



RAPP[♀]ORT

**Égalité femmes-hommes
2025**



MÉTROPOLE DE LYON

ÉDITO

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes a été inscrite dans la Constitution en 1946. C'était une avancée importante dans notre pays, mais qui ne garantissait pas pour autant une égalité réelle.

La loi du 4 août 2014 promulguée sous la présidence de François Hollande, avait pour ambition de promouvoir une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Des progrès ont été réalisés, mais il reste encore du chemin à faire.

Notre ville s'est pleinement emparée du sujet qui constitue un des axes de notre Plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, lancé en 2014, et actualisé en 2023.

Alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes ne s'engagent pas dans toutes les carrières professionnelles qui leur seraient accessibles, et accèdent encore de façon très minoritaire aux emplois de cadres dirigeants.

De même, si le taux d'activité des femmes a pratiquement rattrapé celui des hommes, il baisse fortement en proportion du nombre d'enfants.

On le voit, les stéréotypes perdurent. Les métiers restent genrés, et les tâches parentales le sont tout autant. C'est évidemment par l'éducation, dès le plus jeune âge, que nous pouvons lutter contre ces stéréotypes qui ont la vie dure, et nous nous y employons.

Les femmes sont également moins présentes que les hommes dans l'espace public. L'inégalité commence par les dénominations des espaces et équipements publics. En dix ans, par une politique volontariste, nous avons féminisé nos dénominations, mais nous sommes encore loin de la parité.

Le genre et l'origine sociale déterminent fortement la pratique sportive, quantitativement, mais aussi dans le choix des disciplines.

C'est un sujet majeur auquel nous nous attelons, avec notamment l'action « Vaudaises en sport », mais aussi avec la manifestation « Courir pour ELLES », que nous accueillons depuis deux ans au Grand Parc, et qui lie sport et santé, autre sujet d'inégalité.

En tant qu'employeur, nous avons à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services municipaux. Ce rapport annuel nous donne l'occasion de mesurer les effets de notre action



Hélène GEOFFROY
Maire de Vaulx-en-Velin
Vice-présidente de la Métropole
de Lyon

SOMMAIRE

LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE

Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations	5
Une démarche éducative en faveur de l'égalité dès la petite enfance	8
Le renforcement de l'action publique en faveur de la santé des femmes	9
Une approche inclusive dans le sport et la culture pour les femmes	10
Une programmation culturelle toujours fortement engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes	11
L'espace public comme vecteur d'égalité et d'inclusion	13
Un pilotage tripartite pour lutter efficacement contre les violences intrafamiliales et les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes.....	14

LA VILLE DE VAULX-EN-VELIN, UN EMPLOYEUR MOBILISÉ EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Politique employeur	16
---------------------------	----

LA MISE EN OEUVRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES DE LA VILLE



LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS

Depuis 2014, la Ville de Vaulx-en-Velin dispose d'un ambitieux Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, dans lequel l'**égalité entre les femmes et les hommes** y est érigé en **enjeu structurant**. En 2023, à l'occasion d'un travail d'actualisation, les objectifs suivants ont été renforcés afin de « **rendre effective l'égalité femmes-hommes** » (axe 6) :

- **lutter contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge pour favoriser le respect mutuel ;**
- **promouvoir la diversification de l'orientation professionnelle ;**
- **permettre un égal accès au monde professionnel et des conditions salariales similaires ;**
- **assurer l'accès aux droits à toutes les femmes ;**
- **lutter contre les violences faites aux femmes. Un regard attentif sera porté à la lutte contre le cyberharcèlement et le harcèlement à l'école.**



Par ailleurs, la Ville a souhaité **réaffirmer sa volonté de lutter contre les discriminations** et plus spécifiquement contre les inégalités de genre, à travers sa **Convention Locale d'Application** (2024-2030) du Contrat de Ville métropolitain - Engagements Quartiers 2030. En effet, l'axe 1 de la CLA vise à « **fédérer autour du Plan territorial de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations** ». Dans ce cadre, trois objectifs principaux ont été définis :

- **1• prévenir et agir contre toutes les formes de discrimination ;**
- **2• amplifier les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;**
- **3• transmettre l'histoire, faire mémoire commune.**

Pour répondre à ces enjeux, la Ville mobilise plusieurs leviers d'action. Elle apporte, d'une part, un **soutien humain et financier aux initiatives portées par le tissu associatif local** ; d'autre part, elle pilote des actions auprès des Vaudais et Vaudaises, mais également auprès de ses agents et agentes.

