domaine de la culture est aussi primordial pour le bon développement

des jeunes et des enfants. C'est à travers des ateliers dans les médiathèques ou au conservatoire que les jeunes massicois.es pourront être sensibilisé.es à l'égalité.



Maydée



Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre d'agent.es formées aux questions d'égalité femmes-hommes.
- ✓ Nombre d'agent.es formé.es à la question des violences conjugales et intrafamiliales.
- ✓ Nombre de sensibilisations réalisées auprès des enfants et des jeunes massicois.es.



4. LES FINANCES ET LA COMMANDE PUBLIQUE

La Direction des Finances et de la Commande Publique a la charge de l'élaboration des budgets et du suivi de son exécution, coordonne la mise en concurrence des entreprises et assure la passation des marchés publics. Son rôle est aussi de veiller à l'application de la réglementation.

Un véritable levier pour l'égalité

Comme le rappelle le rapport du Centre Hubertine Auclert intitulé "La budgétisation sensible au genre", les signataires de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale dont fait partie la Mairie de Massy depuis 2013, se sont engagés à respecter l'article 12 qui précise :

"le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes".⁸

Ainsi, la commande publique devient un outil pour l'égalité. Ce levier est d'autant plus important que le montant de la commande publique en France en 2019 s'élevait à 87,5 milliards d'euros⁹. L'importance de la commande publique comme outil pour l'égalité est mise en avant dans le guide publié autour du projet "Buydis"¹⁰ mené par les villes de Lyon et de Nantes. Ce projet mené depuis 2012 avait pour but de lutter contre les discriminations à l'emploi par le biais des clauses des contrats de commande publique.

Ainsi, comme l'explique ce guide, "*pour une collectivité [...] intégrer dans sa politique d'achat des objectifs de lutte contre les discriminations dans l'emploi, c'est, d'une part, être en cohérence avec sa politique globale de lutte contre les discriminations [...], et c'est, d'autre part, diffuser cette exigence vers d'autres organisations, en l'occurrence ses prestataires*".

Ce rapport rappelle également que ce levier est connu et promu depuis déjà 20 ans par la Commission Européenne. Ainsi des villes utilisent ce tremplin depuis déjà plusieurs années afin de lutter contre les discriminations raciales par exemple. Il semble donc opportun d'adapter cet outil à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La mairie de Massy a déjà engagé ce travail et est sensible aux questions d'égalité en ce qui concerne la commande publique. Par exemple, lors du dernier marché public réalisé pour l'achat de livres jeunesse et de jeux, la question des stéréotypes de genre a été intégrée aux critères de sélection des prestataires. De plus, une attestation qui assure le respect de la législation en termes d'égalité au sein de l'entreprise est systématiquement demandée aux prestataires.

⁸<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-bsg-web.pdf>

⁹<https://www.banquedesterritoires.fr/forte-progression-de-la-commande-publique-en-2019#:~:text=Tir%C3%A9e%20par%20les%20collectivités%20territoriales,rebond%20de%20ces%20derniers%20ans%20ann%C3%A9es.>

¹⁰<https://www.francemarches.com/blog/wp-content/uploads/2015/02/GUIDE-BUYDIS.pdf>

Au niveau des finances, le Centre Hubertine Auclert explique dans son rapport : “La budgétisation sensible au genre vise à intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour analyser l’impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes”. Ainsi, il faut se demander si la collecte et la distribution des ressources financières renforcent ou diminuent l’égalité entre les femmes et les hommes.

Par exemple, la ville de Massy souhaite inciter les associations à se saisir de la question de l’égalité femmes-hommes. Ce thème sera donc abordé lors de la campagne annuelle de demande de subventions en interrogeant les associations sur les objectifs et/ou événements qu’elles comptent mettre en œuvre sur :

- l’inclusion du handicap ;
- l’égalité femmes-hommes ;
- l’écologie, la transition énergétique.



Quelques actions concrètes

1 Veiller au respect de la législation en matière d'égalité par les prestataires.



2 Inclure des clauses permettant de réduire les inégalités de genre (à adapter en fonction des secteurs) : par exemple le secteur du nettoyage, bien souvent occupé par des femmes, peut faire l'objet d'une clause sur le travail en journée.



3 Travailler sur des éléments de diagnostic à l'aune du critère de genre sur des dépenses réalisées



Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de clauses intégrées aux marchés publics permettant la réduction des inégalités de genre.
- ✓ Identifier les secteurs prioritaires sur lesquels les finances et la commande publique peuvent représenter un véritable levier pour l'égalité des genres.



4

1 FICHE PAR SERVICE

FICHES ACTION

SERVICE

PETITE ENFANCE

La ville de Massy offre plus de 650 places pour l'accueil régulier ou occasionnel des jeunes enfants. En effet, il existe un accueil régulier destiné aux parents qui travaillent. Un accueil occasionnel est également proposé : il s'adresse aux enfants dont l'un des parents ne travaille pas.

Au total, la ville compte : 5 crèches collectives, 3 multi-accueil et 2 crèches familiales, 360 assistant.es maternel.les et un relai d'assistant.es maternel.les.

Constat

Plusieurs études démontrent que les stéréotypes sexistes conditionnent les enfants avant même leur naissance. Depuis les vêtements que choisissent les parents, jusqu'à la décoration qui est choisie pour la chambre, une identité de genre est projetée sur l'enfant à naître.

De surcroît, les professionnel.les de la petite enfance évoluent dans une société où les normes sexistes sont omniprésentes. Leur formation initiale ne comporte pas de sensibilisations sur l'égalité entre les filles et les garçons, ce qui ne permet pas une prise de conscience sur les stéréotypes qui peuvent être véhiculés inconsciemment. De plus, comme l'explique le rapport du Centre Hubertine Auclert, "l'environnement matériel des crèches, sans être hypersexué, est très marqué par le genre, en particulier dans les jeux, les objets et les décorations, où les représentations du féminin et du masculin renvoient à des stéréotypes davantage qu'à des rôles égaux entre hommes et femmes". Ainsi, l'aménagement des lieux de jeux est également vecteur de stéréotypes sexistes. Ces derniers ne permettent pas aux enfants de grandir au sein d'un environnement égalitaire. Par exemple, les filles sont plus fréquemment perçues comme étant fragiles et devant être protégées, ce qui crée un retard de mobilité par rapport aux garçons avant même l'âge d'un an.

À Massy, les crèches sont sensibles à ce sujet. Les professionnel.les n'ont pas la sensation de perpétuer des stéréotypes sexistes. Pourtant, une première séance de sensibilisation auprès des directrices de crèche le 28 janvier

2021, a permis de prendre conscience que certains impensés peuvent conduire à un traitement différencié entre les filles et les garçons. Bien que cette thématique soit connue des professionnel.les, il convient donc de proposer des actions concrètes pour permettre aux enfants de se développer de façon égalitaire, dès leur plus jeune âge.

De plus, ces lieux sont particulièrement importants quand il s'agit de lutter contre les violences conjugales et intrafamiliales. En effet, les crèches sont des lieux protégés pour les femmes qui sont plus susceptibles de se confier sur leur situation familiale. Les assistantes maternelles qui travaillent seules chez elles, sont particulièrement confrontées à ces situations de détresse. En effet, cette forme d'intimité conférée par le lieu de garde des enfants est propice à des échanges plus personnels. Le volet des violences conjugales et intrafamiliales a déjà été traité (cf. Actions transversales) mais il convient tout de même de relever cette spécificité inhérente aux lieux d'accueil des jeunes enfants.

Enfin, la charge familiale qui pèse majoritairement sur les femmes, peut être un frein à leur présence sur le marché du travail. De fait, créer davantage de places en crèche favorise le travail des femmes. Ce point est particulièrement important dans la mesure où l'indépendance économique est un critère qui permet aux femmes de s'extraire plus facilement de situations de violences conjugales, par exemple. Mais plus généralement, cela participe à leur épanouissement personnel et professionnel.

<https://www.youtube.com/watch?v=ltr9WAd9cOE>

Objectifs

- ① Poursuivre le développement du nombre de places d'accueil afin de proposer des solutions de garde et donc de favoriser l'emploi des femmes.
- ① Identifier et déconstruire les stéréotypes sexistes chez les enfants dès leur plus jeune âge.
- ① Déconstruire les biais sexistes présents dans les pratiques professionnelles.
- ① Offrir un environnement égalitaire aux enfants permettant à chacun.e de se développer selon ses propres besoins et aspirations.

