

# 2022

## RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À CHAMPIGNY-SUR-MARNE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
MISSION ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES



# SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
<b>PARTIE 1 : L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>6</b>
Actualités	
Faits et chiffres	9
Diagnostic	21
Plan d'actions 2021-2024	25
<b>PARTIE 2 : CHAMPIGNY-SUR-MARNE, VILLE ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>26</b>
Situation économique et sociale	
Ressources	31
Actualités	32
CONCLUSION	45
Orientations politiques 2023-2026	46
Lexique	51

# INTRODUCTION

## Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Malgré des avancées incontestables, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent. Elles se manifestent, entre autres, dans les violences sexistes et sexuelles, l'accès aux droits et à l'emploi, la précarité, les écarts de rémunérations, l'accès à des responsabilités professionnelles, associatives ou politiques.

Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un enjeu de société auquel les collectivités territoriales peuvent contribuer de manière essentielle. Par leur statut d'employeur, la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques ainsi que leur connaissance des territoires, elles sont en mesure d'apporter des réponses adaptées aux difficultés particulières que peuvent rencontrer les femmes.

### Ce que dit la loi

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité.

L'**approche intégrée de l'égalité** vise à incorporer la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux de la conduite des politiques publiques. Cette approche est transversale car elle s'applique à tous ses champs d'intervention (emploi, affaires sociales, finances, justice, etc.) Elle est systématique car elle concerne toutes les phases du « cycle politique » (préparation, décision, mise en place, évaluation) et tous les acteurs impliqués dans ce cycle.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités de plus de 20 000 habitants de présenter un Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui permet de sensibiliser les élus, les agents et de rendre visible l'égalité aux yeux de tous.

Le décret n°201-761 du 24 juin 2015 précise l'obligation selon laquelle ce rapport doit être produit préalablement au **débat d'orientation budgétaire** (DOB), autrement dit lors du Conseil Municipal du 16 novembre 2022 cette année.

L'étude de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines s'appuie sur les bilans sociaux des années précédentes, à savoir 2020 et 2021. La période de septembre 2021 à septembre 2022 est donc prise en compte pour l'analyse des politiques publiques.

Comme les précédentes éditions de ce rapport en témoignent, une politique intégrée de l'égalité est mise en œuvre à Champigny depuis plusieurs années. De même, les objectifs de ce rapport sont de :

- ♦ Recenser et de valoriser les politiques publiques menées par la Ville en faveur de l'égalité à destination des agents, mais aussi des habitants ;
- ♦ Fixer des orientations pour corriger les inégalités identifiées.

Ainsi, le rapport analyse la politique des ressources humaines de la collectivité, les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, les moyens mobilisés à cette fin.

À Champigny, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les rapports sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes incluent les données genrées issues des bilans sociaux et l'état d'avancement du plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2021-2024.

## Plan d'actions pour l'égalité professionnelle

Des idées reçues à tous les niveaux restent à combattre dans la fonction publique. Par exemple, le statut de fonctionnaire protègerait des inégalités professionnelles entre femmes et hommes : les écarts de rémunération et de retraite sont moindres que dans le secteur privé, sans être toutefois négligeables. Pour autant, la part des femmes est majoritaire, mais les hommes sont toujours surreprésentés sur les postes à responsabilités. Ces inégalités professionnelles découlent aussi de la faible mixité des filières et des métiers, de la plus grande précarité des femmes, du fait qu'elles travaillent moins souvent à temps plein, de l'impact plus fort de la parentalité sur leur carrière, des violences sexistes et sexuelles au travail. L'égalité femmes-hommes a donc toute sa place dans la gestion des ressources humaines, comme dans tous les champs d'action des politiques publiques des collectivités.

### Ce que dit la loi

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose du principe de non-discrimination de genre. De plus, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relatif au recrutement, à la titularisation, à la formation, à la notation, à la discipline, à la promotion, à l'affectation et à la mutation relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Presque trente ans plus tard, les collectivités sont soumises aux mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que les entreprises. En effet, la loi du 13 juillet 1983 prévoit la rédaction d'un rapport sur la situation comparée et d'un plan d'actions en matière d'égalité femmes-hommes au sein des entreprises ; il faut attendre la loi du 12 mars 2012 pour que la même contrainte soit imposée aux employeurs publics.

La loi du 12 mars 2012 introduit la présentation en comité social territorial d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intégré chaque année dans le rapport social unique.

Ce diagnostic est étayé par la loi du 6 août 2019 qui rend obligatoire pour les employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan d'actions pour l'égalité professionnelle. Il doit identifier pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Pour une durée maximum de trois ans, ce plan comporte des mesures visant à :

- ♦ Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- ♦ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ♦ Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ♦ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Par ailleurs, pour aller vers l'égalité professionnelle réelle, les collectivités peuvent s'appuyer sur un cadre légal renforcé par la loi du 6 août 2019 :

**Avancement de carrière équilibré** - Les procédures de promotion et de valorisation des parcours doivent assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les grades et cadres d'emploi concernés ;

**Nominations équilibrées** sur les postes de direction et d'encadrement, composition équilibrée et présidence alternée des jurys ;

**Articulation de la vie professionnelle, personnelle et familiale** - Plusieurs mesures limitent l'impact des congés maternité et parental sur le déroulement de carrière des femmes ;

**Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** - Un dispositif de signalements doit être instauré pour les agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexistes, mais aussi pour les témoins.

Le Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'actions pour l'égalité professionnelle renseignent donc les points positifs et les pistes d'amélioration à Champigny, selon l'articulation suivante :

1. Premièrement, **l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité** - Sont présentées les actualités en faveur de l'égalité femmes-hommes de septembre 2021 à septembre 2022. À partir de faits et de chiffres, est établi le diagnostic des inégalités entre les agents constatées dans la structure des effectifs et des emplois, la mobilité, la formation, la rémunération, le temps de travail. Ce diagnostic se poursuit par le plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2021-2024 dont l'état d'avancement est mis à jour chaque année.
2. Deuxièmement, **Champigny-sur-Marne pour l'égalité** - Les engagements de la Municipalité pour une politique intégrée de l'égalité sont rappelés. À partir d'indicateurs repères de l'INSEE relatifs à la situation économique et sociale, les inégalités entre les habitants sont documentées. Les initiatives municipales pour y répondre sont ensuite renseignées : d'un côté, les actions pilotées par la délégation des Droits des femmes et mises en œuvre par la mission Égalité femmes-hommes ; de l'autre, les actions pilotées par les délégations de l'Action sociale, de la Jeunesse, de la Vie associative, des Sports, de la Culture, mises en œuvre par les services et directions de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse, de la Solidarité, de la Culture, des Sports. Cet état des lieux des politiques publiques pour l'égalité se termine par des orientations politiques 2023-2026 sous la forme d'un plan d'actions.

# PARTIE 1

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

### ACTUALITÉS

#### Plan de formation pour l'égalité professionnelle

Au cours des prochaines années, la Ville de Champigny doit poursuivre la transformation de son territoire et se préparer à l'arrivée du Grand Paris Express, autrement dit, elle doit répondre aux besoins des habitants face à des évolutions technologiques et sociétales. En tant qu'employeur, elle doit poursuivre la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et répondre aux nouvelles attentes concernant l'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, la Direction Générale, sous l'impulsion de l'équipe municipale, élabore un projet d'administration pour initier, entre autres, un plan de transformation des services municipaux. Pour nourrir ce projet, un plan de formation 2022-2024 a été défini en juin 2022. La première orientation est d'accompagner la mise en œuvre du plan d'actions pour l'égalité professionnelle 2021-2023 à partir des objectifs suivants :

**Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail** - Formation à destination de l'ensemble des agents et de leurs encadrants abaisser le seuil de tolérance face à ces violences et améliorer leur repérage, se familiariser avec la notion de continuum des violences, se saisir de ses droits en cas de violences ;

**Prévenir les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge** - Formation à destination des équipes des crèches, des centres de loisirs, des antennes jeunesse et de l'enseignement pour lutter contre la transmission des inégalités entre les filles et les garçons, soutenir les professionnels dans leurs pratiques d'éducation à l'égalité et leur apporter des outils visant à prévenir, repérer et stopper les stéréotypes et comportements sexistes ;

**Renforcer l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques et les pratiques managériales** - Formation à destination de l'ensemble des directeurs et responsables de service pour diffuser la culture de l'égalité dans l'administration, améliorer l'approche systématique et transversale de l'égalité et soutenir les encadrants dans leurs pratiques ;

**Sensibiliser aux conséquences des violences conjugales sur les enfants** - Formation à destination des équipes des crèches, des centres de loisirs, des antennes jeunesse et de l'enseignement pour améliorer la protection et l'accompagnement des enfants, co-victimes des violences conjugales.

## Cycle de formation sur les violences conjugales

La formation des agents en contact avec du public et leurs encadrants commencée en 2020 s'est poursuivie en janvier et février 2022, animée par l'association Tremplin 94. En 2022, 35 agents ont été formés à comprendre et à repérer les violences conjugales, mais aussi à orienter les victimes de ces violences via les dispositifs existants sur le territoire. Au total, entre 2020 et 2022, **188 agents ont bénéficié de ce cycle de formation.**

## Sensibilisation sur les enjeux de la sororité au travail

Dans le cadre de la Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars), un atelier participatif a été animé pour découvrir ce concept et réfléchir à son application dans le monde du travail, à partir des idées clefs des participants : veiller à une égale répartition de la parole entre femmes et hommes en réunion, valoriser les réussites, les idées et les prises de parole des agents, favoriser une ambiance de travail bienveillante entre femmes, etc.

## Matinales RH - Présentation des conséquences du temps partiel

Depuis juin 2022, des Matinales RH sont proposées pour répondre aux questions des agents, rappeler le cadre statutaire et juridique ainsi que les orientations de la politique RH, en lien avec leurs missions. En 2022, elles ont été réalisées auprès des Atsem (agent territorial spécialisé des écolesmaternelles), d'autres sont programmées auprès des équipes des crèches et de l'état civil - des métiers et filières dans lesquels les femmes sont surreprésentées. Les femmes étant statistiquement plus exposées aux conséquences du temps partiel que les hommes, ces espaces d'échange permettent notamment d'alerter sur les conséquences du temps partiel sur le déroulement de carrière, la rémunération et la retraite, mais aussi d'informer sur les droits et conditions, selon une approche intégrée de l'égalité. De plus, un courrier de la DRH précisant ces informations suit toute demande de travail à temps partiel pour permettre des décisions éclairées.

## Entretiens de ré-accueil suite aux congés maternité ou parental

En 2022, la création d'un pôle **Accompagnement des parcours** au sein de la Direction des Ressources Humaines fait que des entretiens de ré-accueil seront systématiquement organisés après un congé de longue durée, mais aussi après un congé maternité ou parental. Ces entretiens seront l'occasion d'évoquer les difficultés, les craintes, les besoins d'accompagnement et de réaménagement éventuels, mais aussi d'informer les agents sur leurs droits (allaitement, congé enfant malade, entre autres). Ces entretiens visent à réduire l'impact des congés liés à la parentalité sur l'évolution de carrière des femmes et à généraliser la prise en compte des problématiques potentielles relatives à l'articulation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

## Évolutions récentes des congés et mesures liés à la parentalité

Depuis juillet 2021, les agents sont systématiquement informés de l'aménagement du temps de travail pour faciliter l'allaitement, mais aussi l'allongement et le fractionnement du congé paternité. Communiquer sur ces évolutions récentes contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales ainsi qu'à une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

## Visibilité de la place des femmes dans la collectivité

Depuis septembre 2022, l'entretien professionnel (CREP) des directeurs accorde les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le genre des personnes qui les occupent. Cette nouveauté s'inscrit dans une systématisation de l'occupation des postes quelque que soit le genre : par exemple, la signalétique des titres dans les bureaux rend visible l'ouverture des postes à responsabilités à tous.

## Les effets positifs attendus du télétravail

Depuis juillet 2022, la mise en place du télétravail a vocation à améliorer l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale. La plus grande flexibilité des horaires et le gain d'autonomie qui en découlent peuvent être de nature à faciliter ou accompagner les aménagements requis pour articuler les différents temps de vie.