Enfin, la Ville anime un collectif composé d'habitants, d'habitantes et d'associations qui œuvre activement en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire. Le **Collectif Droits des femmes** se réunit régulièrement (en moyenne une fois par mois) afin mettre en œuvre des actions visant à promouvoir les droits des femmes et de définir la programmation des temps forts annuels dédiés à cette thématique.

Journée internationale des droits des femmes – Mars

Comme chaque année depuis 2014, la Ville, en collaboration avec le Collectif Droits des Femmes, a coordonné **25 actions** dans le cadre de la Journée internationale des Droits des femmes aux formats différents : conférences, ateliers, théâtre-forums, ciné-débats, expositions, etc. Ces initiatives, mises en œuvre par des partenaires associatifs et institutionnels ainsi que des services de la Ville, abordaient des thématiques variées : santé des femmes, violences conjugales, histoire des femmes, égalité de genre, etc.

Le 8 mars 2025, un temps fort a été organisé par la Ville et le Collectif Droits des Femmes. Une **projection-débat** a été proposée à l'Atelier Léonard de Vinci, **autour du documentaire « Woman »**, réalisé par Anastasia Mikova et Yann Arthus-Bertrand, en présence d'Hélène Geoffroy – Maire de Vaulx-en-Velin – et Carole Delga – Présidente de la Région Occitanie-Pyrénées-Méditerranée – et d'une soixantaine d'habitants et d'habitantes.

Mars a également été l'occasion de **rendre hommage aux femmes qui ont marqué l'Histoire au niveau national et local** en inaugurant des plaques à l'effigie de quatre d'entre elles : Gisèle Halimi, Simone de Beauvoir, Monique Martin et Danielle Casanova. Ainsi, une inauguration par semaine a été programmée durant le mois, avec pour objectif d'y associer des Vaudais et Vaudaises, des acteurs associatifs mais également des élèves des différents collèges. Une dizaine de jeunes a ainsi rendu hommage à ces figures emblématiques en proposant des textes poignants.

En dernier lieu, afin de sensibiliser le plus grand nombre, la **Ville a invité une centaine d'enfants et leurs parents à la projection du dessin animé « Mulan »**, héroïne qui défie les normes patriarcales de l'époque en allant combattre à la guerre en se faisant passer pour un homme. À travers cette projection, un message a été adressé aux jeunes et moins jeunes sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la liberté de choix, l'émancipation des femmes et la nécessité de dépasser les stéréotypes de genre.

i Grâce à tous ces événements de qualité, ce mois de mars a été une grande réussite qui a permis de sensibiliser au moins 1 500 Vaudais et Vaudaises.



Semaine de l'Égalité – Novembre

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Semaine de l'Égalité s'est tenue du 24 au 29 novembre 2025. Le Collectif Droits des Femmes s'est à nouveau fortement mobilisé aux côtés de la Ville pour proposer **une programmation riche et variée** : tables rondes, ateliers kamishibai, médiations d'expositions, etc. Par exemple, l'Office Municipal des Sports a réuni une centaine de jeunes autour d'une table ronde sur les violences dans le sport, en présence d'Yvan Gastaut – historien –, Rachid Ghezzal – footballeur de l'Olympique Lyonnais –, Halia Alaoui – présidente de l'IVV Gymnastique – et Damien Perquis – consultant BeIN & RMC Sport –. L'association Initiav'Elles a organisé une sensibilisation sur les violences conjugales autour l'œuvre autobiographique « Battante, Libère-toi ! » en présence de son autrice, Kady Baldé et du juriste Omar Diallo. Enfin, des invitations ont été données aux Vaudaises et Vaudais pour la projection du film « La Couleur pourpre » de Steven Spielberg.