Actions

- 1** Enrichir les collections de jeux et de livres pour travailler la question des stéréotypes de genre et inclure cette dimension dans la commande.
- 2** Repenser l'aménagement des lieux de jeux pour encourager la mixité.
- 3** Proposer un accueil ponctuel dans les crèches pour les femmes victimes afin de faciliter les démarches administratives.
- 4** Proposer des ateliers avec les parents permettant de les inclure dans cette démarche.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Recensement des nouveaux livres ou jeux non genrés qui auront pu être proposés.
- ✓ Nombre d'ateliers proposés.

SERVICE ÉDUCATION

Le service Éducation, Loisirs, Restauration et Égalité femmes-hommes de la ville de Massy met en œuvre la politique éducative de la ville sur les temps scolaires, périscolaires et de restauration. Depuis le 09 février 2021, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes a été rattachée à la direction Education, Loisirs et Restauration.

Constat

Les stéréotypes sexistes s'ancrent dès le plus jeune âge. En effet, plusieurs études démontrent à la fois un manque de représentation des femmes dans les programmes scolaires¹¹, mais également une forte reproduction des stéréotypes sexistes des adultes vers les enfants¹².

Au sein de la mairie de Massy, cette réalité a été identifiée et de nombreuses actions ont été impulsées avec la volonté de permettre aux enfants de s'épanouir dans un environnement égalitaire. Pour ce faire, des formations sont suivies par les animateurs périscolaires, des sensibilisations sont effectuées auprès des enfants par l'association Paroles de Femmes - Le relais et des campagnes de sensibilisation sont régulièrement affichées dans ces lieux.

De plus, un travail de fond a été mené en 2019, en partenariat avec l'Education nationale. En effet, la ville a participé activement au Conseil d'Education à la Santé et à la Citoyenneté (CESC) inter degrés et inter établissements mis en place par l'inspectrice de l'Éducation nationale, les principaux de collèges et la direction de l'Education de la ville. Des rencontres de formation ont eu lieu tout au long de l'année. Celles-ci ont réuni les directeurs d'écoles, certain.e.s enseignant.e.s du 1er degré et du 2nd degré, les CPE, les principales et principaux et leurs adjoint.e.s ainsi que les proviseur.e.s et leurs adjoint.e.s, des personnels de la direction de l'éducation et des bénévoles d'associations du secteur. Cette instance partenariale novatrice a abordé des sujets aussi divers que la découverte d'outils éducatifs pour éduquer à l'égalité filles-garçons à tous les âges que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

¹¹Brugeilles Carole, Cromer Sylvie, Panissal Nathalie, « Le sexisme au programme ?

Représentations sexuées dans les lectures de référence à l'école », Travail, genre et sociétés, 2009/1 (N° 21), p. 107-129

¹²Duru-Bellat Marie, « À l'école du genre », Enfances & Psy, 2016/1 (N° 69), p. 90-100

Dans les manuels
de lecture de CP :

67%

des personnages
pratiquant un sport sont
des hommes

70%

de ceux occupés à la
cuisine ou au ménage
sont des femmes



Au niveau
national :

Un rapport du Haut
Conseil à l'égalité
montre que

56%

des interactions des
professeur.es seraient à
l'intention des garçons

Objectifs

- 🎯 Identifier et déconstruire les stéréotypes sexistes chez les enfants et les professionnel.les.
- 🎯 Impulser des projets promouvant l'égalité filles-garçons.
- 🎯 Offrir un environnement éducatif égalitaire aux enfants permettant à chacun.e de se développer selon ses propres besoins et aspirations

Actions

- 1** Mettre en place des outils pédagogiques de sensibilisation tels que l'exposition "Super Egaux", des malles pédagogiques, ou un parcours égalité filles-garçons qui se déclinerait tout au long de la scolarité des enfants en abordant cette thématique à travers les matières enseignées (en lien avec l'Éducation nationale).
- 2** Créer des projets innovants sur l'égalité filles-garçons comme le laboratoire de l'égalité déjà en expérimentation.
- 3** Mettre en œuvre le projet "repensons les cours d'école" afin d'y intégrer la question de l'égalité et du développement durable (éducation à la nature, végétalisation des espaces, espaces non genrés, etc.).
- 4** Poursuivre les interventions pédagogiques sur les temps scolaires et périscolaires.
- 5** Inciter la communauté éducative à se saisir de cette thématique et à proposer des actions en mettant des moyens à disposition (aide de la direction, subventions sur projets aux parents d'élèves élus, etc.).
- 6** Associer les parents d'élèves pour des actions de sensibilisation et de formation.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombres d'évènements, d'ateliers réalisés.
- ✓ Nombre de projets menés à bien grâce au financement de la ville.
- ✓ Nombre de cours d'école repensées.

SERVICE

JEUNESSE

Les Espaces de proximité et l'Espace Jeunesse (PIJ) sont des lieux d'animations et de rencontres encourageant le "mieux vivre ensemble". La ville de Massy en compte plusieurs : l'espace Lino Ventura, l'espace Massy Opéra, l'espace Thomas Mazarik, l'espace jeunesse (PIJ) et l'espace Bievres Poterne. Ces espaces donnent accès aux jeunes à plusieurs aides leur permettant une meilleure insertion professionnelle comme les aides aux projets, le dispositif Objectif Emploi, les stages BAFA, le Pass permis, les stages de soutien scolaire ou encore le "tremplin citoyen". De plus, les espaces de proximité sont des lieux d'accès aux droits et à la justice où des permanences sont assurées par une référente famille et par des associations. Enfin, des ateliers sont proposés afin d'accompagner vers l'autonomie et de rompre l'isolement : c'est le cas des Ateliers Sociolinguistiques (ASL) ou des ateliers parents-enfants par exemple.

Constat

La période de la préadolescence et de l'adolescence est charnière dans la construction des jeunes adultes. Plusieurs phénomènes contre lesquels il est important de lutter ont ainsi été identifiés. C'est le cas des violences au sein du couple et intrafamiliales ou de la prostitution. En effet, les violences sexistes et sexuelles touchent plus particulièrement les femmes âgées de 18 à 24 ans¹³. La prévention de ces violences doit donc se faire dès l'adolescence. De plus, le "michetonnage" ("phénomène qui concerne des jeunes filles, appelées michetonneuses, qui entretiennent des rapports romantico-sexuels avec des hommes uniquement dans le but d'obtenir des faveurs financières et matérielles"¹⁴) est une pratique qui se développe chez les jeunes, représentant une porte d'entrée vers la prostitution.

Enfin, les cyberviolences font partie de ces problématiques plus récentes qui prennent de plus en plus d'ampleur. En effet, le "revenge porn" ("le fait de diffuser sur internet, les réseaux sociaux, ou d'envoyer par des moyens de télécommunication des photos intimes et/ou à caractère sexuel obtenues dans le cadre de relations intimes"¹⁵) ou encore le "slut shaming" ("fait de rabaisser ou culpabiliser une femme à cause de son comportement sexuel réel ou supposé"¹⁶) sont des phénomènes répandus sur les réseaux sociaux et touchent surtout les jeunes femmes. Les cyberviolences à caractère homophobe et transphobe touchent également les jeunes adolescent.es

et peuvent avoir de graves répercussions. Ainsi, selon un rapport du Centre Hubertine Auclert¹⁷, les cyberviolences concernent 25% des jeunes lycéen.nes.

A Massy, ces problématiques sont clairement identifiées et de nombreuses actions sont déjà mises en place pour sensibiliser les jeunes. Par exemple, dans les collèges l'association Paroles de Femmes - Le relais intervient auprès des jeunes pour les sensibiliser aux violences au sein du couple et intrafamiliales. Le forum des métiers organisé au collège Gérard Philippe est également l'occasion de lutter contre les stéréotypes genrés assignés à certaines professions. La semaine du bien vivre ensemble, organisée dans les lycées Fustel de Coulanges et Vilgénis, est une porte d'entrée pour sensibiliser les élèves au consentement, au cyberharcèlement ou encore à un usage raisonné des réseaux sociaux. La semaine du 08 mars est particulièrement importante puisqu'elle impulse de nombreux projets sur cette thématique. Ainsi, pour la semaine du 08 mars 2021, de nombreux ateliers ont été organisés dans les espaces de proximité : par exemple, l'atelier créatif « la femme dans tous ses états » ou encore un atelier esprit critique permettant d'analyser des photos de publicité mettant en scène des hommes et des femmes. Cette semaine est aussi l'occasion de mettre à disposition des outils essentiels tels que le violentomètre (créé par le collectif « Nous toutes »).