# FAITS ET CHIFFRES

## Précisions méthodologiques

### Indicateurs repères

Des indicateurs repères sont présentés en regard des indicateurs de la Ville et du CCAS de Champigny-sur-Marne, afin de situer la commune. Ces indicateurs correspondent aux moyennes observées au niveau national dans les Conseils Régionaux, les Conseils Départementaux, les communes de même strate (plus de 1 000 agents) et les CCAS. Ils ne sont pas tous actualisés et disponibles chaque année reprennent car les obligations légales de documenter les inégalités dans la fonction publique sont récentes. Le présent rapport actualisent donc les indicateurs repères tous les trois ans.

des collectivités citées ci-dessus. En effet, les textes obligeant la documentation des inégalités dans la fonction publique étant récents, les données en la matière n'étaient pas toujours disponibles.

Les indicateurs repères sont actualisés tous les 3 ans.

### Indicateurs locaux

Les indicateurs locaux font l'objet d'une actualisation annuelle.

Les indicateurs repères nationaux sont, quant à eux, actualisés tous les 3 ans par la fédération nationale des centres de gestion de fonction publique territoriale. L'édition 2022 présente donc les indicateurs de 2019.



## Structure des effectifs et des emplois



### Répartition des agents permanents à Champigny

#### Nombre d'agents permanents au 31 décembre 2021

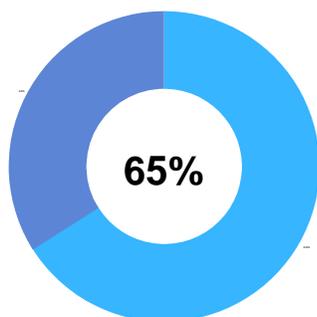
L'effectif permanent de la Ville de Champigny, agents titulaires et contractuels, s'établit en 2021 à 1619 agents, dont 1055 femmes (65%) et 564 hommes (35%). En 2020, la collectivité comptait 66% de femmes et 34% d'hommes. L'effectif permanent du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Champigny-sur-Marne s'établit en 2021 à 109 agents dont 103 femmes (94%) et 6 hommes (6%). En 2020, le CCAS comptait 89,6 % de femmes et 10,37% d'hommes.



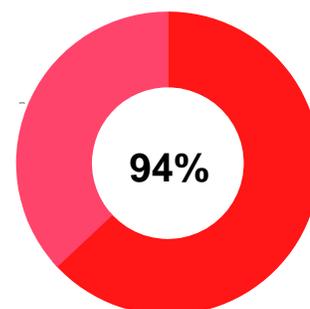
#### Indicateurs repères : Taux de féminisation des effectifs permanents

##### Taux de féminisation des effectifs permanents 2021

Champigny 2021

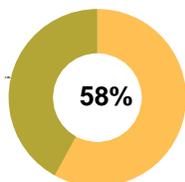


CCAS Champigny 2021

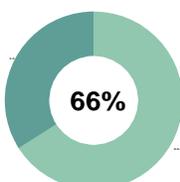


##### Taux de féminisation des effectifs permanents 2019

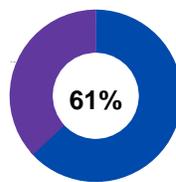
Conseils Régionaux  
chiffres 2019



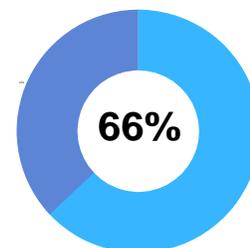
Conseils  
Départementaux  
2019



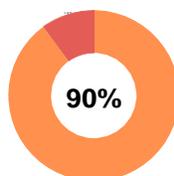
Communes de plus  
de 1 000 agents  
2019



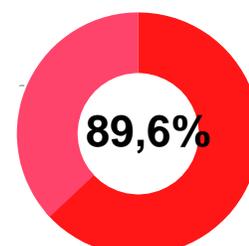
Champigny 2020



CCAS (national) 2019

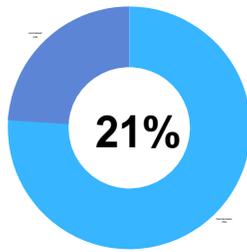


CCAS Champigny 2020

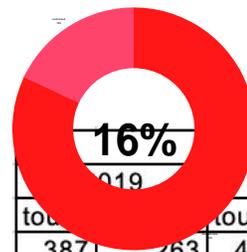


Part de contractuelles parmi les agents permanents en 2021

Champigny 2021



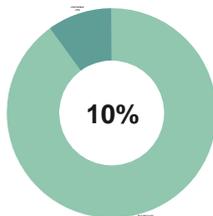
CCAS Champigny 2021



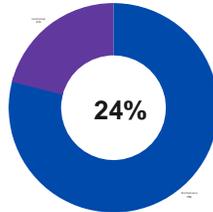
		Contractuelles			
		2020		2021	
	2019	tous	femmes	tous	femmes
tous	387	263	405	285	406
femmes				285	

Part de contractuelles parmi les agents permanents en 2019

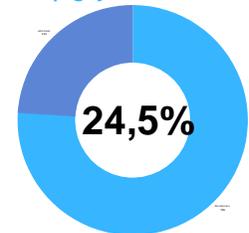
Conseils Départementaux 2019



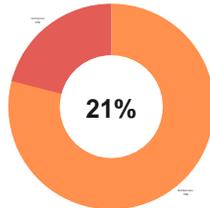
Communes de plus de 1 000 agents 2019



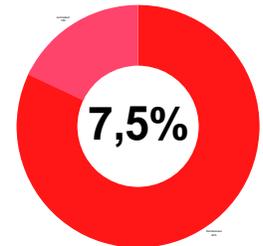
Champigny 2020



CCAS (national) 2019



CCAS Champigny 2020





## Répartition des agents permanents par catégorie en 2019, 2020 et 2021

### Ville

Nombre d'agentes titulaires et contractuelles par catégorie

	2019	2020	2021
Catégorie A	141	143	147
Catégorie B	154	170	125
Catégorie C	801	782	783

Taux de féminisation par catégorie (2021)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
taux de féminisation	73%	56%	66%

Taux de féminisation par catégorie (2020)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
taux de féminisation	74%	55%	67%

### CCAS

Nombre d'agentes titulaires et contractuelles par catégorie

	2019	2020	2021
Catégorie A	9	5	12
Catégorie B	12	7	8
Catégorie C	90	83	83

Taux de féminisation par catégorie (2021)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
taux de féminisation	100%	80%	95%

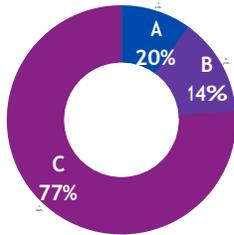
Taux de féminisation par catégorie (2020)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
taux de féminisation	100%	78%	90%

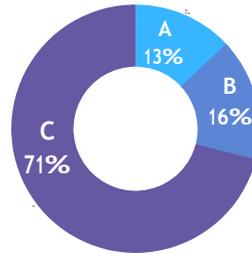


## Indicateurs repères : répartition des agentes titulaires et contractuelles par catégorie

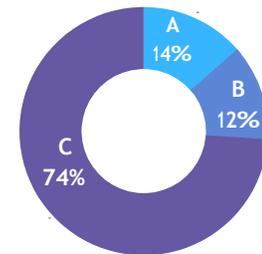
Communes de plus de 1 000 agents  
2019



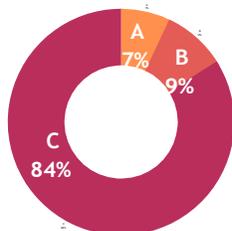
Champigny 2020



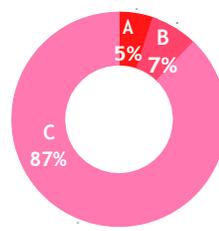
Champigny 2021



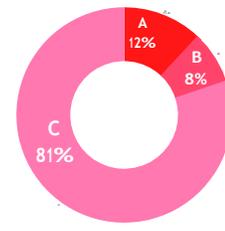
CCAS (national) 2019



CCAS Champigny-sur-Marne  
2020



CCAS Champigny-sur-Marne  
2021



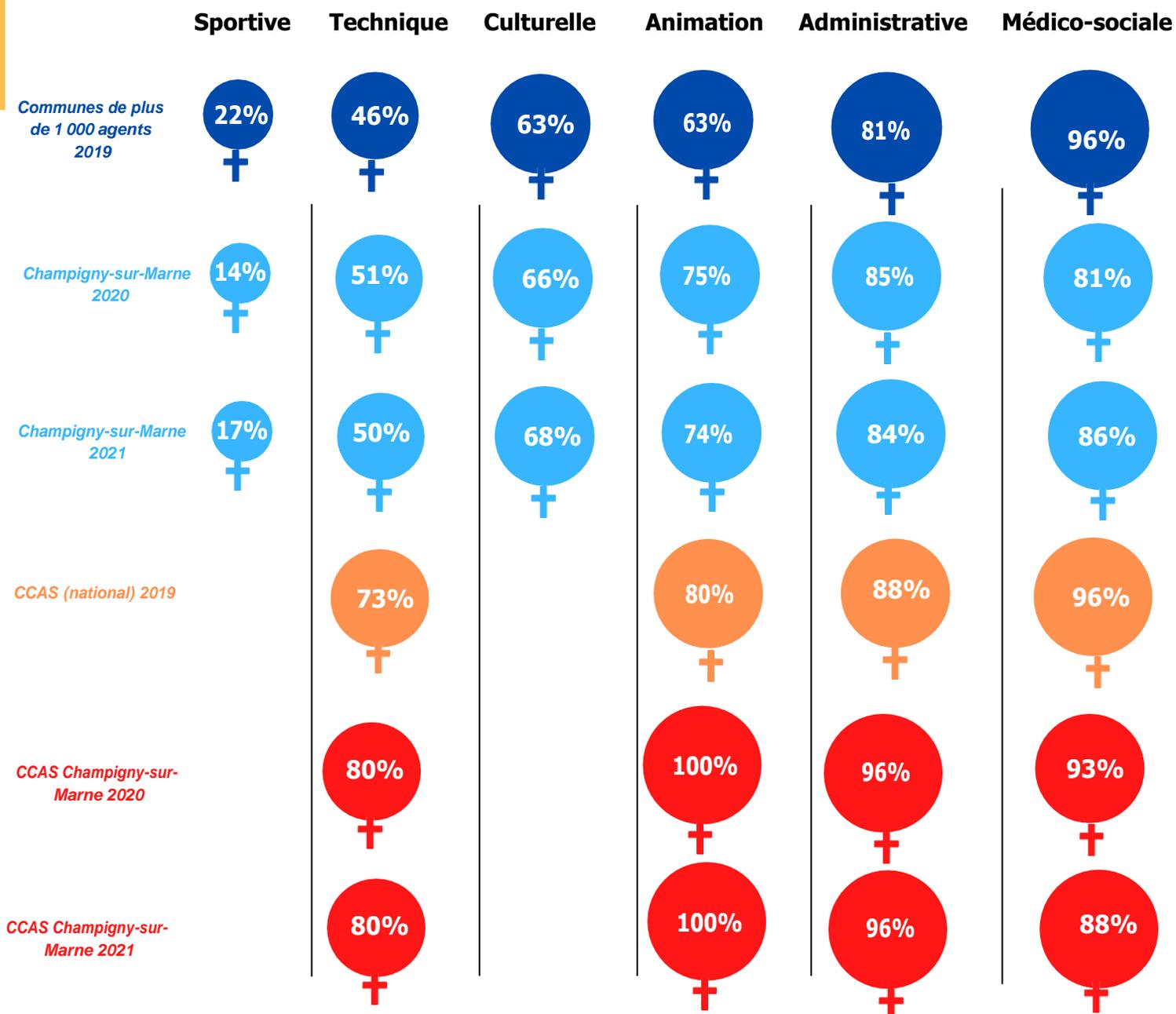


## Répartition des agents permanents par filière en 2019, 2020 et 2021

	Ville						CCAS					
	nombre de femmes			taux de féminisation			nombre de femmes			taux de féminisation		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
filière sportive	3	2	3	18%	14%	17%	0	1	1	0%	100%	100%
filière technique	393	322	401	49%	51%	50%	11	12	12	73%	80%	80%
filière culturelle	56	41	54	66%	66%	68%	0	0	0	0%	0%	0%
filière animation	158	66	189	69%	75%	74%	2	2	2	100%	100%	100%
filière médico technique	3	3	0	75%	75%	0%	0	0	0	0%	0%	0%
filière admin	317	260	251	85%	85%	84%	34	23	26	94%	96%	96%
filière médico sociale	92	63	84	86%	81%	86%	17	13	15	85%	93%	88%
filière sociale	74	53	73	99%	97%	99%	47	44	47	100%	88%	100%