Le **25 novembre** a plus particulièrement été **consacré à la lutte contre les violences faites aux jeunes filles**. D'abord, des ateliers-débats ont été animés par l'association #StopFisha et le CIDFF sur les violences dans le couple, le consentement et les cyberviolences. Ensuite, deux stand-uppeuses, Alexandra Girault et Nawal, ont proposé d'aborder cette thématique sous un angle humoristique. Enfin, une table ronde animée par Aïssatou Carron – infirmière, praticienne en psychothérapie et formatrice en psychiatrie – réunissait Hélène Geoffroy – Maire –, Florence Lilot – conseillère conjugale et familiale, coordinatrice d'un programme canadien de résistance aux violences sexuelles (BERA) –, Myriam Thomas – chargée de mission égalité et d'accompagnement SAVS au CIDFF – ainsi que deux jeunes Vaudaises, venues témoigner. Les riches échanges, nourris avec la salle, ont permis de mettre en lumière les violences systémiques dont sont victimes les jeunes filles et de partager des bonnes pratiques visant à leur permettre de mieux les prévenir et des les outiller pour y faire face.

Cette période s'est conclue par **le Dîner de la Fraternité, organisé le 2 décembre 2025**. L'objectif de cet événement était de réunir des habitants et habitantes, acteurs associatifs, élus et représentants d'institutions pour échanger autour d'une notion tirée au sort, telle que le genre, l'altérité, les stéréotypes ou encore les mémoires. Ce fut également l'occasion de mettre en lumière des femmes emblématiques reconnues pour leur combat militant comme Lucie Aubrac, Frida Kahlo, Hermila Galindo ou encore Malala Yousafzai.

i Tous ces événements ont permis de rassembler plus de 600 participants et participantes.

Soutien aux actions associatives en faveur de l'égalité femmes-hommes

Dans le cadre de l'appel à projets du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, **la Ville de Vaulx-en-Velin et l'État** – via l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires – **ont soutenu financièrement des actions innovantes** visant à lutter contre toutes les formes de discrimination : conférences, ateliers sportifs, théâtre-forums, expositions, etc. La lutte contre les inégalités de genre semble être une préoccupation majeure des acteurs du terrain car la moitié des projets financés avaient cet objectif (10 sur 20).

En parallèle, grâce au soutien financier et humain de la Ville, **les associations structurantes du territoire ont pu poursuivre leur engagement en la matière**. Par exemple, l'Espace Projets Inter-rassiatifs a maintenu les « Cafés au féminin », événements où des femmes se réunissent dans des lieux généralement fréquentés par davantage d'hommes (brasseries, bars...) pour échanger autour de thématiques les concernant : santé, handicap, histoire, etc. L'Office Municipal des Sports a renforcé ses actions auprès de ses 48 clubs adhérents afin d'encourager la participation des filles et des femmes à la pratique sportive. Ou encore, l'association Cartooning for Peace a continué de former des professionnels de l'éducation à la pédagogie par le dessin de presse autour de l'exposition « Dessine-moi l'égalité des genres » et d'intervenir auprès des jeunes sur le temps scolaire mais également péri et extrascolaire.

Sensibilisation des agents et agents

En 2025, **la Ville a poursuivi son action auprès de ses agents et agentes en leur proposant des temps de sensibilisation spécifiques**.

Cette année, il a été fait le choix d'aborder la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers des initiatives culturelles : un débat a été proposé à l'issue du stand-up d'Eve TGA et Jacob, et des invitations aux spectacles « Niquer la fatalité » d'Estelle Meyer et « Et la colère fut de Julie Muller », programmés par le Centre culturel Charlie Chaplin, leur ont été transmises à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Enfin, en novembre, un atelier a été animé par le Centre d'informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) d'une part autour du violentomètre et d'autre part, du Trivial « Poursuite vers l'Égalité » dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Le violentomètre est un outil simple et utile pour « mesurer » si une relation de couple est basée sur le consentement et comporte ou non de la violence. Le Trivial « Poursuite vers l'Égalité » s'inspire du jeu de culture générale Trivial Pursuit. Élaboré durant l'été 2025 par le Collectif Droits des Femmes, ce jeu spécifique autour des droits des femmes vise à informer de manière ludique sur les droits, l'histoire... tout en y intégrant une dimension locale.