¹³<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/derniere-etude-insee-ondrp-sur-les-femmes-victimes-de-violences>

¹⁴<https://www.acpe-asso.org/le-michetonnage-cest-quoi/>

¹⁵<https://fondationdesfemmes.org/le-delit-de-revenge-porn-adopte-dans-le-code-penal/>

¹⁶<https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-rue69/20120722.RUE1401/le-slut-shaming-ou-la-justification-du-viol.html>

¹⁷https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/actes-251114-cybersexisme-web_0.pdf

Objectifs

- 🎯 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles chez les jeunes (violences au sein du couple et intrafamiliales, prostitution, etc.).
- 🎯 Favoriser un accueil et une éducation non stéréotypés au sein des espaces de proximité.
- 🎯 Encourager la participation des parents aux différents ateliers et les sensibiliser à l'éducation non genrée.

Actions

- 1** Nommer un.e référent.e égalité dans chaque espace de proximité afin d'avoir un relais sur le terrain.
- 2** Faire intervenir le groupe Egae pour réaliser un état des lieux au sein des espaces de proximité en immersion afin de proposer des actions.
- 3** Continuer de développer les actions déjà existantes en y intégrant l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les LGBTphobies.
- 4** Inclure les parents dans ce processus. Pour cela, un travail sera engagé :
 - Pour intégrer les pères aux ateliers
 - Pour encourager les pères à garder leurs enfants pendant que les mères se rendent à des ateliers

Indicateurs d'évaluation

- ✅ Nombre d'ateliers sur le thème de l'égalité femmes-hommes et des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre
- ✅ Public touché par les interventions (nombre de filles et de garçons par atelier)
- ✅ Temps de formation dispensé dans les espaces de proximité

SERVICE

CONSERVATOIRE

Le Conservatoire de Massy est un établissement public d'enseignement artistique de la musique et de la danse, classé par le ministère de la Culture, CRC (Conservatoire à Rayonnement Communal)¹⁸.

Le Conservatoire de Massy s'adresse à un large public : dès l'âge de trois mois pour les "Bulles de son" et dès la moyenne section de maternelle pour l'éveil artistique. Même s'il s'adresse en priorité aux enfants, le conservatoire est également ouvert au public adulte. Riche du brassage culturel et intergénérationnel, le Conservatoire de Massy, est un acteur majeur de la vie culturelle de la ville.

Constat

Au niveau national dans les collectivités territoriales, la culture est encore un secteur largement plébiscité par les femmes : elles sont 63% d'agentes à travailler dans cette filière. A Massy également, le secteur culturel est davantage prisé par les femmes qui représentent 70% des agents et agentes de cette filière.

Le conservatoire, lui, déroge à la règle puisque l'équipe enseignante est mixte et qu'il est fréquenté tant par les filles et les femmes que par les garçons et les hommes.

Plusieurs études démontrent le poids des traditions quant à la pratique instrumentale¹⁹. Ainsi, les filles vont plus fréquemment jouer d'un instrument petit, aux sonorités plus aiguës. Les garçons seront encouragés à pratiquer des instruments imposants, plus bruyants et aux sonorités plus graves. De même, dans la pratique professionnelle : les interprètes et compositeur.rices sont majoritairement des hommes et les chef.fes d'orchestre également. Si la pratique mixte des instruments tend à se démocratiser, cette répartition sexuée des pratiques instrumentales reste encore visible. A Massy, la classe de contrebasse est composée par autant de filles que de garçons.

Le conservatoire de Massy a été identifié comme un lieu clé où les enfants peuvent évoluer loin des stéréotypes assignés à leur genre. Parmi les bonnes pratiques identifiées, il y a l'éveil artistique.

En encourageant les enfants à essayer plusieurs formes d'expression artistique, le conservatoire favorise la mixité dans les disciplines. Ainsi, tous les petits garçons inscrits à l'éveil artistique ont des cours de danse. Cela devrait permettre à cette pratique, encore trop peu investie par les garçons, de se diversifier. De plus, la mixité des enseignants et enseignantes permet aux enfants d'avoir des modèles égalitaires et encourage la pratique d'instruments quel que soit le genre de l'enfant. Pourtant, la pratique de certains instruments (comme la batterie par exemple) reste encore largement genrée.

Si l'équipe enseignante est globalement consciente des enjeux relatifs à l'égalité entre les filles et les garçons, des freins ont été identifiés. En effet, le poids du contexte familial et culturel de l'enfant et les représentations de la société sont bien présents. Il convient donc de proposer une approche globale avec l'ensemble de la communauté éducative.



à Massy :

70%
des agent.es du
secteur culturel sont
des femmes

¹⁸<https://www.ville-massy.fr/decouvrir/culture/conservatoire/>

¹⁹Catherine Monnot, De la harpe au trombone. Apprentissage instrumental et construction du genre

Objectifs

- 🎯 Promouvoir la mixité dans la pratique instrumentale.
- 🎯 Promouvoir des figures féminines historiques et contemporaines.

Actions

- 1** Continuer d'encourager la pratique non genrée des instruments de musique lors de la journée portes ouvertes du conservatoire grâce aux ateliers permettant aux enfants d'essayer plusieurs instruments de musique.
- 2** Encourager la poursuite de la danse chez les garçons.
- 3** Faire un travail de mémoire sur les compositrices et interprètes effacées de l'histoire autour d'ateliers lors de la journée portes ouvertes.
- 4** Mettre en avant des compositrices et interprètes contemporaines lors des enseignements théoriques.
- 5** Former les professionnel.les à l'écoute des enfants et au repérage de violences.

Indicateurs d'évaluation

- ✅ Répartition filles-garçons pour chaque activité proposée par le conservatoire afin d'évaluer la mixité des pratiques.
- ✅ Nombre d'ateliers réalisés dans le but de promouvoir la mixité des pratiques instrumentales.
- ✅ Nombre d'ateliers et évènements consacrés à la mise en lumière de compositrices et interprètes historiques ou contemporaines.

SERVICE MÉDIATHÈQUES

Les deux médiathèques de la ville de Massy, sont des lieux de culture et de partage. En effet, elles proposent de nombreuses ressources culturelles (livres, livres audio, films, etc.) aux habitants et habitantes de tous les âges. Les médiathèques organisent également de nombreux ateliers visant à rendre la culture accessible à tous et toutes :

- Les ateliers de lecture pour les enfants jusqu'à 6 ans
- Les ateliers de socio linguistique destinés aux personnes ayant des difficultés à manier la langue française
- Les ateliers de découverte de l'Opéra

Il a été constaté que ces deux derniers ateliers sont particulièrement investis par des femmes. Ils représentent donc des lieux de socialisation et d'émancipation particulièrement importants.

Constat

La littérature, et en particulier celle destinée aux enfants, n'échappe pas aux stéréotypes sexistes qui façonnent la société. De fait, les ouvrages de littérature jeunesse sont encore très stéréotypés et mettent encore trop rarement en avant des histoires incarnées par des héroïnes. Pourtant, la question de la représentation est essentielle dans la construction de l'identité des enfants. En effet, "un modèle de réussite peut avoir des effets bénéfiques sur les performances, les attitudes et les comportements des individus observateurs, en leur permettant de se projeter eux-mêmes dans des situations similaires de réussite"²⁰. De même, les ouvrages mis à la disposition des adolescent.es sont empreints de clichés sexistes qui contribuent à limiter les femmes dans leurs aspirations.

Au-delà des stéréotypes que peuvent véhiculer ces ouvrages, la lecture qui en est faite est aussi genrée. Par exemple, la bande dessinée est plus plébiscitée par les hommes que par les femmes²¹.