### Indicateurs repères : Taux de féminisation par filière



## Taux de féminisation des emplois non permanents

### Ville

	2019	2020	2021
taux de féminisation des emplois non permanent	73%	75%	70%
nombre de femmes sur emploi non permanent	377	387	328

### CCAS

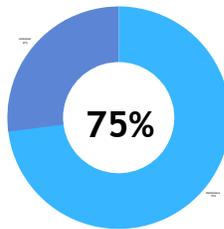
	2019	2020	2021
taux de féminisation des emplois non permanent	83%	81%	79%
nombre de femmes sur emploi non permanent	25	26	34



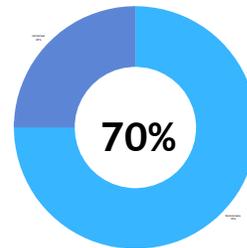
### Indicateurs repères : Taux de féminisation des agents sur emploi non permanent



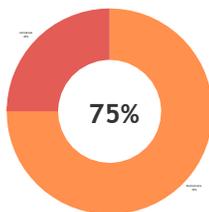
Champigny 2020



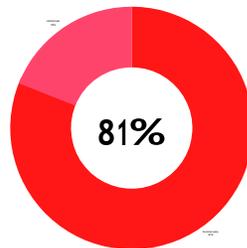
Champigny 2021



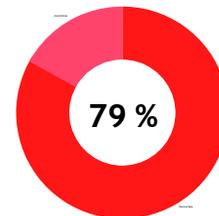
CCAS (national) 2019



CCAS Champigny-sur-Marne 2020



CCAS Champigny-sur-Marne 2021



## Taux de féminisation des emplois fonctionnels

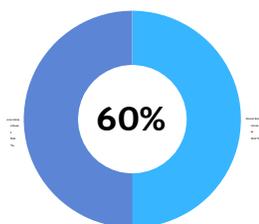
### Ville et CCAS

	2019	2020	2021
Part de femmes sur emploi fonctionnel	50%	60%	60%
Nombre de femmes sur emploi fonctionnel	3	3	3

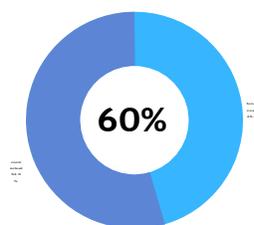


### Indicateurs repères : Taux de féminisation des emplois fonctionnels

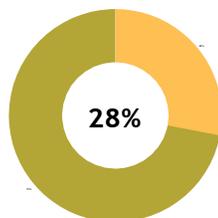
Champigny 2020



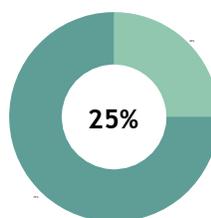
Champigny 2021



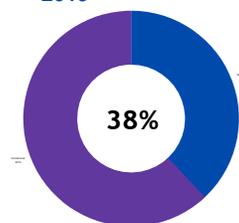
Conseils Régionaux 2019



Conseils Départementaux 2019



Communes de plus de 1 000 agents 2019



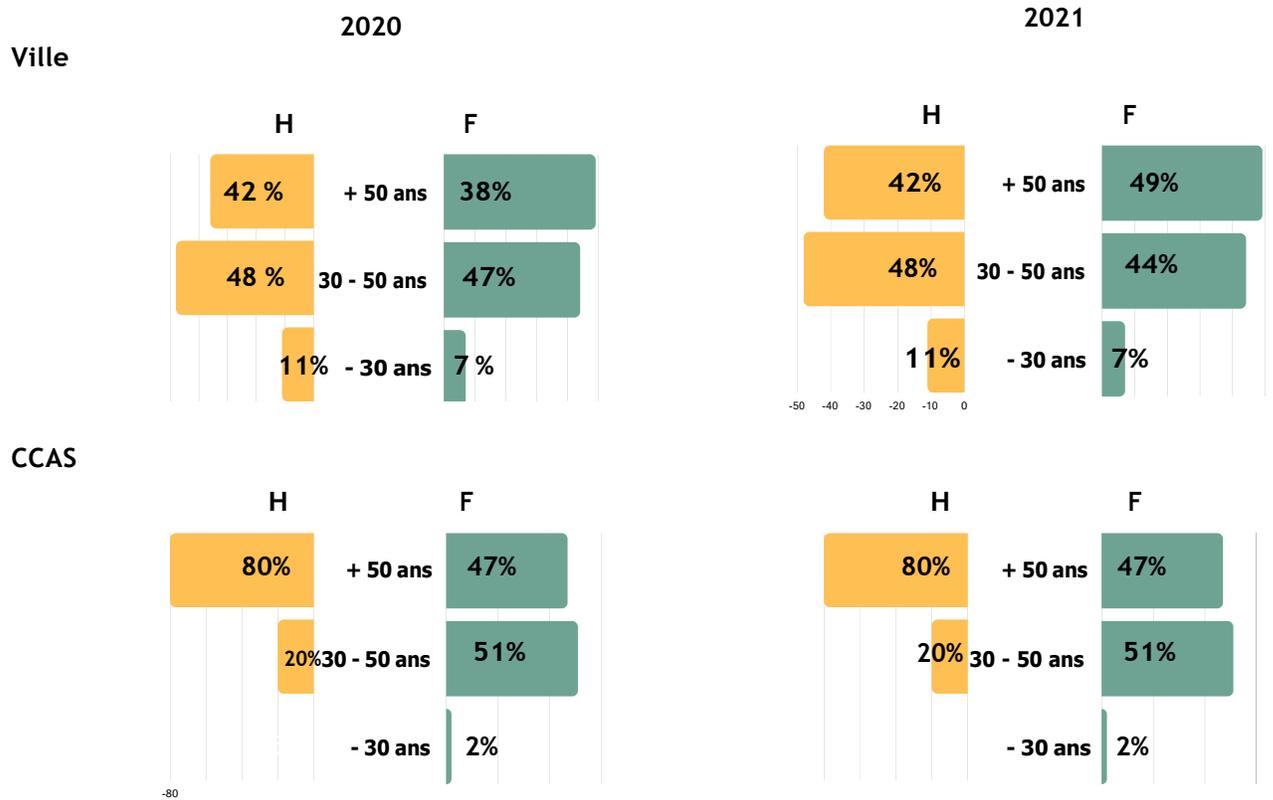
### Répartition des agents permanents sur poste de direction

#### Ville et CCAS

fonction	2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes
chef.fe de service	22	32	19	33
directeur.trice	10	7	7	9
directeur.trice général.e adjoint.e des services	2	2	1	2
directeur.trice général.e des services	0	1	0	1
total	34	42	27	45



## Pyramide des âges



### Moyenne d'âge à Champigny-sur-Marne

**CCAS**



**Ville**



## Gestion des ressources humaines



### Mobilité

#### Recrutements par genre et par filière

##### Ville

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Nb de recrutement	38	100	26	66	45	65
taux d'arrivée par genre	26%	74%	28%	72%	41%	59%

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Filière sportive	1	1	0	0	1	2
Filière technique	23	32	16	13	30	23
Filière culturelle	3	7	0	7	2	1
Filière animation	5	14	3	19	7	6
Filière médico-technique	2	1	0	0	0	0
Filière administrative	3	30	12	27	5	20
Filière médico-sociale	1	9	2	8	0	5
Filière sociale	0	6	0	4	0	8

##### CCAS

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Nb de recrutement	1	15	0	13	1	9
taux d'arrivée par genre	6%	94%	0%	100%	10%	90%

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Filière sportive	0	0	0	1	0	0
Filière technique	0	2	0	1	1	0
Filière culturelle	0	0	0	0	0	0
Filière animation	0	0	0	0	0	0
Filière médico-technique	0	0	0	0	0	0
Filière administrative	1	7	1	1	0	0
Filière médico-sociale	0	4	0	2	0	3
Filière sociale	0	2	0	8	0	4

## Départs par genre

### Ville

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
VILLE						
nombre de départ	21	64	15	30	29	92
taux de départ par genre	33%	67%	33%	67%	24%	76%

### CCAS

	2019		2020		2021	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
CCAS						
nombre de départ	0	7	0	0	0	1
taux de départ par genre	0%	100%	0%	0%	0%	100%



## Formation professionnelle

### Taux de féminisation des départs en formation par catégorie

### Ville

	2019		2020		2021	
	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation
cat A	94	77%	58	73%	78	72%
cat B	87	60%	58	63%	61	61%
cat C	345	63%	249	67%	326	62%

### CCAS

	2019		2020		2021	
	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation	nbre de femmes ayant assisté à au moins une formation	taux de féminisation des départs en formation
cat A	7	100%	1	100%	9	100%
cat B	9	82%	4	100%	7	100%
cat C	64	94%	36	97%	39	98%



## Rémunération

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes

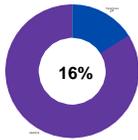
Ville

	2019	2020	2021
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes	16%	16%	16%

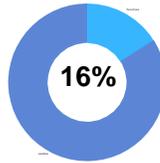


Indicateurs repères : Part des primes sur les rémunérations brutes annuelles des femmes

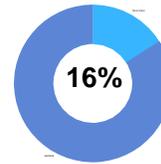
Communes de plus de 1 000 agents 2019



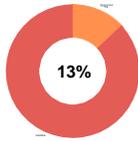
Champigny 2020



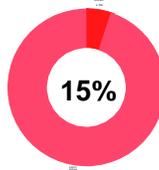
Champigny 2021



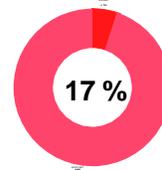
CCAS (national) 2019



CCAS Champigny 2020



CCAS Champigny 2021



Salaire brut moyen par catégorie et par genre



Indicateur repère : Salaire brut moyen par catégorie et par genre

Ville de Champigny 2020

Ville de Champigny 2021

	Ville de Champigny 2020		Ville de Champigny 2021	
	H	F	H	F
Catégorie A	4130 €	3120 €	4028 €	3529 €
Catégorie B	2294 €	2301 €	2439 €	2516 €
Catégorie C	2087 €	1939 €	2197 €	1981 €



## Temps de travail

*Part des femmes à temps non complet*

### Ville

	2019	2020	2021
part de femmes à temps non complet	19,60%	20,00%	21%
nombre de femmes à temps non complet	215	218	222

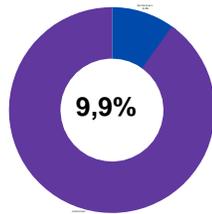
### CCAS

	2019	2020	2021
part de femmes à temps non complet	1,80%	2,00%	3%
nombre de femmes à temps non complet	2	2	4

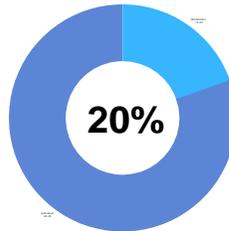


**Indicateurs repères : Part d'agentes à temps non complet parmi les agentes sur emploi permanent**

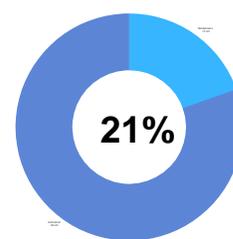
*Communes de plus  
de 1 000 agents  
2019*



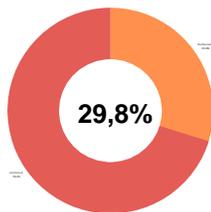
*Champigny 2020*



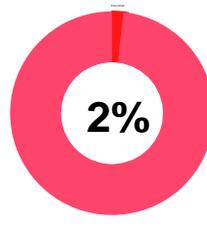
*Champigny 2021*



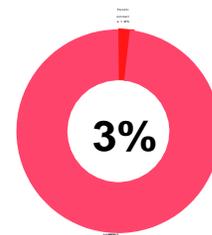
*CCAS (national) 2019*



*CCAS Champigny 2020*



*CCAS Champigny 2021*



*Part des femmes à temps partiel*

### Ville

	2019	2020	2021
part de femmes à temps partiel	4,50%	4,10%	3%
nombre de femmes à temps partiel	49	45	31

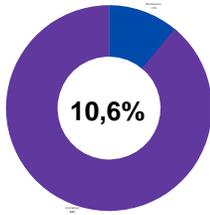
### CCAS

	2019	2020	2021
part de femmes à temps partiel	10,00%	11,57%	5%
nombre de femmes à temps partiel	11	11	7