UNE DÉMARCHE ÉDUCATIVE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DÈS LA PETITE ENFANCE

L'intégration de l'égalité dans les pratiques éducatives quotidiennes

L'égalité entre les femmes et les hommes se construit dès le plus jeune âge, notamment à travers les jeux proposés aux enfants et l'aménagement des espaces au sein des lieux d'accueil de la petite enfance.

Ainsi, les équipes éducatives de Vaulx-en-Velin veillent à proposer **un environnement bienveillant et inclusif, favorisant la liberté d'expérimenter et de jouer à tous les jeux**, sans projection d'attendus genrés. À ce titre, une attention particulière est portée à la **non-stigmatisation des choix de jeux et d'activités des enfants** : tous les jeux et déguisements sont proposés à tous les enfants (dînettes, voitures, déguisements de princesse, de pompier, etc.). Ces comportements relèvent de l'exploration naturelle de l'enfant et ne doivent pas être contraints par des normes ou attentes liées au genre ou au sexe. Un discours explicatif est également mené auprès des parents afin d'accompagner ces pratiques et de favoriser une compréhension partagée des enjeux de l'égalité dès la petite enfance.

Aussi, cette vigilance se traduit par des **choix d'investissements diversifiés et équilibrés dans les aménagements des salles de vie et les supports pédagogiques** (jeux symboliques, livres, matériel éducatifs), permettant à chaque enfant de se construire librement.

Cette approche est pleinement inhérente aux pédagogies mises en œuvre dans les structures d'accueil collectif vaudaises, qu'il s'agisse des crèches, des relais Petite Enfance ou des Lieux d'Accueil Enfants-Parents.



Des actions de sensibilisation à destination des familles et des professionnels

Afin de poursuivre la démarche globale de promotion de l'égalité dès le plus jeune âge, **la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du Rhône et la Métropole de Lyon, en lien avec la Ville de Vaulx-en-Velin**, ont organisé le 12 novembre 2025 une conférence-débat sur **« Comment valoriser le potentiel de chaque enfant, filles et garçons, en dehors de tout stéréotype ? »** au Centre social et culturel Jean et Joséphine Peyri.

Cette **sensibilisation à destination des assistantes maternelles et des parents**, animée par Stéphane Coux – formateur Éducateur de jeunes enfants (EJE) à Ocellia – visait principalement à :

- favoriser un cadre éducatif permettant à chaque enfant d'explorer librement l'ensemble des jeux et des rôles, sans conditionnement ni normes liées au sexe ;
- déconstruire les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle future.

Égalité et attractivité des emplois de la Petite Enfance

D'une manière générale, les postes du secteur de la Petite enfance sont très majoritairement pourvus par des femmes et Vaulx-en-Velin n'y fait pas exception (environ 98 %).

Malgré ce déséquilibre important, la Ville tient à maintenir une parfaite égalité et ne statue que sur les compétences et l'expérience dans ses recrutements. **La Ville travaille en revanche à l'attractivité de la filière** et diversifie les contrats (apprentissage, stage, etc.). Aussi, des partenariats ont été mis en place avec différents acteurs tels que les collèges (stages de découverte), les lycées, les centres de formation (Ocellia, Rockefeller...), les organismes de réinsertion par l'emploi, France Travail, etc.

i Ainsi, en 2025, ont notamment été recrutés un EJE et un apprenti EJE et un apprenti Petite Enfance.

LE RENFORCEMENT DE L'ACTION PUBLIQUE EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES FEMMES

Un engagement structurant inscrit dans le Contrat Local de Santé 2025-2030

Élaboré en 2025, à partir d'un diagnostic local de santé, le deuxième Contrat Local de Santé (CLS) de Vaulx-en-Velin a été signé pour la période 2025-2030. Dans son **axe 2 « Prévention et promotion de la santé »**. Il traite de la santé des femmes avec une fiche-action dédiée (fiche 2-4), avec l'enjeu stratégique d'améliorer la santé des femmes et des jeunes filles.

En 2021, les Vaudaises représentaient 52 % de la population. Les données de santé concernant les Vaudaises ne sont pas précises, que ce soit en matière de pathologies ou de recours aux professionnels de santé et de prévention. Il apparaît donc indispensable de poursuivre et d'intensifier les efforts menés jusqu'à maintenant, avec les nombreux partenaires engagés.