Les médiathèques de la ville de Massy ont conscience de ces problématiques et proposent des sélections d'ouvrages engagés sur cette thématique (tant pour les adultes que pour les enfants). De plus, différents

événements y sont organisés : la fête de la science est par exemple l'occasion de mettre à l'honneur des femmes scientifiques ; la journée internationale des droits des femmes, le 08 mars, est consacrée à la mise en avant d'autrices. Enfin, un comité de lecture réunissant les bibliothécaires et certain.es professionnel.les de la petite enfance, permet aux structures de découvrir de nouvelles lectures destinées aux enfants. Les lectures non stéréotypées y sont privilégiées.

Les couvertures des albums jeunesse, représentent des personnages masculins dans plus de

77%
des cas

seulement 43% de
personnages féminins

10%

des bandes dessinées ont pour personnage principal une fille seule

²⁰Reeb Laurence, Morin-Messabel Christine, Kalampalikis Nikos, « Contre-stéréotypes de sexe et littérature de jeunesse », Bulletin de psychologie, 2018/4 (Numéro 556), p. 727-737

²¹Evans Christophe, Gaudet Françoise, « La lecture de bandes dessinées », Culture études, 2012/2 (n°2), p. 1-8

Objectifs

- ① Participer à l'éducation non stéréotypée des enfants grâce à la littérature jeunesse.
- ② Rendre la culture plus égalitaire et accessible à tous.tes.

Actions

- 1 Développer la collection de livres jeunesse allant à l'encontre des stéréotypes et des représentations classiques filles-garçons.
- 2 Développer la collection de livres jeunesse sur des thèmes tabous comme l'éducation à la vie sexuelle et affective, les familles homoparentales, l'inceste, etc.
- 3 Continuer de proposer des lectures non-stéréotypées lors des comités de lecture.
- 4 Veiller à la pérennité des ateliers rendant la culture accessible à tous.tes et étant un tremplin à l'émancipation des femmes.
- 5 Veiller à une mixité dans le choix des intervenant.es (artistes, conférencier.es, etc.)
- 6 Conseiller les lecteur.rices dans une volonté de "dégenrer" les pratiques de consommation littéraire.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de nouvelles acquisitions de livres jeunesse allant à l'encontre des stéréotypes de genre.
- ✓ Nombre d'ateliers favorisant la démocratisation des pratiques culturelles et l'émancipation des femmes.

SERVICE SPORT

La ville de Massy est très engagée dans la promotion de la pratique sportive. La ville compte d'ailleurs 57 clubs qui assurent la formation et la pratique sportive dans la commune. De plus, Massy comprend près de 90 équipements sportifs : un parc des sports, plusieurs stades, des gymnases, 2 piscines, etc.

En plus de ces équipements sportifs, la ville met à la disposition de ses habitant.es une multitude d'équipements multisports présents partout en ville. Ainsi, on compte 20 city-stade et plateaux EPS répartis dans tous les quartiers de la ville.

Enfin, il existe à Massy un dispositif sportif gratuit spécialement dédié aux jeunes entre 10 et 15 ans : Massy Sport Vacances. Le service des sports y propose plusieurs activités, encadrées par des éducateur.rices sportif.ves diplômé.es.

Constat

En France, la pratique sportive est, de prime abord, plutôt égalitaire. En effet, les femmes représentent 48% des pratiquantes. Pourtant, plusieurs freins à la pratique sportive des femmes ont été identifiés. Le premier est le sentiment d'insécurité puisque, selon le ministère des sports, "18 % des jeunes françaises âgées de 12 à 17 ans déclarent avoir arrêté leur pratique parce qu'il n'existait pas de transport". Cette absence de transports ainsi que les horaires parfois tardifs dissuadent les jeunes filles qui ne se sentent pas en sécurité dans la rue à la nuit tombée. Un second frein est celui du poids des charges familiales qui pèsent sur les femmes. En effet, "40 % des femmes non-pratiquantes déclarent « avoir d'autres centres d'intérêt » et 36 % « ne pas aimer ou n'avoir jamais aimé cela ». Cette absence d'intérêt est intimement connectée aux obligations et responsabilités familiales qui se sont constituées en devoirs pour les femmes depuis des décennies"²².

En plus de ces freins dans la pratique sportive des femmes, les milieux professionnels liés au sport sont encore très peu féminisés. Cela s'observe dès la formation puisque les femmes ne représentent que 31% des étudiant.es en STAPS²³. Cela se répercute ensuite sur différents niveaux : par exemple, les femmes ne représentent que 26% des

arbitres²⁴. Enfin, les postes à responsabilité sont encore peu investis par les femmes. A titre d'exemple, seulement 14 des 115 fédérations sportives sont dirigées par des femmes.

A Massy, le constat est similaire. On compte 45% de femmes inscrites à une activité sportive. Cependant, certaines de ces activités sont très genrées. Il est à noter tout de même que certains sports se féminisent peu à peu. C'est le cas, par exemple, de la boxe qui compte désormais 38% de femmes à Massy. Tout comme au niveau national, Massy compte peu de femmes dans les postes à responsabilités au sein du milieu sportif. En effet, seules 25% des associations sportives sont présidées par des femmes. Une évolution positive tend à se faire remarquer malgré tout puisque les deux plus importantes associations sportives massicoises sont présidées par des femmes.



à Massy :

45%

de femmes sont
inscrites à une
activité sportive

²²Rapport du Conseil de l'Europe : "L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives"

²³Rapport du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

²⁴Rapport de l'association Femmes Mixité Sports

Objectifs

- ① Accroître la mixité dans les pratiques sportives.
- ① Promouvoir la mixité dans les postes à responsabilités des associations sportives.
- ① Rendre les équipements sportifs accessibles à tous.tes.

Actions

- 1** Mise en place d'un groupe de travail spécifiquement axé sur l'égalité femmes-hommes avec les président.es de club dans le but de promouvoir la nomination de femmes à des postes à responsabilité, d'éducatrices, de dirigeantes, à l'arbitrage, etc.
- 2** Elaboration d'un diagnostic sur les équipements sportifs en lien avec les responsables des équipements afin d'améliorer la mixité des pratiques sportives, l'égalité et la sécurité de tous.tes.
- 3** Lutter contre l'invisibilisation des femmes dans les espaces publics en donnant des noms de femmes célèbres aux équipements sportifs et aux salles. Cette démarche se construirait en lien avec les habitant.es de Massy (en particulier les jeunes massicois.es) et les clubs sportifs.
- 4** Faire des équipements sportifs des lieux de promotion de l'égalité dans le sport grâce à des expositions et des campagnes de communication.
- 5** Promouvoir la mixité dans le sport en créant des fresques dans les structures sportives ainsi qu'en extérieur dans les lieux de pratique.
- 6** Proposer des week-ends, des journées sportives ou encore des théâtres forum dans le cadre de Massy Sport Vacances sur le thème de l'égalité filles-garçons. Cela sera l'occasion de mettre en valeur des sports peu mixtes pour encourager les filles et les garçons à lutter contre les stéréotypes.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de filles-garçons dans chaque discipline sportive.
- ✓ Nombre de femmes-hommes dans les postes à responsabilité dans le domaine sportif.
- ✓ Nombre d'aménagements effectués dans les structures sportives et les lieux de pratique (fresques, douches, vestiaires, etc.).
- ✓ Nombre de sensibilisations effectuées dans le cadre de Massy Sport Vacances et en partenariat avec les associations sportives.

SERVICE

ÉVÈNEMENTIEL ET VIE ASSOCIATIVE

Le service Évènementiel et Vie Associative (EVA) appuie les associations dans leurs démarches administratives. En effet, le service est chargé : du référencement des associations, de vérifier la conformité des dossiers de subvention déposés par les associations, d'offrir un appui logistique lors de l'organisation d'évènements, etc.

Constat

Une étude comparative²⁵ (Espagne/Royaume-Uni/France) montre que la France demeure en retard en termes d'égalité femmes-hommes dans le secteur associatif. En effet, les président.es d'associations sont des hommes dans 69% des cas. Alors que les secteurs de l'action caritative et l'action sociale sont paritaires, certains secteurs demeurent très masculins comme : la chasse et la pêche, les sports, ainsi que la défense des droits. Enfin, plus l'association est récente et plus il est probable qu'une femme en soit présidente : elles ne sont que 17 % dans les structures créées avant 1960 mais 38 % dans celles déclarées après 2000. Les autres fonctions du bureau sont plus investies par les femmes laissant paraître une parité si l'on regarde la totalité des membres du bureau. Ainsi, **“la division sexuée des rôles se réalise en interne, au sein du bureau, d'une part, le secrétariat pour les femmes, d'autre part, pour les hommes, les postes de président et souvent de trésorier”**.