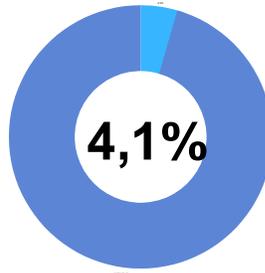


**Indicateurs repères : Part d'agents à temps partiel parmi les agents sur emploi permanent**

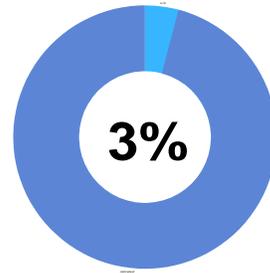
**Communes de plus  
de 1 000 agents  
2019**



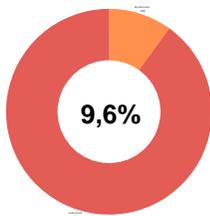
**Champigny 2020**



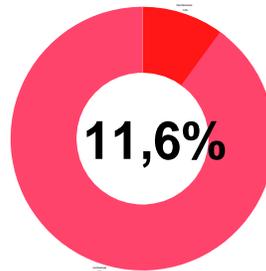
**Champigny 2021**



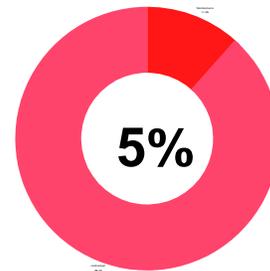
**CCAS (national) 2019**



**CCAS Champigny 2020**



**CCAS Champigny 2021**



# DIAGNOSTIC

## Les agentes de la Ville de Champigny-sur-Marne en 2021

En 2021, ce sont 1728 agents permanents (Ville et CCAS) qui sont engagés au quotidien pour les Champinois parmi lesquels 67% de femmes. 73 % des catégories A à la Ville et 100% au CCAS sont des femmes contre 55 % pour la catégorie B à la Ville et 80% au CCAS, 67% pour la catégorie C à la Ville et 95% au CCAS. À Champigny, une attention particulière a été portée à la parité dans les emplois de direction. Cette tendance se confirme en 2021. Ainsi, 60% des emplois fonctionnels et 61% d'emplois de directeurs, responsables de service sont occupés par des femmes. Si la représentation des contractuelles baisse à la Ville (21%, (soit -3,5% par rapport à 2020), la part des contractuelles au CCAS, quant à elle, augmente de 8,5 % par rapport à 2020, passant ainsi à 16 %. Elles sont, en 2021, 70% (Ville) et 79% (CCAS) à occuper des emplois non permanent et 3% à être à temps partiel à la Ville et 5% au CCAS.

Malgré la baisse des offres de formation des prestataires, les femmes sont parties en formation en 2021 et quelle que soit leur catégorie. Ainsi, à la Ville 72% (catégorie A), 61% (catégorie B) et 62% (catégorie C) d'agentes sont parties au moins une fois en formation en 2021. Au CCAS, 100% des stagiaires en formation des catégories A et B étaient des femmes contre 98% des stagiaires de catégorie C.

En 2021, la rémunération des femmes reste inférieure à celle des hommes mais l'écart se réduit entre 2021 et 2020 passant de plus de 1000 euros en 2020 à 500 euros en moyenne en 2021. Il existe peu d'écart entre les rémunérations versées au catégorie B entre les hommes et les femmes. Par contre, l'écart se creuse en 2021 pour les catégories C. Ainsi les femmes de catégorie C perçoivent une rémunération inférieure à 10% de celle des hommes en 2021 contre 7% en 2020. Cet écart de rémunération entre les agents de catégories C s'explique par le recours aux contrats renforcés occupés principalement par des femmes. Pour l'essentiel, ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, restent le fait de mécanismes connus, communs à la fonction publique (recours plus important au temps partiel, sur représentation des femmes dans des filières moins rémunératrices, etc.).

# PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021-2024

Ce plan d'actions 2021-2024 traduit tout l'engagement de l'équipe municipale pour répondre aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux nouvelles obligations légales. Pour compléter les actualités précédemment citées, l'état d'avancement annuel rappelle les objectifs et le suivi de la mise en œuvre de toutes les actions du plan d'actions, répertoriées et classées selon quatre orientations :

## Orientation stratégique 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

**Objectif : Impulser et coordonner une politique publique d'égalité femmes-hommes sur l'ensemble du territoire communal**

ACTIONS	ÉTAT D'AVANCEMENT 2022
Soutenir la délégation Droits des femmes et la mission Égalité femmes-hommes	Réalisé → Des actions et projets en transversalité et en réseau se poursuivent avec les directions et services de l'administration ainsi que des partenaires institutionnels et associatifs.
Maintenir un budget dédié aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes	Réalisé → Depuis novembre 2021, ce budget fait partie de celui du service Vie des quartiers et Démocratie participative, soit 14 250€ en 2022. → À ce budget se sont ajoutées les actions et projets portés par plusieurs directions, principalement la Vie Citoyenne et la Jeunesse, les Affaires culturelles, les Sports, la Communication.
Garantir la parité dans les emplois de directions	Réalisé → En 2021, les postes de responsables de services, <u>directeurs</u> , DGA, DGST et DGS étaient occupés à 62% par des femmes, ce qui est proportionnel à la majorité de femmes dans les effectifs permanents (66%).
Inscrire systématiquement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales	En cours de mise en œuvre → La signalétique des bureaux, les offres, les entretiens professionnels (CREP) utilisent le féminin et le masculin, ce qui rend visible l'égal accès à des responsabilités professionnelles et à des métiers considérés comme « féminins » ou « masculins ».
Sensibiliser le collectif de direction aux enjeux de l'égalité dans la gestion des ressources humaines	Réalisé → Depuis 2022, la synthèse annuelle du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Champigny et du plan d'actions pour l'égalité professionnelle est présentée en collectif de direction.

## Orientation stratégique 2

### Inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la gestion des ressources humaines

#### Objectifs :

- ♦ Favoriser la mixité dans les équipes de travail et lutter contre les stéréotypes de genre dans tous les métiers

Les stéréotypes sexistes expliquent en partie le manque de mixité dans les filières et la répartition genrée des fonctions et des missions. Des compétences et des métiers sont dits « masculins » ou « féminins ». Par exemple, l'autorité et la force ainsi que les métiers techniques représenteraient les hommes ; l'empathie, la minutie et le travail du *care*, les femmes. Lutter contre les stéréotypes sexistes commence dès le plus jeune âge. Cependant, la collectivité a un rôle à jouer en tant qu'employeur. Améliorer la mixité dans tous les métiers est donc un objectif fort à long terme, lié aux opportunités de recrutement

ACTIONS	ÉTAT D'AVANCEMENT
Aménager des vestiaires et équiper les agent.es de vêtements de travail et de matériel adaptés pour favoriser l'égal accès aux services	Réalisé → Un plan d'équipement pluriannuel a été défini pour proposer du matériel et des équipements de travail adaptés, mais aussi des vestiaires mixtes.
Soutenir un plan de communication pour diffuser des offres d'emplois non sexistes	Réalisé → Depuis 2022, les offres d'emploi sont égalitaires, tout comme les supports des entretiens professionnels.
Partager un référentiel commun sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les stéréotypes, les violences sexistes et sexuelles	Réalisé → Les notions abordées lors des sensibilisations annuelles à l'occasion du 8 mars et du cycle de formations sur les violences conjugales seront approfondies par la mise en œuvre du plan de formation 2022-2024.
Former aux risques des stéréotypes et des violences sexistes dans les pratiques professionnelles	En cours de mise en œuvre → Le plan de formation 2022-2024 prévoit une formation d'ampleur sur l'impact des violences sexistes et sexuelles au travail à destination de l'ensemble des agent.es et de leurs encadrant.es.

- ◆ Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière traiter et réduire les écarts de rémunération femmes-hommes

La fonction publique ambitionne l'égalité salariale et de traitement entre les femmes et les hommes. Pourtant, des règles statutaires et des pratiques sociétales peuvent conduire à de réelles inégalités. D'une part, la structure différenciée des régimes indemnitaire avantage les filières techniques dans lesquelles les hommes sont surreprésentés ; d'autre part, le temps partiel et le congé maternité ou parental impactent davantage le déroulement de carrière des femmes. La collectivité a pour objectif de corriger ces inégalités en s'appuyant sur le diagnostic mis à jour par des données genrées pour adapter la gestion des ressources humaines en conséquence.

ACTIONS	ÉTAT D'AVANCEMENT
Améliorer la collecte de données genrées relatives à l'égalité professionnelle	En cours de mise en œuvre → Le diagnostic doit s'enrichir dès 2023 en raison de l'utilisation d'un nouvel outil d'extraction des données RH.
Favoriser l'égal accès à la formation par la création d'un centre de formation au sein de la collectivité	Réalisé → Création du centre de formation <u>Monmousseau</u> en 2021.
Prévenir les conséquences des temps partiels et des congés liés à la parentalité sur le régime indemnitaire et le déroulement de carrière	En cours de mise en œuvre → Information systématique sur les droits et conditions du temps partiel et des congés liés à la parentalité.
Mettre en place des entretiens de ré-accueil pour mieux accompagner les femmes de retour de congé maternité ou parental	En cours de mise en œuvre → Création du pôle Accompagnement des parcours et Protection sociale en 2022.
Alerter sur les conditions et conséquences du temps partiel	Réalisé → Déploiement des Matinales RH et courrier à chaque demande de temps partiel.
Appliquer les mesures relatives à la conservation des droits à l'avancement pendant cinq ans en cas de congé parental (loi du 6 août 2019)	Réalisé
Poursuivre l'harmonisation des régimes indemnitaires entre les filières par la refonte du RIFSEEP	En cours de mise en œuvre
Réduire les écarts de salaires bruts moyen entre les femmes et les hommes	À mettre en œuvre à partir des mesures nationales et de la refonte du RIFSEEP au niveau local

### Orientation stratégique 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale

Objectif : Prévenir et réduire l'impact de la parentalité sur la vie professionnelle

ACTIONS	ÉTAT D'AVANCEMENT
Mettre en place le télétravail	Réalisé
Appliquer les mesures relatives aux heures d'allaitement et à l'allongement du congé paternité (loi du 6 août 2019)	Réalisé

### Orientation stratégique 4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif ; Former et sensibiliser le personnel à repérer et orienter les personnes victimes de violences

ACTIONS	ÉTAT D'AVANCEMENT
Former les agent.es en contact avec des habitant.es aux enjeux des violences conjugales et à l'orientation des femmes victimes de violences et de leur(s) enfant(s)	Réalisé  → Les agent.es d'accueil, faisant de l'accompagnement de personnes, de la démocratie participative et leurs encadrant.es ont été formé.es.  → Pour aller plus loin, le plan de formation 2022-2024 prévoit une formation sur les conséquences de violences conjugales sur les enfants, co-victimes de ces violences.
Soutenir des campagnes de communication et de sensibilisation contre les violences faites aux femmes	Mis en œuvre tous les ans  → En 2021, des affiches et de la documentation ont été mises à disposition des habitant.es, mais aussi des agent.es susceptibles de repérer des situations de violences.
Programmer des actions culturelles, sportives, de sensibilisation et de prévention pour les agent.es	Mis en œuvre tous les ans  → À l'occasion du 8 mars et du 25 novembre, des actions en interne sont organisées.
Créer une cellule d'écoute pour accompagner les victimes de ces violences au travail	En cours de mise en œuvre  → Budgétisation de la prestation ; → Réflexion pour articuler la mise en œuvre de la cellule d'écoute avec le plan de formation.
Créer un dispositif opérationnel pour clarifier et rendre plus efficace la procédure de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, à destination des victimes et des témoins	Réalisé  → Formalisation d'une procédure et d'un parcours de signalement déjà existant

# PARTIE 2

## CHAMPIGNY-SUR-MARNE, VILLE ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ

### SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Pour commencer, un tableau général des inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes à Champigny sera déduit des indicateurs INSEE 2019, l'étude la plus récente publiée par l'institut. Les indicateurs INSEE analysés concernent la structure de la population, l'insertion professionnelle et les revenus. Ces inégalités correspondent globalement à celles observées au niveau national et dans le Val-de-Marne. Néanmoins, l'une des particularités de Champigny est de comprendre cinq quartiers prioritaires de la Ville (QPV), sachant que les inégalités entre les femmes et les hommes ont tendance à être encore plus marquées dans ces quartiers (*Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « Combattre maintenant les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la ville et dans les territoires ruraux fragilisés », Rapport EGAlITER, 2014*).