Pour réaliser l'enjeu d'améliorer la santé des femmes et des jeunes filles, cinq objectifs à atteindre ont été fixés :

- **Objectif 1 : Favoriser les actions de prévention en direction des jeunes filles (à partir des premières règles) et des femmes**
- **Objectif 2 : Axer plus particulièrement les actions sur le dépistage des cancers et la vaccination HPV**
- **Objectif 3 : Rendre plus accessibles les actions de prévention en direction des femmes les plus vulnérables**
- **Objectif 4 : Rendre les femmes plus actrices de leur santé**
- **Objectif 5 : Désigmatiser la santé des femmes**



© Laurent Cerino

L'atteinte de ces objectifs pourra se faire par la poursuite d'actions déjà existantes et par la mise en place d'actions nouvelles.

Mars Bleu – Des actions de prévention de proximité pour favoriser le dépistage du cancer colorectal.

Dans le cadre de Mars Bleu, mois de prévention et de dépistage du cancer colorectal, le service Santé de la Ville et l'équipe prévention de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) du Rhône ont mis en place deux **actions de prévention sur le marché du ramadan** les 17 et 18 mars 2025, et ceci, dans le but d'échanger et de casser les idées reçues autour des dépistages des cancers colorectaux, mais aussi sur le cancer du sein et du col de l'utérus.

i 39 hommes et 32 femmes ont participé à ces actions.

Octobre Rose – Une journée de sensibilisation dédiée au « Bien vieillir à Vaulx : bien dans mon âge, bien dans ma ville ! »

À l'occasion d'Octobre Rose, des Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM) et de la Semaine Bleue, le pôle seniors et le service Santé ont organisé **une journée de prévention commune** le 9 octobre de 9h à 16h devant le Centre culturel Charlie Chaplin.

Toute la journée se sont succédé différents **ateliers d'information** (CPAM, Métropole de Lyon, Collectif Droits des Femmes, Mission Plan de lutte, service de prévention des Ressources Humaines), **de prévention** (alimentation, mémoire, APA, etc.), et **des temps conviviaux** de danse, chant, etc.

La santé des femmes a particulièrement été abordée lors de cette journée via l'atelier de prévention sur le dépistage organisé du cancer du sein de la CPAM et le stand d'information du Collectif Droits des Femmes à travers les questions du Trivial « Poursuite vers l'Égalité ».

À l'issue de cette journée, l'association Initiativ'Elles, en collaboration avec le Collectif Droits des Femmes, a organisé une marche solidaire reliant l'Atelier Léonard de Vinci à la place de la Nation. Cette mobilisation, menée en présence de l'association Courir pour ELLES, avait pour objectif de rendre hommage aux femmes atteintes ou disparues des suites d'un cancer.



UNE APPROCHE INCLUSIVE DANS LE SPORT ET LA CULTURE POUR LES FEMMES

Courir pour ELLES, la sensibilisation aux cancers féminins

Créée en 2010, Courir POUR ELLES est une association d'intérêt général dont la vocation est de contribuer à la lutte contre les cancers féminins par des actions de prévention et de soutien des femmes en soin. Depuis 15 ans, l'association organise **une course solidaire** exclusivement féminine dont **les profits ont vocation à soutenir la recherche sur les cancers du sein**.

Pour l'édition 2025, la course s'est déroulée les 16, 17 et 18 mai, au Parc de Miribel-Jonage, situé en partie sur le territoire de Vaulx-en-Velin. Pour la première fois, une journée était dédiée à la participation de professionnels et était ouverte aux femmes comme aux hommes.

En parallèle, des dossards solidaires ont également été offerts à l'association Frameto pour qu'une trentaine de leurs membres puissent également courir pour la cause le dimanche.

i Ainsi, 65 agents, agentes et élus (55 femmes et 10 hommes) ont, sur leur temps de travail, participé à cette course solidaire.

Un accès renforcé au sport grâce au dispositif « Vaudaises en sport »

Le rapport de l'UNESCO « Lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans le sport : Un manuel pour les décideurs politiques et les professionnels du sport » (2024) souligne que les inégalités de genre persistent dans l'accès au sport, tant au niveau professionnel qu'amateur. Ces disparités sont particulièrement prononcées dans les quartiers dits « populaires » où les obstacles à leur participation sont encore plus nombreux.