La ville de Massy compte plus de 350 associations actives ce qui témoigne d'un fort dynamisme dans ce secteur. Les femmes sont 43,5% à occuper une des fonctions du bureau. De plus, 44% des associations sont présidées par des femmes. Certains secteurs restent tout de même moins mixtes comme par exemple dans les associations sportives : 30% des associations sont présidées par une femme.

Ainsi, malgré quelques disparités au sein de secteurs encore très genrés, Massy se détache positivement de la moyenne nationale. Un des freins à cette égalité reste la difficulté qu'ont les associations à trouver des bénévoles. En effet, cela ne leur permet pas toujours d'avoir le choix quant aux personnes pouvant être élues à la fonction de président.e.

²⁵Erika Flahault, Anne Guardiola. “Quelle place pour les femmes dans les instances dirigeantes des associations ? Une perspective internationale (Espagne, France, Grande Bretagne)”. *La tribuneFonda*, 2009, pp.5-9

69%

des président.es
d'associations sont
des hommes

38%

des associations sont
présidées par des
femmes en France

à Massy :

44%

des associations sont
présidées par des
femmes

1/3

des associations
sportives sont
présidées par des
femmes

Objectifs

- ① Une plus grande mixité dans la fonction de président.e en encourageant les associations à présenter des femmes aux élections du bureau.
- ② Faire des associations des acteurs majeurs de l'égalité femmes-hommes.

Actions

- 1 Inclure la question de l'égalité femmes-hommes dans le dialogue annuel sur les demandes de subventions aux associations.
- 2 Travailler sur le contenu des formations adressées aux associations pour y inclure une perspective de genre.
- 3 Inclure la thématique de l'égalité femmes-hommes lors de La fête des associations (en mettant en avant les associations ayant participé à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par exemple).

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre d'évènements associatifs sur cette thématique.
- ✓ Nombre d'associations dont l'engagement pour l'égalité femmes-hommes a favorisé l'attribution d'une subvention en lien avec les directions de rattachement.
- ✓ Montant des subventions attribuées aux associations engagées dans l'égalité femmes-hommes en lien avec les directions de rattachement.
- ✓ Nombre de femmes dans les fonctions de bureau des associations (et en particulier dans la fonction de président.e).

SERVICE

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Les pays de l'ONU ont adopté en 2015 l'Agenda 2030 afin de répondre aux défis communs pour le millénaire. Il offre un référentiel précis des enjeux et des objectifs de développement durable, au sein desquels figurent :

- “permettre l'épanouissement de tous les êtres humains”
- “renforcer la cohésion sociale et la solidarité entre les hommes et entre les générations, et plus précisément l'égalité entre les sexes”

Constat

La question de la préservation de l'environnement rejoint sur plusieurs points la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'abord, cette nécessaire transversalité permet à ces deux thématiques de se recouper sur de nombreux sujets. Selon l'étude d'Adéquation, au niveau mondial, les femmes sont les premières concernées par la pollution et le réchauffement climatique²⁶.

D'abord, la destruction des écosystèmes contraint les femmes à arrêter leurs activités productrices, ce qui participe à leur appauvrissement. Ainsi, les femmes des milieux ruraux et agricoles sont les premières touchées par la pénurie des ressources naturelles et par la toxicité de certains produits utilisés dans l'agriculture intensive. De surcroît, ce sont souvent les femmes qui assurent la subsistance de leur famille. Elles sont donc les premières concernées par l'épuisement des ressources naturelles. Ainsi, les femmes sont les premières concernées, pourtant elles sont peu associées à la formulation des politiques dans le domaine de la protection de l'environnement.

Au niveau de la France à présent, nous constatons que les femmes sont plus sensibles aux questions d'écologie que les hommes²⁷. Ainsi, une étude menée par le Pew Research en 2015 démontre que les femmes se sentent plus concernées et inquiétées par le réchauffement climatique. Cela ne s'explique pas par une proximité innée des femmes avec la nature mais par une éducation genrée qui pousse les femmes à se soucier davantage du bien-être d'autrui. Ainsi, elles sont souvent responsables de cette charge supplémentaire qui entre dans la sphère du travail domestique : trier les déchets, fabriquer ses propres produits ménagers, manger bio etc.

²⁶<http://www.adequations.org/spip.php?article648#:~:text=Les%20femmes%20ont%20souvent%20jou%C3%A9,les%20modes%20de%20consommation%20viables>

²⁷<http://www.slate.fr/story/180714/ecologie-feminisme-alienation-charge-morale>

Alors que les femmes jouent un rôle clé dans la production alimentaire mondiale (50 à 80%),

elles détiennent moins de 10% des terres.

72%

des personnes végétariennes sont des femmes

63%

des femmes sondées indiquaient être inquiètes par le réchauffement climatique

Objectifs

- 🎯 Sensibiliser à la préservation de l'environnement.
- 🎯 Encourager les projets de transition écologique incluant une perspective de genre.

Actions

- 1** Favoriser l'attribution de subventions aux associations de solidarité internationale porteuses de projets de sauvegarde de l'environnement et d'émancipation des femmes (par exemple : les associations qui viennent en aide aux femmes tenant des exploitations agricoles).
- 2** Créer des ateliers de remise en selle pour promouvoir l'émancipation des femmes dans l'espace public grâce à la pratique du vélo.
- 3** Proposer des ateliers de sensibilisation à la faune et à la flore en assurant un égal accès aux filles comme aux garçons aux activités d'extérieur (par exemple en allant faire l'inventaire des insectes) et d'intérieur (par exemple pour la création d'un herbier).

Indicateurs d'évaluation

- ✅ Nombre d'ateliers réalisés.
- ✅ Montant des subventions allouées à cette thématique.

SERVICE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des Ressources Humaines au sein de la Mairie a trois grands rôles : la gestion administrative (la paie, les aspects juridiques, les contrats de travail), le développement des compétences (gestion des carrières, gestion des compétences, le recrutement, la formation) et le bien-être au travail en favorisant le bien-être physique et psychologique des agent.es au sein de la Mairie. En qualité d'employeur de plus de 1300 agent.es permanent.es, la Direction des Ressources Humaines possède de nombreux leviers d'amélioration concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

Constat

En France, la fonction publique territoriale emploie presque autant de femmes que d'hommes. Cependant, si nous nous intéressons à la répartition femmes-hommes au sein des filières, nous observons de grandes disparités. À l'échelle nationale, certaines filières sont plutôt mixtes (c'est le cas de la filière technique par exemple) mais d'autres restent très genrées. La ville de Massy travaille depuis plusieurs années à favoriser la mixité dans ces différentes filières mais se heurte à l'inégalité des représentations dans certains domaines. Ainsi, dans le secteur médico-social, les agent.es sont presque exclusivement des femmes. Cela a également des répercussions sur les disparités de rémunération : les filières les plus investies par les femmes (par exemple la petite-enfance) sont moins rémunérées que les filières majoritairement masculines (par exemple la police municipale). Ainsi, en travaillant à établir une mixité au sein des filières, nous réduisons les disparités de rémunération. De plus, les inégalités de revenus s'expliquent par les temps partiels qui sont majoritairement exercés par des femmes.

La direction des ressources humaines doit également favoriser le bien-être au travail des agent.es. Dans ce cadre, il est primordial d'assurer un environnement de travail bienveillant et exempt de sexisme ou de toutes formes de discriminations. Comme dans la plupart des milieux professionnels, des

attitudes sexistes sont relevées et constituent un frein à la culture égalitaire que nous souhaitons diffuser. Ces comportements et attitudes, même lorsqu'ils sont inconscients, ne doivent pas perdurer. Depuis la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique (modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), les collectivités locales doivent créer un "dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents" notamment concernant les violences sexistes et sexuelles au travail.

36%

des femmes déclarent déjà avoir reçu des remarques et propos sexistes au travail

à Massy :

65%

des agent.es de la mairie de Massy dont des femmes

61%

des emplois de direction et d'encadrement supérieur sont occupés par des femmes

Objectifs

- ① Développer l'égalité professionnelle.
- ① Favoriser le bien-être au travail.
- ① Lutter contre les violences et les agissements sexistes.
- ① Diffuser une culture de l'égalité à travers des formations spécialisées.