#### Caractéristiques et conditions de vie des femmes et des hommes

Répartition femmes-hommes de la population selon l'âge

	Nombre de femmes	Femmes en %	Nombre d'hommes	Hommes en %
Ensemble	39864	100	37126	100
0 à 19 ans	10714	26,9	10542	28,4
20 à 64 ans	23285	58,4	22084	59,5
65 ans ou plus	5866	14,7	4499	12,1

Approchant les 80 000 habitants, la population de Champigny se compose de 51,8% de femmes et 48,2% d'hommes en 2019.

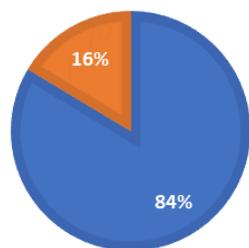
Les écarts de niveaux de vie selon le genre sont le fait de personnes seules ou à la tête de familles monoparentales. À Champigny, comme en France, vivre sans conjoint devient plus fréquent, pour les femmes comme pour les hommes. À partir de 60 ans, les femmes, souvent plus jeunes que leurs conjoints, vivent en moyenne plus longtemps et sont davantage confrontées au veuvage. Cependant, la vie en couple demeure la situation la plus répandue (*INSEE Références, Vue d'ensemble - Femmes et hommes, une lente décréue des inégalités, 2022*).

### Répartition du nombre de ménages à Champigny-sur-Marne en %

	2008	2019
<b>Ménages d'une seule personne</b>	<b>29,9</b>	<b>32,2</b>
Hommes seuls	12	14,6
Femmes seules	17,9	17,6
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>3,3</b>	<b>2,7</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>66,8</b>	<b>65,1</b>
Un couple sans enfant	20,9	18,2
Un couple avec enfant(s)	33,4	31,8
<b>Une famille monoparentale</b>	<b>12,4</b>	<b>15,1</b>

### Champigny-sur-Marne en 2019

■ Femmes seules avec enfant(s) ■ Hommes seuls avec enfant(s)



Entre 2008 et 2019, on observe une augmentation du nombre de familles monoparentales à Champigny (+ 2,7%), ces familles étant plus susceptibles d'être pauvres que les autres familles. À titre comparatif, 41 % des enfants mineurs vivant en famille monoparentale sont pauvres, contre 21% de l'ensemble des enfants en France (*INSEE Focus, Les familles en 2020, 2021*).

À la tête d'une famille monoparentale, plus d'une mère sur trois vit sous le seuil de pauvreté en France. À Champigny, 84% des familles monoparentales sont composées d'une femme seule avec enfant(s). On peut donc affirmer que la monoparentalité représente un plus grand risque de précarité et de vulnérabilité pour les Champinois.

Part des femmes par secteurs d'activité en 2019

	Champigny-sur-Marne	Val-de-Marne
	Proportion de femmes en %	Proportion de femmes en %
Ensemble	47,6	48,5
Agriculture	23,3	35,1
Industrie	28,7	33,6
Construction	12,7	13,3
Commerce, transports, services divers	42,1	42,7
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	70	67,5

À Champigny, comme dans le Val-de-Marne, les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'administration public, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. Plus généralement, l'emploi des femmes se concentrent dans certains secteurs d'activité et certains métiers, notamment de services et du soin ou métiers du *care*. Le poids des stéréotypes et de la socialisation différenciée des filles et des garçons explique en partie ces choix d'orientation.

## Formation et niveau de diplôme

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée (15 ans et plus) par genre

	Champigny-sur-Marne		Val-de-Marne	
	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %	Part des femmes titulaires en %	Part des hommes titulaires en %
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	25,4	27,1	19,9	19,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,7	4,4	5,8	4,9
CAP, BEP ou équivalent	18,3	21,9	15,4	18,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,1	17,5	17,1	16,7
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2	11,3	9,1	11,9	10,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +3 ou bac +4	11,2	9,1	13,5	10,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +5	10	10,9	16,4	19,5

Les Campinoises sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les Campinois, notamment pour les diplômes de niveau bac + 2, bac + 3 ou bac + 4. Néanmoins, il y a légèrement plus d'hommes ayant un diplôme de niveau bac +5. Par ailleurs, les femmes sont moins nombreuses à ne détenir aucun diplôme, contrairement à ce qui est observé dans le Val-de-Marne.

Malgré un niveau de diplôme globalement plus élevé, les femmes accèdent moins à la catégorie socio-professionnelle des cadres et gagnent moins que les hommes à Champigny. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, en particulier du supérieur long. Un diplôme plus élevé donnant accès à des emplois plus qualifiés, les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses. Cependant, à caractéristique et diplôme identiques aux hommes, les femmes ont moins de chance d'accéder aux emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures, notamment aux fonctions d'encadrement (*INSEE Références, Vue d'ensemble - Femmes et hommes, une lente décruée des inégalités, 2022*).

## Écarts de rémunération

*Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020*

	Champigny-sur-Marne	Val-de-Marne
	Écart en %	Écart en %
<b>Ensemble</b>	-6,9	-9
<b>Cadres, professions intellectuelles supérieurs et chef.fes d'entreprises salarié.es</b>	-16,9	-14,2
<b>Professions intermédiaires</b>	-5,5	-4,9
<b>Employé.es</b>	2,9	1,1
<b>Ouvrier.es</b>	-15,6	-13,1

*Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge à Champigny en 2019*

	Écart de salaire femmes-hommes en %
<b>De 18 à 25 ans</b>	0,4
<b>De 26 à 50 ans</b>	-4,2
<b>Plus de 50 ans</b>	-12,1

En 2022, au niveau national, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 22% en moyenne, contre 6,9% à Champigny (INSEE, *Femmes et hommes - l'égalité en question*, édition 2022). Cependant, cet écart est le plus fort pour la catégorie des cadres (professions les mieux rémunérées). De même, il s'accroît avec l'âge et certainement avec l'accès à de plus hautes responsabilités. Cela dit, une lente diminution des écarts de salaire entre femmes et hommes s'opère actuellement.

## Articulation des temps de vie

### *Part des salarié.es de 15 ans ou plus à temps partiel*

	Champigny-sur-Marne		Val-de-Marne	
	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %
2008	21,6	7	20,3	7,5
2019	19,8	8,7	18,8	8,5

Au niveau national, il y a trois fois plus de temps partiel chez les femmes que chez les hommes en 2020 ; il y a entre deux et trois fois plus de temps partiel chez les femmes que chez les hommes à Champigny en 2019.

Le recours au temps partiel étant souvent lié à la parentalité, le poids de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est plus souvent porté par les femmes.

# RESSOURCES

## Délégation Droits des femmes

La délégation Droits des femmes définit les orientations politiques et stratégiques en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que les conditions de mise en œuvre techniques et financières de ces orientations, en concertation avec l'équipe municipale, le Cabinet du Maire et les représentants de l'État, de la Région Île-de-France, du Territoire Paris Est Marne & Bois, du Conseil départemental du Val-de-Marne, à travers :

- La diffusion de l'approche intégrée de l'égalité et de la culture de l'égalité auprès de l'équipe municipale, mais aussi des partenaires institutionnels et associatifs de la Ville ;
- Le pilotage, le suivi et l'évaluation d'actions et de projets pour répondre au mieux aux besoins de tous les Campinois, relatifs à l'égalité dans leur vie personnelle, familiale, professionnelle et scolaire ;
- Le développement de partenariats et du travail en réseau en faveur de l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes ;
- La garantie de la pérennité des actions et projets mis en place au niveau local ;
- L'appui à des situations complexes - mise à l'abri, hébergement, relogement de femmes victimes de violences et de leur(s) enfant(s).

## Mission Égalité femmes-hommes

La mission Égalité femmes-hommes met en œuvre les orientations politiques et stratégiques de la délégation Droits des femmes en concertation avec l'administration, à travers :

- La coordination d'actions de sensibilisation, de prévention, culturelles et sportives à l'occasion de la Journée pour les droits des femmes (8 mars), de la Journée pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) et tout au long de l'année, à destination des habitants et des agents ;
- veille sur l'éducation à l'égalité, l'égalité professionnelle, l'espace public, la représentativité, les violences sexistes et sexuelles, l'accès aux droits (santé, emploi, insertion) ;
- L'animation du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales réunissant les partenaires institutionnels et associatifs sur le territoire communal ;
- L'appui à des situations complexes ;
- L'élaboration annuelle du présent rapport.

En novembre 2021, cette mission a été rattachée au **service Vie des quartiers et démocratie participative**, lors de la création de la Direction de la Vie Citoyenne et de la Jeunesse, ce qui ouvre la perspective d'actions efficaces et innovantes en lien avec la participation citoyenne et la jeunesse.

En 2022, le budget de fonctionnement alloué à la mission Égalité au sein du service Vie des quartiers et démocratie participative est de **14 250€**. À ce budget s'ajoutent les dépenses en faveur de l'égalité femmes-hommes des directions et services investis, principalement les Affaires culturelles, la Communication, la Santé, la Solidarité, les Sports, la Vie Citoyenne et la Jeunesse.

# ACTUALITÉS

Diffuser la culture d'égalité

➤➤➤ Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars 2022) : La sororité

VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE

**MARDI 8 MARS 2022**  
**JOURNÉE INTERNATIONALE  
DES DROITS DES FEMMES**  
NE FAIRE QU'UNE POUR PLUS D'ÉGALITÉ



PROJECTION, DÉBAT,  
ACTIVITÉS...  
Toute la programmation  
ici

←

@champigny94.fr

VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE

Pour ouvrir les initiatives municipales autour du 8 mars 2022 a été inaugurée la fresque « Liberté, Égalité, Féminité » dans le quartier du Plateau (cf. photos ci-dessous). En février-mars, dans le cadre d'un appel à projet Politique de la Ville, une œuvre participative a été réalisée pendant deux jours d'ateliers par la street artiste Carole b. avec des jeunes (8 filles et 11 garçons du PRIJ du Plateau).

Après une présentation de l'art urbain et de la diversité de ses techniques par des membres de l'association Art'murs, Carole b. a évoqué le parcours de **Simone de Beauvoir**, **Rosa Parks** et **Simone Veil**, les trois femmes engagées et inspirantes représentées. Les jeunes ont ensuite découpé une très grande partie des pochoirs à l'origine de ces trois portraits.



Pour **se familiariser avec la sororité**, des lectures autour de ce concept ont été contextualisées et interprétées par la comédienne Gwenda Guthwasser à la MPT Joséphine Baker (*Extraits choisis de Sororité, un ouvrage collectif publié sous la direction de Chloé Delaume, 2021*). Une bibliographie dédiée a été présentée par la librairie L'Instant Lire.

Pour **transposer la sororité dans le sport**, un groupe d'adolescentes du quartier des Mordacs a fait une démonstration d'aérobic, suivie d'échanges sur l'impact de la sororité dans l'accès aux pratiques sportives, notamment celui des filles à la pratique de la boxe, un sport considéré comme « masculin ».

Dans le cadre de **Mon Jeudi Cinéma** au Studio 66, la projection du documentaire *À la vie*, une célébration de la sororité, a donné lieu à une rencontre sur **les mythes et tabous autour du post-partum**. Ce film d'Aude Pépin suit Chantal Birman, sage-femme libérale et féministe. Au cours de ses visites à domicile, on découvre le post-partum, un moment de grande vulnérabilité pour les femmes qui viennent de donner naissance. Fatima Daoudi, sage-femme libérale à Champigny et Fabienne Sardas, psychologue-psychanalyste et autrice de *Maman blues : Du bonheur et de la difficulté de devenir mère* (2016) ont apporté leurs éclairages sur cette réalité encore peu documentée.

Le Théâtre Gérard Philipe a choisi de mettre à l'honneur des **combats de femmes pour la liberté** à travers l'adaptation de l'émission phare de France Inter, Affaires sensibles. Clémence Thioly et Fabrice Drouelle ont raconté le destin de **Pauline Dubuisson, Édith Cresson et Marie Humbert**, trois femmes qui ont incarné la liberté de manière singulière. Les MPT ont permis à 30 usagers d'assister à ce spectacle à un tarif préférentiel.

Pour **valoriser la création et le matrimoine**, ont été diffusées sur les réseaux sociaux de la Ville les œuvres des lauréats du concours d'arts graphiques organisé par le Territoire Paris Est Marne & Bois représentant des femmes engagées aux XXe et XXIe siècle. La délégation Droits des femmes de Champigny était membre du jury.

## »»» **Actions culturelles pour les droits des femmes et pour l'égalité femmes-hommes tout au long de l'année**

En novembre 2021, dans le cadre du **Mois du Doc**, la Médiathèque Jean-Jacques Rousseau a organisé une projection-débat autour du film *Delphine et Carole, Insoumuses*. Ce documentaire de Callisto McNulty évoque la rencontre entre la comédienne Delphine Seyrig et la vidéaste Carole Roussopoulos au cœur des mouvements féministes des années 1970.