Pour répondre à cet enjeu, **le dispositif « Vaudaises en sport »**, lancé en 2018, **visait à encourager l'activité physique des femmes**. Si l'initiative « Assemblée des filles du sport » n'a pas été reconduite en 2025, **les actions liées à la pratique sportive ont été renforcées**. En effet, fortes de leurs succès, les séances gratuites de Step et de circuit training, encadrées par deux éducatrices sportives diplômées d'État, sont désormais proposées tous les dimanches (et non plus un dimanche sur deux). Pour faciliter l'accès à la pratique sportive pour les femmes, un système de garde gratuit est toujours assuré par deux animatrices du service Petite Enfance de la Ville. Par ailleurs, l'activité boxe, animée par un ETAPS du service des Sports, se poursuit au Pôle Owens, tandis que l'activité marche a été mise en sommeil en 2025, mais devrait reprendre en 2026.

i En moyenne, ces actions ont permis de toucher environ 45 femmes le dimanche et une douzaine le mercredi.

UNE PROGRAMMATION CULTURELLE TOUJOURS FORTEMENT ENGAGÉE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'Atelier et le Réseau de Lecture publique

En 2025, l'Atelier Léonard de Vinci et les trois bibliothèques de quartier ont **structuré leur programmation culturelle autour des enjeux d'égalité femmes-hommes et de valorisation du rôle des femmes dans les métiers artistiques**.

Ainsi, tout au long du mois de juin, des ateliers ont été menés avec l'illustratrice Charlotte des Ligneris (« Sous le ciel », « C'est l'histoire... », « Les aventures d'Itamar », etc.). Ont également été proposés des ateliers philo autour des questions de genre et d'égalité.

D'autres artistes ont été accueillies. À titre d'exemple, les autrices Bénédicte Dupré Latour et Nathalie Sommers ont été reçues en juin, respectivement à l'Atelier et à la bibliothèque Chassine ; des chanteuses comme Mad'j ont été invitées, notamment dans le cadre du festival métropolitain Amply.

Enfin, une attention particulière a été portée sur la question de **l'accès au numérique** (animations numériques et programmation du Fablab) afin que celui-ci soit **davantage inclusif** et permette aux adolescentes d'y trouver mieux leur place (« Super Demain Vaulx » en novembre et décembre, avec des ateliers autour de la question du genre et des stéréotypes).

Le Cinéma les Amphis

Le Cinéma les Amphis est un équipement municipal qui offre une programmation variée, mêlant films grand public et œuvres d'art et d'essai, avec des séances à la fois ouvertes au grand public et aux scolaires. Ces dernières années, son projet culturel a été repensé pour mieux répondre aux enjeux actuels. **Parmi ses priorités, la lutte contre les inégalités de genre constitue un axe transversal majeur**.

Au cours de l'année 2025, le Cinéma les Amphis a proposé **une programmation spécifique** visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, avec la diffusion de nombreux films en lien avec la thématique (*When The Light Breaks* de Runar Runarsson, *Une Femme Fantastique* de Sebastián Lelio, *Oxana* de Charlène Favier, *Fragment d'un parcours amoureux* de Chloé Barreau, *Les Filles Désir* de Princia Car, etc.)

Au-delà de cette programmation annuelle, des temps forts ont rythmé l'année tels que :

- **La participation au Festival Ecrans Mixtes** au mois de mars, le festival Queer de la Métropole de Lyon (*Carol* de Todd Haynes et *L'Evangile selon Saint Matthieu* de Pier Paolo Pasolini) ;
- **Des séances spéciales dans le cadre du « Mois des Fiertés »** en juin (*Queer* de Luca Guadagnino, *Young Hearts* d'Anthony Schatterman et *Les Demoiselles de Rochefort* de Jacques Demy précédé d'un atelier « création de fanzine » animé par l'association Mémoires Minoritaires) ;
- Une programmation spéciale autour de la lutte contre les discriminations en novembre, en écho à **la Semaine de l'Égalité**, incluant un atelier « Cercle de parole » sur les violences conjugales et les violences faites aux femmes, en lien avec la diffusion du film *La Tarte* de Sabine Greppo ;
- Des séances Ciné-Club consacrées aux femmes cinéastes (*Outrages* d'Ida Lupino, *Les Glaneurs et la Glaneuse* d'Agnès Varda et *Cléo de 5 à 7* d'Agnès Varda) ;