Actions

- 1** Favoriser la mixité dans les processus de recrutement dans les filières très genrées tout en privilégiant les compétences des candidat.es.
- 2** Veiller à l'égalité de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité.
- 3** Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle en développant notamment le télétravail.
- 4** Créer un dispositif de signalement pour traiter les plaintes relatives aux violences sexistes et sexuelles au sein de la Mairie.
- 5** S'engager dans la démarche de labellisation AFNOR : label diversité et label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de plaintes et de sanctions à la suite de la création du dispositif de signalement.
- ✓ Nombre de personnes formées et habilitées à recueillir et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail.
- ✓ Suivre à travers le bilan social les statistiques relatives :
 - À la répartition femmes-hommes dans chaque filière
 - À la rémunération
 - Aux postes d'encadrement
 - À la répartition des temps partiels

SERVICE

URBANISME, ESPACE PUBLIC ET DIRECTIONS TECHNIQUES

Les services urbanisme et aménagement technique participent à la définition de la politique de développement urbain et d'aménagement de la collectivité. Ils élaborent, coordonnent et supervisent des projets et des opérations d'aménagement urbain tout en garantissant leur cohérence par rapport aux principes de développement durable du territoire²⁸.

Constat

Au niveau national, de nombreux travaux ont été menés afin de démontrer que les villes sont aménagées par les hommes, pour les hommes²⁹. En France, la grande majorité des concepteurs de la ville sont des hommes. Pour illustrer cela, Sybil Cosnard³⁰, cite un exemple concret : depuis la création du Grand Prix de l'Urbanisme il y a bientôt 30 ans, 2 femmes seulement ont obtenu cette distinction, contre 23 hommes. Ce constat a un réel impact : les aménagements de la ville sont pensés sans les femmes qui ne sont pas actrices de ces projets. De fait, les vécus

des femmes dans l'espace urbain (sentiment d'insécurité, harcèlement de rue, etc.) ne sont pas pris spécifiquement en compte dans les phases de réflexion des projets.³¹

A Massy, la filière technique au sens large est composée à 46% de femmes. Au sein des directions, il y a autant de directeurs que de directrices. Pour autant, la réflexion autour de l'accessibilité pour tous n'est pas encore engagée en amont de chaque projet. Cela s'observe au travers d'équipements parfois non adaptés : agrès trop hauts, lieux mal éclairés, parcs non sécurisés, etc.

Ce constat, Lauren Bastide le fait également :

« La toute première représentation de l'espace public, c'est la ville. Elle comprend la rue, les places, les squares, les parcs, les bancs publics, les tramways, les bus et les métros : tous ces lieux physiques que l'on appelle communément « la voie publique ». Du côté du droit, en France, aucun blocage à signaler, les femmes sont parfaitement autorisées à y circuler. A toute heure du jour et de la nuit, elles sont en théorie aussi libres que les hommes de se déplacer dans la ville. Vraiment ? NON, pas du tout. »

- Lauren Bastide, « Harcèlement de rue », *Présentes*, Allary Editions, 2020.

²⁸<https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/D1A-02>

²⁹Tummers Lidewij, « Stéréotypes de genre dans la pratique de l'urbanisme », Travail, genre et sociétés, 2015/1 (n° 33), p. 67-83. DOI : 10.3917/tgs.033.0067. URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2015-1-page-67.htm>

³⁰<https://www.tedxchampselyseeswomen.com/team-member/sybil-cosnard/>

³¹[https://citylinked.fr/la-tribune-de-sybil-cosnard/genre-ville-lurbanisme-vecteur-dinegalite/#:~:text=Un%20exemple%20concret%20%3A%20depuis%20la,2016\)%2C%20contre%2023%20hommes.&text=Les%20femmes%20se%20retrouvent%20%3A0,de%20faire%20partie%20des%20acteurs.](https://citylinked.fr/la-tribune-de-sybil-cosnard/genre-ville-lurbanisme-vecteur-dinegalite/#:~:text=Un%20exemple%20concret%20%3A%20depuis%20la,2016)%2C%20contre%2023%20hommes.&text=Les%20femmes%20se%20retrouvent%20%3A0,de%20faire%20partie%20des%20acteurs.)

Objectifs

- 🎯 **Rendre la ville accessible à tous.tes.**
- 🎯 **Intégrer la question de l'égalité en amont de chaque projet.**

Actions

- 1 Pallier le sentiment d'insécurité des femmes et / ou des hommes par des actions simples et concrètes :**
 - Proposer des marches exploratoires pour identifier les lieux mal éclairés.
 - Proposer des rencontres « femmes sur les places » pour échanger, boire un café en lien avec le collectif Noustoutes
 - Cibler les lieux et les horaires durant lesquels il est pertinent d'améliorer l'éclairage public (par exemple : aux abords des arrêts de bus de nuit pour le personnel d'entretien qui est majoritairement féminin et dont les horaires sont décalés ou bien le long des pistes cyclables et des parkings vélo pour encourager les femmes à utiliser ce mode de déplacement).³²
- 2 Créer un espace public à l'image de l'engagement de la ville :**
 - Être vigilant.es quant aux publicités affichées dans la ville de façon à limiter les messages sexistes et développer une symbolique urbaine respectueuse des femmes.
 - Privilégier l'attribution de noms de femmes pour les nouvelles rues et équipements.
 - Être vigilant.es lors de la livraison d'un espace sportif extérieur en proposant un accompagnement pour que son usage soit accessible à tous.tes.
 - Lors de la mise en place d'un projet de réaménagement des espaces publics, le penser avec et pour l'ensemble des publics, avec une attention particulière sur l'égalité d'accès à tous.tes.
- 3 Intégrer l'égalité femmes-hommes dans le cahier des charges des prestataires.**
- 4 Entamer une réflexion avec nos partenaires des transports publics pour limiter les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun et afficher des supports de communication avec les numéros d'urgence.**

³²Cette réflexion autour de l'éclairage public doit également se faire en accord avec une démarche de transition écologique déjà engagée par la ville. En effet, dans une volonté d'économie d'énergie, l'éclairage public a vocation à être diminué. Il conviendra donc d'identifier certains lieux et certains horaires afin de sécuriser les déplacements des femmes tout en respectant notre engagement environnemental.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ **Nombre d'actions menées en faveur de l'égalité dans l'espace public (nombre de nouvelles rues et d'équipements nommés avec des noms de femmes, nombre de marches exploratoires animées, etc.).**
- ✓ **Nombre de projets justifiant d'une intégration de la question de l'égalité lors des processus de réflexion.**

SERVICE
LOGEMENT

Le service Logement de la ville de Massy a pour mission d'attribuer une partie des logements sociaux. L'attribution d'un logement à un demandeur s'effectue au sein d'une commission d'attribution (la CAL). La mairie a la possibilité d'y proposer des candidats en fonction du nombre de logements qui lui est réservé. La préfecture est également apte à proposer des candidats qui répondent à des critères spécifiques.

Constat

Plusieurs éléments font de la question du logement, une clé essentielle pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Tout d'abord, les femmes sont plus vulnérables face au risque de pauvreté que les hommes. En effet, à qualifications égales, le revenu moyen des hommes dépasse celui des femmes. Par ailleurs, les femmes sont sur-représentées dans les secteurs de l'emploi à temps partiel. Ces revenus inférieurs à ceux des hommes se répercutent ensuite sur les montants des retraites : l'écart de revenu entre les femmes retraitées et les hommes retraités est d'environ 40%. Enfin, les parents à la tête de familles monoparentales, qui sont statistiquement plus nombreux dans les emplois à temps partiels et donc avec un revenu moins important, sont majoritairement des femmes. Ainsi les catégories de ménages qui sont particulièrement susceptibles de connaître des difficultés de logement sont : les personnes seules qui ne peuvent compter que sur une seule rémunération, les familles monoparentales et les personnes âgées qui sont confrontées à une baisse de leurs revenus au moment de la retraite et qui se retrouvent parfois isolées. Dans chacune de ces catégories ce sont les femmes qui sont majoritaires.

Un autre enjeu lié aux logements est celui des femmes victimes de violences. En effet, l'accès à l'hébergement d'urgence ou aux logements sociaux est essentiel pour permettre aux femmes de s'extraire de situations de

violences conjugales et intrafamiliales et permet d'assurer la protection des femmes, de garantir leur anonymat, afin que leur agresseur ne les retrouve pas.