En mai 2022, dans le cadre de **Mon Jeudi cinéma**, a été animée une projection-débat sur **les droits des femmes en Afghanistan**, à partir du film d'animation *Ma Famille Afghane* de Michaela Pavlatova. Dans ce film, une jeune femme d'origine tchèque, décide de tout quitter pour suivre celui qui deviendra son mari à Kaboul. Adam Baczko, sociologue et chercheur CNRS au Ceri-Sciences Po, et Ava Djamshidi, journaliste politique et grand reporter chez Elle, ont mis en perspective le film avec les évolutions politiques et sociétales de l'Afghanistan, mais aussi les combats des femmes pour leurs droits dans ce pays.

## »»» Outils pour mieux intégrer l'égalité

Le service **Documentation** diffuse de nombreuses actualités et informations locales et nationales.

L'adhésion de la Ville au **Centre Hubertine Auclert**, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, offre la possibilité de se former et de consulter l'avis de professionnels pour élaborer des projets et actions dédiés. Des kits pédagogiques et des guides méthodologiques sont également mis à disposition pour le centre.

Le **Haut Conseil à l'Égalité** entre les femmes et les hommes publie régulièrement des ressources sur les stéréotypes et rôles sociaux, les enjeux européens et internationaux, la parité, la santé, les droits sexuels et reproductifs, les violences faites aux femmes et l'égalité professionnelle.

## Éduquer à l'égalité, prévenir les stéréotypes et violences sexistes dès le plus jeune âge

### »»» Actions de sensibilisation tout au long de l'année

En avril, pendant les **Assises de la Jeunesse**, deux **samedis-débats** ont été organisés à la Médiathèque Jean-Jacques Rousseau pour recueillir les besoins des jeunes sur des problématiques qui les concernent, mais aussi leurs pistes d'actions concrètes pour y répondre : « **Filles = Garçons, vraiment ?** » et « **Parlons genre, parlons sexualités** ». La sociologue Miléna Younes-Linhart a enrichi ces échanges d'apports théoriques.

### »»» Actions culturelles d'éducation à l'égalité tout au long de l'année

En janvier, dans le cadre du **Festival Sciences du Livre** porté par le Conseil départemental du Val-de-Marne, la Médiathèque Jean-Jacques Rousseau a programmé l'**atelier** jeune public « **Super-héros vs Princesses** », animé par l'Association Science Technologie Société (ASTS). L'objectif était de faire des enfants des super-héros de l'égalité filles-garçons qui déjouent les stéréotypes diffusés dans les médias, les contes et les films.

En mars-avril, la Compagnie Les Filles de Simone, en résidence-mission à Champigny, a joué son spectacle **La Reproduction des Fougères** dans plusieurs collèges de Champigny. Ce spectacle aborde les **hontes, les méconnaissances et les tabous autour du corps** qui se construisent ou se renforcent à l'adolescence.

D'octobre 2021 à mai 2022, une classe du lycée Louise Michel a participé au projet pédagogique « **Des clichés qui dégenrent** », réalisé par la Cie No Man's Land, également en résidence-mission à Champigny. À partir de la réflexion et de la mise en mouvement des jeunes ont émergé les problématiques à travailler collectivement : l'égalité femmes-hommes, le harcèlement de rue, la liberté vestimentaire, l'invisibilisation des hommes battus ou de la violence des femmes, la performance physique ou émotionnelle de la féminité et de la masculinité. Une **restitution photo-chorégraphique** au Théâtre Gérard Philipe a été mise en scène puis commentée par les élèves.

## »»» Actions en faveur de la pratique sportive des filles

De septembre 2021 à juin 2022, dans le quartier des Mordacs, s'est déroulé pour la troisième année consécutive un projet de **boxe et d'aérobixe** avec un groupe de jeunes filles, précédemment cité. Ce projet vise à prévenir les violences faites aux femmes et à décloisonner les pratiques sportives des filles.

En avril, pour répondre à l'autocensure des filles face à des activités considérées comme « masculines », l'association Kana Jeunesse Avenir a organisé un **tournoi de handball féminin** pour promouvoir la pratique sportive des filles.

Plusieurs associations sportives campinoises disputent des **championnats avec des équipes féminines**, par exemple en football et en basket.

Plus généralement, **l'excellence sportive des Campinoises** se remarque particulièrement en judo, canoë kayak, taekwondo, récompensée par de nombreuses médailles olympiques lors des derniers JO.

## »»» Ressources antisexiste dans les Médiathèques

Une **malle égalité** ou **égalithèque** regroupant des albums jeunesse non genrés et non stéréotypés a été créée, avec pour vocation d'être empruntée et de circuler dans la Ville.

De plus, en 2022 ont été réalisées des bibliographies, des achats et des présentations d'ouvrages sur l'égalité filles-garçons, le genre et les sexualités, mais aussi sur le corps des adolescents (les règles), pour accompagner les projets présentés précédemment.

## Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

### »»» Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre) : « Mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas »

Une **campagne de sensibilisation** a été déployée sur la façade de l'ancienne mairie, les panneaux municipaux et dans les équipements publics pour que chacun se sente concerné par les violences faites aux femmes et en capacité d'agir contre elles (ci-dessous). Quatre personnalités engagés dans la vie économique et la vie associative de Champigny ont participé à cette campagne, ce qui souligne la volonté de la Municipalité d'impliquer les Campinois dans la lutte contre les violences faites aux femmes, mais aussi de recueillir leur parole et leurs propositions en la matière.

VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE  
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

« OUVRE TES YEUX... ET TA BOUCHE AUSSI »

Mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas

Virginie G.  
Opticienne

champigny94.fr

+ d'infos

VOUS ÊTES TEMOIN DE VIOLENCES  
APPELEZ LE

3919



VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE  
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

« TOUS LES SILENCES NE FONT PAS LE MÊME BRUIT »

Mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas

Léonel N.  
Président  
de l'association  
Team Balo

champigny94.fr

+ d'infos

VOUS ÊTES TEMOIN DE VIOLENCES  
APPELEZ LE

3919



VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE  
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

« LE SILENCE EST D'OR, MAIS PAS TOUJOURS »

Mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas

VOUS ÊTES TEMOIN DE VIOLENCES  
APPELEZ LE

**3919**

Marlène P.  
Présidente  
de l'association  
Femmes de Cœur  
et d'Espoir



VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE

@champigny94.fr

+ d'infos

VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE  
CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

« LA SEULE CHOSE À BRISER, C'EST LE SILENCE »

Mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas

VOUS ÊTES TEMOIN DE VIOLENCES  
APPELEZ LE

**3919**

Joaquim B.  
Président  
de l'association  
Les Amis du Plateau



VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE

@champigny94.fr

+ d'infos

Pour améliorer le repérage des violences conjugales et l'orientation des personnes victimes, la Municipalité a choisi de s'appuyer sur le **violentomètre**, un outil pour « mesurer » si la relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences (ci-dessus). **11 500 sacs à baguette** comportant le violentomètre et les numéros utiles en cas de violences ont été distribués dans les boulangeries campinoises. Pour accompagner la diffusion du violentomètre et le présenter, des ateliers ont été animés dans les Maisons Pour Tous Youri Gagarine et Joséphine Baker.



À l'origine, le violentomètre a été créé pour prévenir les violences vécues par les jeunes femmes. Entre 18 et 25 ans, les femmes sont en effet plus susceptibles d'être exposées à des violences sexuelles, y compris au sein de la famille et du couple. Cependant, elles sont « hors radar », autrement dit moins repérées et moins accompagnées.

La prévention de ces violences spécifiques passe, entre autres, par l'éducation à la sexualité, l'apprentissage d'un comportement responsable, dans le respect de soi et des autres. En ce sens, la **conférence gesticulée « Vous désirez ? parce que sans oui, c'est non »** de la Compagnie Les Culottées du Bocal a été mise en scène à la MPT Joséphine Baker. À partir de partage d'expériences personnelles et d'éclairages académiques, ce spectacle explicite ce qu'est le **consentement éclairé et enthousiaste, à l'encontre de la culture du viol.**

Trois classes du lycée Gabriel ont assisté à cette représentation ; le lendemain, l'une des classes a bénéficié d'une demi-journée d'atelier pédagogique pour approfondir les notions abordées pendant le spectacle.

Pour enrichir la sensibilisation aux violences au sein du couple, la MPT Youri Gagarine a accueilli un temps fort organisé par les associations Femmes Relais et Femmes Inter Associations Inter Service Migrants autour de l'exposition « **Cassandra et le Minotaure : Renaître après les violences conjugales** » et de la projection de témoignages de femmes sur leur parcours de sortie des violences.

L'avant-première du film *Lingui, les liens sacrés* (2021, 1h27) au Studio 66 a été l'occasion d'échanger autour des tabous et des résistances qui pèsent sur **le droit des femmes à disposer de leur corps**. Ce film de Mahamat-Saleh Haroun raconte le combat d'une adolescente qui vit une grossesse non-désirée et de sa mère dans les faubourgs de N'Djaména au Tchad, où l'avortement est condamné par la loi et par la religion. Nathalie Sebbane, maîtresse de conférences en civilisation britannique et irlandaise à l'Université Sorbonne Nouvelle a fait une cartographie socio-historique du **droit à l'avortement** aujourd'hui ; Dr Geminel, Dr Deroche, médecins généralistes dans les Centres Municipaux de Santé ont détaillé la situation et la prévention des risques pour la santé, les **droits sexuels et reproductifs des jeunes femmes**.

La Ville de Champigny-sur-Marne a contribué à l'organisation de la 10ème édition de **La Mirabal** pour l'égalité et contre les violences faites aux femmes, portée par l'association Tremplin 94. 1445 personnes ont participé à cette manifestation sportive, au parc du Tremblay ou via un challenge connecté. En plus de la contribution logistique, matérielle et de la subvention exceptionnelle accordée à l'association, un stand du village d'information et de sensibilisation aux cyberviolences et au cybersexisme a été animé par la Ville.

40 T-shirts « **Champigny, ville engagée contre les violences faites aux femmes** » ont rendu visible la mobilisation des élus et des agents de la Ville qui ont participé à la Mirabal. Des entraînements entre collègues ont été proposés par le service Animation sportive pour se préparer à la course.

Au total, le budget de cette contribution est estimé à 4360€ (prêt de matériel neuf : 2450€, heures supplémentaires : 1080€, subvention exceptionnelle : 500€, T-shirts : 300€).

Pour travailler les spécificités des **violences en milieu sportif**, mais aussi le fait que les personnes victimes de ces violences soient le plus souvent mineures au moment des faits, la Direction des Politiques Sportives a adhéré à l'association Colosse aux pieds d'argile, ressource en matière de sensibilisation aux risques de violences sexuelles, de bizutage, de harcèlement en milieu sportif, ainsi que d'accompagnement.

Pour rappeler le cadre légal et partager de bonnes pratiques, la Délégation des Sports a appuyé l'organisation d'une soirée de **sensibilisation aux risques de violences dans le sport** à destination des représentants du milieu sportif de Champigny et du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales.

## Relance du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Au niveau local, l'efficacité de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales dépend du travail en réseau d'acteurs aux compétences complémentaires (domaines du social, du médical, de la police, de la justice, etc.).

Créé en 2003, le réseau campinois est devenu peu à peu une référence dans le Val-de-Marne et en Île-de-France en termes de bonnes pratiques. Cependant, il ne s'est pas réuni depuis février 2021.

Ainsi, il s'agit de clarifier le rôle et le positionnement de la Ville lors d'une commission plénière de rentrée, en octobre. Ce sera l'occasion de proposer des modalités de fonctionnement et de gouvernance permettant d'entretenir la dynamique de travail en réseau, mais aussi de définir des actions et des perspectives pour répondre aux besoins des Campinois, en concertation avec l'ensemble des membres et en complémentarité avec les dispositifs déjà existants.

De nouvelles instances de travail seront expérimentées en 2022-2023.

La relance du réseau sera suivie d'une mise à jour et d'une diffusion **des guides d'orientations** en cas de violence (grand public et à usage professionnel).

## Soutien à l'association Femmes Relais

La Ville soutient l'attribution d'un local à l'association **Femmes Relais Médiatrices Interculturelles** pour exercer ses activités d'interprétariat, d'orientation et d'accompagnement de proximité des femmes victimes de violences. Cette association est considérée comme référente en matière de prévention et de lutte contre les violences au niveau local.