Pour finir, le Cinéma les Amphis a organisé **une programmation spéciale destinée aux jeunes**, durant les vacances scolaires ou les week-ends, accompagnée d'ateliers créatifs (doublage, jeu ou stop-motion), autour de films comme *Hola Frida* d'André Kadi et Karine Vézina, *Mary Anning* de Marcel Barelli, *TKT* de Solange Cicurel, *Le Secret des Mésanges* d'Antoine Lanciaux.

Le Centre culturel Charlie Chaplin

En 2025 encore, la programmation du Centre culturel Charlie Chaplin **est restée fortement engagée en faveur de la lutte contre les discriminations, et plus particulièrement celles liées aux inégalités de genre. Un parcours théâtral de seules en scène** écrits et interprétés par des femmes a jalonné l'année :

- « Senk » de et avec Laura Calu (24 janvier) : l'autrice et comédienne traite de la charge mentale d'une femme dans son couple et en tant que mère et artiste ;
- « Va aimer ! » d'Eva Rami (8 février) : un spectacle où l'autrice s'intéresse aux relations complexes de domination, de non-consentement et d'enfermement affectif ;
- « Et la colère fut » de et avec Julie Muller (8 mars) : l'autrice et comédienne traite des colères de toute nature d'une femme, artiste, mère et citoyenne qui s'oppose et dénonce les injustices sociales et politiques et les rapports de domination en tout genre ;
- « Niquer la fatalité » d'Estelle Meyer (25 mars) : l'autrice et interprète rend hommage à Gisèle Halimi et à toutes les femmes qui l'ont inspiré à porter sa voix d'artiste ;
- « Craquage » de Marion Mezadorian (3 octobre) : un spectacle drôle et touchant dans lequel elle donne voix à des personnages du quotidien confrontés au trop-plein émotionnel, révélant le plaisir libérateur du lâcher-prise.

En parallèle, d'autres spectacles en lien avec la thématique ont été programmés comme « Sorcière toi-même » de Laurence Bellet (31 janvier), « Dominique toute seule » de Marie Burki (15 octobre) ou encore « La barbichette cabaret » de Jérôme Marin (13 décembre).

En musique, la chanteuse et compositrice Melba a abordé, le 28 novembre, les luttes contre comme la grossophobie, les LGBTphobies et les combats féministes.

i Sur l'année 2025, 17 spectacles sur 46 étaient créés par des femmes.

Pour finir, en parallèle de son spectacle, Julie Muller a animé, le 12 juin 2025, **un atelier intitulé « Mettons-nous d'accord sur nos désaccords »** auprès de dix élèves, âgés de 11 à 14 ans, ambassadeurs égalité femmes/hommes du collège Aimé Césaire de Vaulx-en-Velin. Pendant trois heures, Julie Muller a conduit cet atelier d'intelligence collective et de prise de parole qui vise à respecter la parole de l'autre malgré les éventuelles divergences qui peuvent persister. À l'occasion du Printemps des Possibles, la thématique portait sur l'accès aux métiers selon les genres. Les échanges ont été très riches, permettant aux jeunes de s'exprimer librement tout en approfondissant leur réflexion collective.



© Va Aimer - Eva Rami



© Niquer la fatalité - Estelle Meyer



© Melba

L'ESPACE PUBLIC COMME VECTEUR D'ÉGALITÉ ET D'INCLUSION

L'engagement d'une meilleure visibilité des femmes dans l'espace public

Les femmes sont généralement invisibilisées dans l'espace public, reflétant les rapports de pouvoir historiques et le manque de reconnaissance de leurs contributions. **La Ville de Vaulx-en-Velin a donc souhaité s'engager activement pour une meilleure visibilité de ces femmes.** Pour cela, quatre inaugurations de plaques ont été organisées durant le mois de mars :

- une avenue est désormais dédiée à Gisèle Halimi (1927-2020), avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne, dans le quartier du Mas du Taureau ;
- un square situé dans les quartiers Est porte le nom de Simone de Beauvoir (1908-1986), philosophe, écrivaine, figure majeure du féminisme ;
- la Ville rend hommage à Monique Martin (1936-2014), institutrice vaudoise très investie dans différents domaines et dans plusieurs associations culturelles ou caritatives, à travers un square situé au Village ;
- au Sud, un square est consacré à Danielle Casanova (1909-1943), résistante française et militante communiste engagée notamment pour les droits des jeunes filles.