La mairie de Massy est engagée sur la question de l'hébergement des femmes victimes de violences. L'AISH gère la résidence La Parenthèse ouverte en 2016 pour laquelle la ville a garanti 50% des emprunts. Au sein de cette résidence, 5 logements sont réservés aux femmes victimes de violences conjugales. Ces logements sont financés par l'Allocation Logement temporaire donc les entrées doivent systématiquement passer par le SIAO.

L'allocation Logement Temporaire est une allocation forfaitaire d'aide au logement versée par l'Etat pour permettre à des associations ou des Centres Communaux d'Action Sociale (CCAS) de mettre à disposition des logements pour des personnes défavorisées logées à titre temporaire. Lorsqu'un logement se libère, l'Association pour l'Insertion Sociale par l'Habitat (AISH) contacte Paroles de Femmes - Le relais et s'ils ont une situation, l'AISH en informe le Services Intégrés de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO) qui décide ou non de leur orienter la personne (en fonction de l'urgence et de l'ancienneté).

Depuis le 1er novembre 2019, la mairie de Massy met également à la disposition de l'association Paroles de Femmes - Le relais, un T3 pour qu'elle puisse y accueillir des femmes victimes de violences. Depuis le 05 janvier 2021, un second logement (un T4) a été mis à disposition de l'association.

Objectifs

- ① Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'attribution des logements sociaux.
- ② Accroître les logements disponibles pour l'hébergement de femmes victimes de violences

Actions

- 1 Mise en place d'une grille de cotation afin de prendre en compte dans l'attribution des logements sociaux les situations particulières qui touchent majoritairement les femmes comme les violences conjugales, les familles monoparentales, les faibles niveaux de revenus, etc. Cette grille sera mise en place à partir de l'automne 2021.
- 2 Négociations sont en cours pour qu'Adoma Atlantis réserve des logements pour les femmes victimes de violences conjugales.

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de logements réservés pour les femmes victimes de violences
- ✓ Nombre de femmes seules avec enfants bénéficiaires de logements sociaux.

SERVICE

VIE ÉCONOMIQUE

La ville de Massy est économiquement très dynamique. En effet, elle compte 7 040 entreprises implantées dont 6 162 sièges. Son indice de dynamisme est de 2,87% ce qui signifie qu'il y a plus d'entreprises créées à Massy que d'entreprises défaillantes.³³ Parmi ces entreprises, Massy compte 154 commerces.³⁴

Constat

Si dans le monde de l'entreprise, les femmes prennent de plus en plus de responsabilités, moins d'une entreprise sur trois est dirigée par une femme³⁵. Et plus cette entreprise est grande, et moins il y a de chances pour qu'il y ait une femme à sa tête : seulement une entreprise sur cinq est dirigée par une femme parmi les entreprises de plus de 50 salarié.es. Pourtant, les femmes représentent près de la moitié de la population active et 40% des cadres supérieurs. De plus, les secteurs où nous retrouvons le plus de femmes cheffes d'entreprise sont ceux de l'immobilier (34%) et de l'hébergement et de la restauration (30%). Dans le secteur de l'industrie elles ne sont que 13% et seulement 7% dans le secteur de la construction. Enfin, cette situation est expliquée par un capital économique moins important pour les femmes qui lèvent en moyenne deux fois moins de fonds lors de la création de leur entreprise. Cela les rend plus fragiles en cas de crise.

Les commerçants et commerçantes ont aussi un rôle à jouer dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier dans celui de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. En effet, ce sont des lieux de contact où certaines femmes peuvent parfois demander de l'aide. Par exemple, en mars 2020, en raison du confinement, un dispositif d'alerte a été mis en place dans les pharmacies. Cela

a permis à des femmes de signaler qu'elles étaient victimes de violences pour que le/la pharmacien.ne puisse alerter les autorités. Ce dispositif a été créé suite à l'intensification des violences conjugales lors du confinement mais les pharmaciennes ont déploré le manque d'informations et de formations qui a accompagné la mise en place de ce dispositif.

À Massy, pour la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2020, la communication impulsée par la ville a été peu relayée par les commerçants. De même, certains lieux susceptibles d'être fréquentés par des femmes victimes de violences, comme des cabinets médicaux par exemple, ne sont pas tous munis de supports de communication permettant aux femmes d'être orientées vers les structures adéquates. Or, il est urgent de rendre visible dans l'espace public la question des violences conjugales et intrafamiliales.

1/5

des entreprises avec plus de 50 salariés sont dirigées par une femme

7%

des entreprises dans le secteur de la construction sont dirigées pas une femme

³³https://www.manageo.fr/geo/ile-de-france-_reg11/essonne-_dep91/massy-_vil5934.html

³⁴<http://www.journaldunet.com/management/ville/massy/ville-91377/entreprises>

³⁵<https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/toujours-trop-peu-de-femmes-cheffes-dentreprise-en-france/>

Objectif

- 🎯 **Faire des commerces un des vecteurs essentiels de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les violences au sein du couple.**

Actions

- 1** **Faire des commerçant.e.s un des vecteurs essentiels de la lutte contre les violences conjugales grâce à la communication (par exemple : distribution de sacs à pain sensibilisant aux violences conjugales et intrafamiliales).**
- 2** **Proposer un évènement convivial réunissant les commerçant.e.s de la ville et y intégrer une intervention sur le sujet de l'égalité professionnelle et de l'entreprenariat féminin.**

Indicateurs d'évaluation

- ✓ **Nombre de commerces ayant participé à cette démarche.**
- ✓ **Nombre de campagnes de sensibilisation déployées dans les commerces**

SERVICE

ESPACE ACCUEIL SERVICE

L'Espace Accueil Service est un lieu d'accueil où se rendent les usager.es pour s'informer ou effectuer des démarches. Ainsi, les agent.es d'accueil sont chargé.es d'orienter les personnes qui se présentent ou qui appellent le standard de la Mairie vers le service adéquat. Les agent.es d'accueil sont également responsables d'effectuer des démarches administratives (état civil, carte d'identité, recensement, etc.). Ce service est donc en contact permanent avec le public massicois et est régulièrement confronté à des comportements sexistes (que ce soit à l'encontre des agent.es ou bien des usager.es entre eux/elles).

Constat

L'accueil de la Mairie est un lieu central dans la réalisation de démarches administratives du quotidien.

Durant le cadre de l'accueil physique des usagers, les relations interpersonnelles donnent à voir des situations inégalitaires au sein des couples ou font parfois suspecter des situations de violences. En effet, l'ampleur des chiffres relatifs aux violences au sein du couple laissent penser que les agent.es d'accueil sont régulièrement au contact de victimes.

Par ailleurs, l'accueil de la Mairie est un lieu de passage privilégié. Cet espace doit pouvoir être exploité de façon à sensibiliser le public aux questions des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'écran déjà présent à l'entrée de la Mairie pourrait être utilisé à des fins de sensibilisation.

213 000
femmes

victimes de violences
conjugales par an en
France

Parmi elles

7/10
femmes

déclarent avoir subi des faits
répétés

8/10
femmes

déclarent avoir également
été soumises à des atteintes
psychologiques ou des
agressions verbales

Objectifs

- 🎯 Veiller à un accueil bienveillant et non discriminant.
- 🎯 Participer à lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

Actions

- 1** Identifier et orienter adéquatement les femmes victimes de violences.
- 2** Proposer une permanence pour les femmes victimes de violences en collaboration avec la Police municipale en fonction du besoin qui aura été identifié par la ville, en lien avec les associations spécialisées dans le domaine des violences.
- 3** Proposer une communication sur l'égalité femmes-hommes tout au long de l'année

Indicateurs d'évaluation

- ✓ Nombre de femmes victimes de violences conjugales orientées par les agent.es d'accueil.
- ✓ Nombre d'expositions affichées.