Le développement de la **Maison des femmes**, créée en mars 2021, est relayé par la Ville car un accompagnement social et juridique de proximité, en toute confidentialité, y est proposé

## État des lieux des dispositifs d'accompagnement et d'hébergement

Pour rappel, depuis juin 2021, un **protocole de suivi** prévoit que la référente sociale du CCAS reçoive les femmes victimes de violences conjugales qui en expriment le besoin pour **une primo-évaluation** de leur situation sociale. L'objectif est de centraliser et d'optimiser le suivi des femmes victimes de violences conjugales entre les services municipaux, mais aussi d'assurer leur orientation dans les EDS (Espaces Départementaux des Solidarités).

Entre juin 2021 et juillet 2022 :

- 66,6% des femmes reçues (accueil physique ou téléphonique) ont été adressées à la référente sociale par les assistantes des élus ou les élus ;
- 27,7% des femmes ont été orientées par l'accueil du CCAS ou de la Mairie ;
- 5,5% des situations sont des orientations par mails ou courriers.

Au total, **18 personnes ont été reçues** en un an, soit en moyenne 2 personnes par mois – 12 personnes étaient connues de l'EDS ; 6 personnes n'étaient pas connues et ont bénéficié d'orientations vers l'EDS.

Pour rappel, en même temps a été mis en place un **protocole de mise à l'abri d'urgence** des femmes victimes de violences conjugales au camping municipal : pendant les horaires d'ouverture de la Mairie, l'orientation vers les EDS est assurée pour obtenir un hébergement d'urgence ; hors de ces horaires, le Commissariat prend le relais des EDS. Si ces deux solutions ne fonctionnent pas, le cadre d'astreinte de la Mairie peut louer un bungalow pour deux nuits. Ce dispositif n'a pas été utilisé à ce jour.

Sur les **410 demandes de domiciliation** traitées par le service Aide légale du CCAS entre janvier 2022 et juillet 2022, **12** avaient pour motif des violences conjugales. Sur les 707 demandes traitées de janvier à décembre 2021, **12** avaient pour motif des violences conjugales, ce qui suppose une augmentation des demandes de domiciliation pour motif de violences conjugales en 2022.

Pour faciliter l'accès des femmes victimes de violences et de leur(s) enfant(s) à un **relogement** dans le parc social, deux **commissions logement** sont assurées chaque année par les délégations Droits des Femmes et Habitat. Ce dispositif s'adresse à des personnes suivies et accompagnées par des membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales pour garantir la pérennité des relogements.

Un **recensement et une évaluation** des dispositifs d'accompagnement, de suivi, d'hébergement (urgence, intermédiaire) et de relogement sont en cours. L'objectif est d'améliorer l'orientation des femmes victimes de violences et la coordination de leur parcours de sortie des violences. En s'appuyant sur l'existant, les perspectives sont de créer de nouveaux dispositifs à Champigny, par exemple un centre d'hébergement d'urgence.

**Défendre l'égal accès aux droits (égalité professionnelle, insertion socio-professionnelle et santé des femmes, accès aux loisirs, sports, culture)**

### **»»» Projet « Elles osent créer ! » pour l'entrepreneuriat des femmes**

En novembre 2021, dans le cadre du mois de l'ESS, est né un projet de recyclage éco-responsable des vêtements de travail des agents de la Ville sous la forme de tote bags. Ce projet était porté par des usagères des activités couture des MPT, désireuses de se professionnaliser.

Dans le cadre d'un projet Politique de la Ville, ces femmes ont pu être initiées à la **création d'entreprise** par l'association Créations Omnivores pendant huit jours de formation entre mai et juin 2022. L'objectif était d'orienter des habitantes des QPV vers l'entrepreneuriat ou la recherche d'emploi comme « dentelières de haut niveau » dans des maisons de couture.

Pendant la formation de Créations Omnivores est née l'idée de **monter une coopérative à Champigny, autour de projets d'entrepreneuriat dans la cuisine et dans la couture.**

## ➤➤➤ Réseaux professionnels entre femmes

Plusieurs agentes de la Ville occupant des emplois fonctionnels ou de direction font partie de réseaux professionnels entre femmes, notamment l'association **Dirigeantes & Territoires**. Alors que le plafond de verre est toujours présent dans la Fonction Publique Territoriale, ce réseau encourage les professionnelles à accéder aux plus hautes responsabilités en s'appuyant sur un observatoire des inégalités professionnelles entre dirigeants, en élaborant des portraits de dirigeantes qui valorisent leurs parcours, mais aussi en proposant des temps d'échanges de pratiques et des conférences.

## ➤➤➤ Mixité dans les structures municipales dédiées aux loisirs, aux sports et à la culture

De septembre 2021 à juin 2022, au total, 482 jeunes se sont inscrits dans les **antennes jeunesse** (Clubs et PRIJ), dont 47,9% de filles :

- Quartier du Bois l'Abbé : 125 jeunes, dont 52% de filles ;
- Quartier des Mordacs : 120 jeunes, dont 41,7% de filles ;
- Quartier du Plateau : 90 jeunes, dont 48% de filles ;
- Quartier des Quatre-cités : 147 jeunes, dont 49,7% de filles.

La **mixité des groupes, proche de la parité**, est propice à l'éducation à l'égalité et à la prévention des stéréotypes et des violences sexistes dès le plus jeune âge. De plus, accéder aux mêmes loisirs est une marque d'égalité réelle. Les efforts des équipes pour proposer des activités non stéréotypées et non genrées sont donc à souligner.

À titre indicatif, entre janvier et juin 2022, 1140 jeunes entre 12 et 30 ans ont fréquenté le **Quai de la Réussite**, soit 53,4% de garçons et 46,6% de filles.

L'accompagnement pour l'accès à l'emploi et à la formation, l'enseignement, les demandes de bourses, l'accès aux droits bénéficient donc à plus de garçons que de filles (+ 7%). Des disparités qui n'existent pas dans les antennes jeunesse semblent plus difficiles à éviter lorsque les jeunes sont plus âgés.

Sur les 5906 personnes inscrites **dans les Médiathèques**, il y a 52% de femmes.

Si le sport est culturellement et historiquement considéré comme « masculin », c'est aussi un facteur d'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, de nombreuses sportives s'illustrent à Champigny. Cependant, des actions de **promotion des pratiques sportives** doivent se poursuivre pour encourager les pratiques sportives des filles et des femmes. En effet, les activités sportives municipales et associatives sont mixtes, sans être paritaires, ce qui signifie que les garçons continuent de faire plus de sport que les filles.

De septembre 2021 à juin 2022, sur les 6627 habitants inscrits des **associations sportives**, il y a eu 42% de femmes, tous sports confondus. Plus précisément, les filles ont représenté 45,3% des mineurs et les femmes 36,7% des majeurs.

La fréquentation des **stages sportifs 8-15 ans** a été comparable à celle des associations sportives : sur les 236 participants, il y a eu 40% de filles.

Au contraire, les femmes sont surreprésentées parmi les 546 bénéficiaires des activités municipales adultes et retraités : 94%.

## ➤➤➤ Agir pour la santé des femmes

Chaque année, des initiatives municipales sont organisées dans le cadre de la campagne nationale **Octobre Rose** qui œuvre pour la prévention du cancer du sein. Pour inciter au dépistage, en 2021 et 2022, l'association Femmes de Cœur et d'Espoir a coordonné ces initiatives autour d'échanges avec des professionnels de santé, d'ateliers d'apprentissage de l'autopalpation, d'une marche de l'espoir, entre autres.

À différents moments de l'année, de l'information et des échanges ont été proposés sur le **droit à l'avortement** et le **post-partum**, des sujets intimes et politiques qui touchent particulièrement les femmes, en raison des menaces qui pèsent sur le premier et du manque d'accompagnement dont souffre le deuxième.

## S'engager pour l'égalité dans l'espace public et la représentativité

### ➤➤➤ Matrimoine campinois

En mai 2022, pour faire émerger **l'héritage culturel des femmes**, la création d'un **fonds d'archives et de ressources** a débuté. Il s'agit de lutter contre l'invisibilisation des femmes en réhabilitant leurs œuvres et leurs traces dans l'histoire de Champigny.

La transmission contribue à valoriser le matrimoine campinois. Ainsi ont été conçus les **ateliers intergénérationnels D-marche « Regards croisés sur la jeunesse campinoise et l'héritage des femmes seniors de Champigny »** lancés à l'occasion de la Semaine bleue, en octobre 2022. Ces ateliers entre des résidentes des résidences autonomie et des jeunes des PRIJ seront l'occasion de combattre l'invisibilisation des femmes, mais aussi les préjugés sur la vieillesse et le vieillissement, pendant plusieurs mois.

### ➤➤➤ Valorisation de la place des femmes dans la création et la production artistiques

L'édition 2022 du Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Champigny intègre les efforts entrepris par la Délégation de la Culture et la Direction des Affaires culturelles.

De manière générale, la Ville veille à **l'équilibre des artistes invités dans la saison culturelle**, tous services confondus, ce qui tend à réduire les disparités de représentation extrêmement fortes observées au niveau national et à l'international dans tous les domaines artistiques.

La saison culturelle 2021–2022 a proposé 37 spectacles de théâtre, danse et musique, avec la répartition suivante :

- ♦ 36 femmes et 61 hommes interprètes ;
- ♦ 10 femmes, 15 hommes et 7 collectifs mixtes pour la mise en scène, la chorégraphie et la conception.

Les femmes ont été mises à l'honneur dans le **spectacle vivant**, avec un souci de pluralité et de diversité des représentations tout au long de la saison :

- Carminho, un concert de fado ;
- Anne Roumanoff, humoriste ;
- Macha Gharibian, un concert à la bougie ;
- Le Ballet Preljocaj, un spectacle de danse contemporaine ;
- Carmen Flamenco, une adaptation de l'œuvre de Bizet et de Mérimée mêlant chant lyrique, théâtre, cante jondo et danse flamenco ;
- **Festival de la Création émergente** autour trois spectacles, tous mis en scène par des femmes ;
- Juliette, chanteuse ;
- *La Reproduction des fougères*, sur le corps des adolescents ;

Enfin, sur les neuf compagnies en résidence à Champigny, cinq étaient dirigées par des femmes. L'une d'elle, la Cie Palamente, a travaillé à la création d'un **jeu de plateau inclusif par et pour les habitants** sur la thématique de la place des femmes dans l'espace public.

## CONCLUSION

Les engagements de la Ville de Champigny-sur-Marne pour l'égalité sont forts, ce qui explique son **rayonnement** en termes de bonnes pratiques et d'innovation dans le Val-de-Marne, sur le Territoire Paris Est Marne & Bois et dans la région Île-de-France. Pour diffuser la culture de l'égalité auprès des agents et des habitants, les orientations stratégiques incluent évidemment la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, des **actions et projets complémentaires** sont mis en œuvre pour mettre l'accent sur la prévention des stéréotypes sexistes, aux prémices du continuum des violences. Éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge déjoue la culture du viol, tout en ouvrant des perspectives enthousiasmantes pour tous en termes d'égalité des chances. Ainsi, des **moyens humains et financiers** conséquents sont prévus pour la conception, la mise en place, la communication et la valorisation des actions et projets déployés pour répondre aux besoins des Champinois.

L'édition 2022 du Rapport est enrichie par des données relatives aux **Affaires culturelles**, au **CCAS** et à la **Solidarité**, en adéquation avec la volonté d'améliorer la collecte de données genrées au sein de la collectivité et de rendre compte des actions d'autres directions et services. De plus, elle met en évidence l'état d'avancement de la politique intégrée de l'égalité ambitieuse soutenue par la Municipalité, notamment par la Délégation Droits des femmes, à partir d'une précision des orientations pluriannuelles (à suivre).

# ORIENTATIONS POLITIQUES 2023-2026 POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## DIFFUSER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

### Soutenir la journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée aux droits des femmes (8 mars)

En lien avec les services municipaux, associations et institutions partenaires, coordonner des **événements et initiatives** pour faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire en matière de droits des femmes à partir d'une thématique annuelle ;

Élaborer des **supports d'information et de communication** dédiés à cette journée et à sa programmation.

### Mutualiser les outils, les ressources, les expériences et les pratiques

Sensibiliser et former les agents et leurs encadrants aux enjeux d'une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Harmoniser la **collecte d'indicateurs genrés repères** en prévision du Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Champigny ;

Sensibiliser les partenaires associatifs et institutionnels ressources aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ;

Appuyer le **développement de projets pour l'égalité au niveau local** ;

Partager des **kits pédagogiques** et des **guides méthodologiques** sur les stéréotypes et les rôles sociaux, la parité, la santé, les droits sexuels et reproductifs, les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle, etc. ;

Enrichir les ressources des Médiathèques avec des **ouvrages** et des **bibliographies** sur les thématiques précédemment citées.

### Déployer des actions de sensibilisation pour l'égalité tout au long de l'année

Varié le type d'actions (**sensibilisation, prévention, actions culturelles, sportives**) ;

Toucher **tous les publics** (de la petite enfance aux seniors, des plus captifs aux plus éloignés des services municipaux) ;

Ne pas se limiter aux dates clefs du 8 mars et du 25 novembre ;

Utiliser la **démocratie participative** pour recueillir la parole des habitants, leurs besoins et leurs pistes d'actions concrètes pour y répondre.

## **LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

### **Soutenir la journée d'action, de sensibilisation et de mobilisation dédiée à l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre)**

En lien avec les services municipaux, associations et institutions partenaires, coordonner des **événements et initiatives** pour faire le point sur ce qui a été fait et ce qui reste à faire en matière de droits des femmes à partir d'une thématique annuelle ;

Élaborer des **supports d'information et de communication** dédiés à cette journée et à sa programmation.

### **Rendre visible, communiquer et prévenir les violences sexistes et sexuelles**

Déployer des campagnes de sensibilisation et sur les violences (3919) ;

Établir un **diagnostic annuel** de la situation en matière de violences faites aux femmes à Champigny à partir des données qualitatives et quantitatives transmises par les membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ;

Appuyer chaque année l'organisation et l'animation d'une **sensibilisation par et pour les membres du réseau** campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ;

Impulser des **actions collectives de prévention et de sensibilisation** pour les habitants et les agents co-construites par les membres du réseau.

### **Améliorer l'accueil, l'orientation, l'accompagnement et l'hébergement des femmes victimes de violences et de leur(s) enfant(s)**

Entretenir la dynamique du **réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales** qui réunit les acteurs investis dans la lutte contre ces violences à Champigny ;

Garantir la **coordination** des parcours de sortie des violences conjugales au niveau local ;

Actualiser régulièrement et diffuser les **guides d'orientation** en cas de violences au sein du couple (pour le grand public et à usage professionnel) ;

Créer des **hébergements** pour les femmes victimes de violences conjugales et leur(s) enfant(s) ;

Faciliter le **relogement** des femmes victimes de violences conjugales et leur(s) enfant(s).

# ÉDUIQUER À L'ÉGALITÉ, PRÉVENIR LES STÉRÉOTYPES ET VIOLENCES SEXISTES DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

## Promouvoir l'égalité filles-garçons par le partage des ressources et d'outils antisexistes

Former les **équipes des crèches, des centres de loisirs, des antennes jeunesse** à prévenir, repérer et agir contre les préjugés, les stéréotypes, les discriminations et les violences sexistes ;

Sensibiliser les **parents** aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons et à la charge mentale de la parentalité pour les femmes ;

Favoriser la sélection et la diffusion d'**ouvrages non genrés et non stéréotypés** dans les Médiathèques ;

Varié, adapter et partager des pratiques et des supports pédagogiques.

## Informé, échanger, accompagner les enfants et les jeunes

Travailler à la prévention des stéréotypes et des violences sexistes dans les crèches, les centres de loisirs, les antennes Jeunesse ;

Sensibiliser les enfants et les jeunes sur les inégalités réelles entre filles et garçons et le continuum des violences, en partenariat avec l'Éducation nationale (**écoles primaires, collèges et lycées**) ;

Prévenir les préjugés, stéréotypes, discriminations et violences fondés sur l'**orientation sexuelle** et l'**identité de genre** ;

Agir pour la **mixité des filières et des métiers** dès le plus jeune âge ;

Utiliser la **démocratie participative** pour favoriser les échanges et recueillir la parole des enfants et des jeunes sur des problématiques qui les concernent ainsi que leurs propositions d'actions concrètes pour y répondre.

## Repérer et agir contre les situations de violences sexistes et sexuelles

Améliorer la **prise en charge globale** des enfants et des jeunes victimes de violences sexistes et sexuelles ;

Travailler sur les **conséquences des violences conjugales** sur les enfants ;

Diffuser la **culture du consentement** auprès des enfants et les jeunes ;

Alerté les jeunes sur les **cyberviolences** et les **violences au sein du couple** ;

Inclure spécifiquement les enfants et les jeunes dans les campagnes de sensibilisation et les dispositifs contre les violences sexistes et sexuelles.

## DÉFENDRE L'ÉGAL ACCÈS AUX DROITS

### Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour l'insertion socio-professionnelle des femmes

Définir et mettre en œuvre un **plan d'actions pour l'égalité professionnelle** dans la collectivité ;

Appuyer ce plan d'actions par un **plan de formation** visant à prévenir les stéréotypes et violences sexistes au travail et à promouvoir une approche intégrée de l'égalité dans l'ensemble des services municipaux ;

Sensibiliser les habitants aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux problématiques spécifiques que peuvent rencontrer les femmes au cours de leur vie professionnelle ;

**Soutenir la formation et accompagner la professionnalisation** des femmes éloignées de l'emploi ;

Encourager et valoriser le travail en **réseau** de professionnelles des femmes.

### Défendre l'égal accès des femmes et des hommes aux loisirs, aux sports, à la culture

Garantir la **mixité** de la fréquentation des équipements sportifs et culturels ;

Multiplier les représentations et les messages pour prévenir les préjugés et stéréotypes sexistes dans les pratiques sportives et culturelles ;

Agir pour réduire l'impact de la **parentalité** sur l'accès aux loisirs, aux sports et à la culture des femmes ;

Mettre en valeur la **place des femmes** dans la vie sportive, culturelle et associative de Champigny ;

Impulser des médiations culturelles et sportives antisexistes.

### Agir pour la santé des femmes

Sensibiliser les soignants aux **inégalités de santé** entre femmes et hommes ;

Prévenir les **violences médicales, obstétricales et gynécologiques** auprès des soignants et des membres du réseau campinois de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales ;

Se mobiliser à l'occasion d'**Octobre rose**, la campagne annuelle de sensibilisation des femmes au dépistage du cancer du sein et au développement de la recherche ;

Lutter contre la **précarité menstruelle** et lever les tabous autour des règles à l'occasion de la Journée mondiale de l'hygiène menstruelle (28 mai) ;

Défendre les **droits sexuels et reproductifs** des femmes par l'intermédiaire d'actions d'éducation à la sexualité et de sensibilisation au dépistage du sida et des infections sexuellement transmissibles ;

Défendre le **droit à l'avortement** et sensibiliser le plus grand nombre aux risques de son interdiction.

# S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ DANS L'ESPACE PUBLIC ET LA REPRÉSENTATIVITÉ

## Défendre l'accès des femmes à la représentativité et à des responsabilités

Encourager l'accès des femmes aux **responsabilités professionnelles, politiques, associatives** ;

Sensibiliser les habitants et les agents aux enjeux d'une représentativité paritaire ;

Prévenir les **préjugés, stéréotypes et discriminations sexistes** à la base des inégalités de représentation entre les femmes et les hommes ;

Agir pour la **montée en compétence** et la prise de confiance des femmes.

## Réhabiliter le matrimoine champinois

Faire émerger l'**héritage culturel des femmes** dans l'histoire de Champigny par la création d'un fonds d'archives et de ressources ;

Valoriser les **créations** et les **représentations** de femmes dans les équipements culturels ;

Identifier et rendre visible les œuvres et traces des femmes du passé et du présent ;

Faire connaître le matrimoine champinois par des actions de sensibilisation et de médiation culturelle.

## Agir pour un espace public non sexiste

Aller vers une **toponymie égalitaire** en rééquilibrant le nombre de femmes et d'hommes dans les noms de rues, des bâtiments, des équipements, des salles ;

Sensibiliser les habitants et les agents aux **usages différenciés de l'espace public** entre femmes et hommes ;

Prendre en compte les problématiques de sécurité et d'accessibilité spécifiques aux femmes dans l'**aménagement** de l'espace public ;

**Communiquer** autour des violences sexistes et sexuelles dans l'espace public, notamment le harcèlement de rue.

# LEXIQUE

## **Agissement sexiste**

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

*Article L. 1142-2-1 du Code du travail*

## **Agression sexuelle**

Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise

*Article 222-22 du Code pénal*

## **Consentement**

Le consentement sexuel doit être l'expression d'un choix libre, volontaire et éclairé pour toutes les personnes concernées. Il doit être spécifique (consentir à une chose n'implique pas un consentement à aller plus loin), réversible et enthousiaste : la question n'est pas de savoir si une personne dit « non », mais si elle dit « oui ».

## **Culture du viol**

Les violences sexistes et sexuelles sont liées entre elles par un continuum, un lien qui fait que les plus petites violences autorisent les violences les plus graves. La culture du viol désigne donc le langage, les idées, les images, les stéréotypes qui banalisent, voire justifient ces violences.

## **Discrimination**

Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

## **Égalité**

Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Équité** : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...).

## **Féminisme**

Mouvements politiques, sociaux et culturels pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, autrement dit pour la liberté des femmes et pour l'extension de leurs droits, en particulier dans les domaines juridiques, politiques et économiques, face à une certaine domination masculine.

L'utilisation courante du singulier donne une impression d'unité et de puissance alors que les mouvements féministes se caractérisent par leur pluralité et leurs clivages. Sur la maternité, la contraception et l'avortement, la prostitution, la galanterie, la laïcité, le voile, etc., les féministes ont eu (et ont) des positions différentes.

## **Féminicide**

Il s'agit du meurtre de femmes ou de jeunes filles lié au fait qu'elles sont des femmes. L'OMS distingue plusieurs cas : le féminicide « intime », commis par le conjoint, actuel ou ancien de la victime ; les crimes « d'honneur », lorsqu'une femme accusée d'avoir transgressé des lois morales ou des traditions est tuée pour protéger la réputation de la famille, le féminicide lié à la dot, lorsque des jeunes femmes sont tuées par leur belle-famille pour avoir apporté une somme d'argent insuffisante lors du mariage ; le féminicide non intime, crime qui implique une agression sexuelle ou dans lequel les femmes sont explicitement visées.

Les femmes restent les principales victimes des homicides conjugaux. En 2021, 122 femmes sont décédées des suites de violences conjugales contre 21 hommes. Douze enfants ont succombé aux blessures des agresseurs. En moyenne, un féminicide est enregistré tous les deux jours et demi en France.

*Vie publique, « Morts violentes dans les couples : augmentation des homicides conjugaux en 2021 »*

## **Genre**

Grille de lecture de la société et catégorie d'analyse. Le genre est une construction sociale qui différencie ce qui est considéré comme féminin et ce qui est considéré comme masculin. Des rôles attribués aux femmes et aux hommes ainsi que des normes sociales en découlent. Le genre ne désigne donc pas le sexe biologique.

## **Harcèlement sexuel**

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail). L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts. En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

### **Injure publique à caractère sexiste**

« Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. » L'injure est publique par voie de presse, sur les réseaux sociaux ou face à un public ne partageant pas une communauté d'intérêt.

*Article 33 de la loi de 1881*

### **Mixité**

Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

### **Outrage sexiste**

« Le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

*Article 621-1 du Code Pénal*

### **Parité**

Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

### **Plafond de verre**

Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

### **Stéréotypes**

Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation....) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

### **Socialisation différenciée**

Ensemble des moyens par lesquels une société prescrit ou encourage auprès des filles et des garçons des comportements systématiquement différenciés de telle sorte qu'elles et ils intériorisent progressivement des rôles sexués distincts et en viennent à considérer qu'ils leur sont « naturels. »

### **Préjugé**

Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose.

### **Quota**

Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

### **Sexisme**

Idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, féminicide).

### **Viol**

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

*Article 222-23 du Code Pénal*

En France :

- ♦ 93 000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol chaque année ;
- ♦ 9 femmes sur 10 connaissent leur agresseur.

*Ministère de la Justice, Mission sur les homicides conjugaux (2019)*

### **Violences faites aux femmes**

« La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. »

*Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993)*

En France métropolitaine dans l'espace public au cours des 12 derniers mois, une femme sur quatre déclare avoir subi du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

*INED, « Violences faites aux femmes dans les espaces publics en Ile de France, données de l'enquête Virage » (2015)*