5

ANNEXES

1. RÉFÉRENCES CITÉES

Agir contre la prostitution des enfants, « Le Michetonnage, c'est quoi ? », 2019

Brugelles Carole, Cromer Sylvie, Panissal Nathalie, « Le sexisme au programme ? Représentations sexuées dans les lectures de référence à l'école », *Travail, genre et sociétés*, 2009/1 (N° 21), p. 107-129

Blandine Grosjean, « Le « slut-shaming » ou la justification du viol », *L'Obs*, 2016

Catherine Monnot, *De la harpe au trombone: Apprentissage instrumental et construction du genre*, 2012

Centre Hubertine Auclert, « Les cyberviolences sexistes et sexuelles : mieux les connaître, mieux les prévenir », 2014

Centre Hubertine Auclert, « La budgétisation sensible au genre », 2015

Centre Hubertine Auclert, « Femmes et espaces publics. Rapport territoires franciliens pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la rue, les transports et les espaces loisirs », 2018

Centre Hubertine Auclert, « Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail : livret à destination de l'employeur public territorial », 2019

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en petite couronne », 2017

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne, « Guide pratique : le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique », 2020

Centre national de la fonction publique territoriale, « 11e synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales », 2017

Conseil de l'Europe, « L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives », 2011

Dauphin Sandrine, Sénac-Slawinski Réjane, « Gender mainstreaming : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode'. Introduction », *Cahiers du Genre*, 2008/1 (n° 44), p. 5-16

Direction générale de l'administration et de la fonction publique, « Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », 2019

Duru-Bellat Marie, « À l'école du genre », *Enfances & Psy*, 2016/1 (N° 69), p. 90-100

Erika Flahault, Anne Guardiola. "Quelle place pour les femmes dans les instances dirigeantes des associations ? Une perspective internationale (Espagne, France, Grande Bretagne)", *La tribune Fonda*, 2009, pp.5-9

Evans Christophe, Gaudet Françoise, « La lecture de bandes dessinées », *Culture études*, 2012/2 (n°2), p. 1-8

Fondation des Femmes, « Le délit de revenge porn adopté dans le code pénal grâce à la mobilisation des associations ! », 2016

Harris Interactive, « La population française connaît-elle l'écriture inclusive ? Quelle opinion en a-t-elle ? – Etude pour Mots-clés », 2017

Institut national de la statistique et des études économiques, Observatoire national de la délinquance et de la réponse pénale, Service statistique ministériel de la sécurité intérieure, « Enquête cadre de vie et sécurité », 2018

Ipsos, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », 2021

Milewski Françoise, « III. Les inégalités entre les femmes et les hommes », dans : Louis Chauvel éd., *Les mutations de la société française. Les grandes questions économiques et sociales II*. Paris, La Découverte, « Repères », 2019, p. 69-90

Ministère des sports, « Prévenir les violences sexuelles dans le sport »

Mission métropolitaine de préventions des conduites à risques, « Prévenir le « michetonnage » chez les ados : comprendre le phénomène pour repérer et agir », 2016

Pauline Baumann, « Genre et espaces publics. Des villes pour toutes et tous », 2019

Reeb Laurence, Morin-Messabel Christine, Kalampalikis Nikos, « Contre-stéréotypes de sexe et littérature de jeunesse », *Bulletin de psychologie*, 2018/4 (Numéro 556), p. 727-737

Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques, « Où sont les femmes ? Toujours pas là ! », 2017

Solène Cordier, « L'inceste, ce crime encore trop banal perpétré à 96 % par des hommes », *Le Monde*, 2020

Thomas Beurey, « Forte progression de la commande publique en 2019 », 2020

Tummers Lidewij, « Stéréotypes de genre dans la pratique de l'urbanisme », *Travail, genre et sociétés*, 2015/1 (n° 33), p. 67-83

Ville de Lyon, Nantes Métropole, Ville de Nantes, « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics. « Projet Buydis », *Un premier guide pour les collectivités* », 2014

2. POUR ALLER PLUS LOIN

Alice Debauche, Amandine Lebugle, Elizabeth Brown, et al., *Enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles*, 2017

Bibia Pavard, Florence Rochefort, Michelle Zancarini-Fournel, *Ne nous libérez pas, on s'en charge. Une histoire des féminismes de 1789 à nos jours*, Editions La Découverte, 2020

Caroline de Haas, *En finir avec les violences sexistes et sexuelles : Manuel d'action*, Robert Laffont, 2021

Claire Guiraud, Margaux Collet, *Le Féminisme pour les Nul.le.s*, First, 2019

Centre Hubertine Auclert, *Les politiques publiques de lutte contre les violences conjugales en Espagne : regards croisés avec la France*, 2020.

Coline Charpentier, *T'as pensé à... Guide d'autodéfense sur la charge mentale*, Hachette, 2020

Eliane Viennot, « Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! », *Petite histoire des résistances de la langue française*, Editions IXe, 2017

Fédération nationale solidarité femmes, *Guide juridique. Logement et violences conjugales à destination des femmes victimes de violences*, 2021

Gisèle Halimi, *La nouvelle cause des femmes*, Seuil, 1997

Gisèle Halimi, Annick Cojean, *Une farouche liberté*, Grasset, 2020

Lauren Bastide, « Favoriser la création féminine », *Présentes*, Allary Editions, 2020

Lucile Peytavin, *Le coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme des femmes*, Editions Anne Carrière, 2021

Marie-France Hirigoyen, *Femmes sous emprise. Les ressorts de la violence dans le couple*, Oh Editions, 2005

Simone Veil, *Une Vie*, Stock, 2007

Stefan Bollmann, *Les femmes qui pensent sont dangereuses*, Grund, 2012

3. RAPPORTS OFFICIELS

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, « Chiffres clés – Edition 2020. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », 2020

Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, « Réglementation applicable aux éducateurs sportifs », 2017

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, « Rapport de situation comparée 2018-2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », 2020

McQuigg, Ronagh J. A. 2017. **The Istanbul Convention, domestic violence and human rights**. Milton Park, Abingdon, Oxon ; New York, NY: Routledge.

FICHE RÉFLEXE SUR LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE ET INTRAFAMILIALES



**En cas d'urgence, appelez le 17
ou envoyez un message au 114.**

Organisations de lutte contre les violences au sein du couple et intrafamiliales :

- **Paroles de Femmes – Le relais :**

<https://www.parolesdefemmes-lerelais.com/>

- **CIDFF Essonne :**

<https://www.cidffessonne.org/>

Assure des permanences juridiques gratuites, anonymes et confidentielles.

Permanences téléphoniques et en ligne :

- **Violences femmes info : 3919**

- Du lundi au vendredi de 9h à 22h
- Samedi et dimanche de 9h à 18h

- **Viols femmes informations :**

- 0 800 05 95 95
- Du lundi au vendredi de 10h à 19h

- **Service téléphonique d'accueil de l'enfance en danger : 119**

- 24h/24 – 7j/7

- **Hébergement d'urgence : 115**

- 24h/24 – 7j/7

- **Jeunes violence écoute :**

- 0 800 202 223
- <http://www.jeunesviolencesecoute.fr/>

- **Tchat d'écoute de victimes de violences :**

- <https://commentonsaime.fr/>
- Du lundi au samedi de 10h à 21h

Dispositifs de signalement :

- **Signaler une violence conjugale, sexuelle ou sexiste en ligne :**

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

- **Cellule de recueil des informations préoccupantes de l'Essonne :**

crip@cd-essonne.fr

PROFITE
Ta relation est saine quand il...

VIGILANCE, DIS STOP !
Il y a de la violence quand il...

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE
Tu es en danger quand il...

	1	
Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts	2	
Accepte tes amies, amis et ta famille	3	
A confiance en toi	4	
Est content quand tu te sens épanouie	5	
S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	6	
Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose	7	
Rabaisse tes opinions et tes projets	8	
Se moque de toi en public	9	
Est jaloux et possessif en permanence	10	
Te manipule	11	
Contrôle tes sorties, habits, maquillage	12	
Fouille tes textos, mails, applis	13	
Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes	14	
T'isole de ta famille et de tes proches	15	
T'oblige à regarder des films pornos	16	
T'humilie et te traite de folle quand tu lui fais des reproches	17	
"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît	18	
Menace de se suicider à cause de toi	19	
Menace de diffuser des photos intimes de toi	20	
Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe	21	
Te touche les parties intimes sans ton consentement	22	
T'oblige à avoir des relations sexuelles	23	
Te menace avec une arme	24	



Élaboration & Rédaction :
**Directions Agenda 21 / Education
et Egalité femmes-homme**

Photographie
Jean-Michel Molina

Conception graphique
Antonia Saunders

PLAN D'ACTION -Égalité femmes-hommes - 2021