Sur chacun de ces temps, des élèves des collèges de Vaulx-en-Velin ont été associés. Des textes historiques ont été lus par des élèves des collèges Jacques Duclos et Pierre Valdo et une lettre de remerciement à Simone de Beauvoir a été proposée par des collégiennes de l'établissement Aimé Césaire.

130 personnes ont participé à ces inaugurations.



La mise en lumière de femmes inspirantes grâce au Printemps des Cimetières

Le Printemps des Cimetières a pour but la valorisation du patrimoine funéraire et également la mise en valeur de l'histoire locale. Parce que l'histoire de Vaulx-en-Velin s'écrit aussi au féminin, l'édition 2025 du Printemps des Cimetières (événement porté par l'association Patrimoine Aurhalpin auquel la Ville participe depuis de nombreuses années) a choisi de **mettre en avant l'histoire de certaines femmes vaudoises à travers des visites guidées thématiques.** Grâce à l'aide des familles, des associations MémoireS et la Cabane vaudoise, les visiteurs ont pu découvrir l'engagement de la résistante Marie-Louise Baumer, la vie de la commerçante Philomène Jarsaillon ou encore le dévouement des Dames de la Cabane au sein de la première maternité vaudoise, la maternité Saint-Jean-Baptiste.

50 élèves de CM2 de l'école Paul Langevin et 52 personnes ont respectivement pu découvrir le parcours de ces femmes inspirantes les 16 et 18 mai 2025.



Un espace public inclusif : favoriser la présence des filles au City Stade

Rendre hommage aux femmes, à leurs parcours et à leurs contributions est essentiel, mais cela ne peut se limiter à une reconnaissance symbolique. Il apparaît **crucial que les femmes et les filles puissent également investir librement l'espace public**. C'est pourquoi la Ville propose un certain nombre d'actions dans cet objectif.

À titre d'exemple, en 2025, suite à la rénovation du City Stade de Sauveteurs-Cervelières, le Grand Projet de Ville a missionné l'association Action Sport Éducation afin de pouvoir animer des temps d'activités sportives favorisant la présence de jeunes filles sur l'espace. Les city stades sont majoritairement utilisés par des garçons, et la présence de filles dans ces espaces publics est un enjeu important. Ainsi, dix séances, réparties sur le printemps et l'automne, avec une communication adéquate, ont permis la participation de 40 % de filles âgées de 10 à 14 ans. Les pratiques sportives développées ont varié du football mixte au handball, ultimate, spikeball, ou encore cécifoot.

i Ces animations encadrées ont permis la constitution d'un groupe de filles très assidues, qui se projettent désormais vers une appropriation de l'espace en autonomie.



UN PILOTAGE TRIPARTITE POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LES VIOLENCES INTRAFAMILIALES ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES FAITES AUX FEMMES

La prise en charge des victimes de violences intrafamiliales ou conjugales implique une intervention complexe de nombreux acteurs. Cependant, il est apparu que la coordination entre ces différents intervenants n'était pas toujours optimale sur le territoire, ce qui rendait nécessaire un meilleur partage d'informations et d'expériences entre les différents intervenants.

Face à ce constat, la Ville de Vaulx-en-Velin a choisi de **fédérer un réseau de partenaires experts** de la thématique, afin de **favoriser l'interconnaissance, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques professionnelles**. Dans une logique de complémentarité, la Mission Plan de lutte, le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD) et le Conseil Local de Santé Mentale (CLSM) de Vaulx-en-Velin se sont associés pour co-piloter cette instance.

Une charte est actuellement en cours d'élaboration pour formaliser les objectifs et modalités de fonctionnement du réseau.

i Durant cette première année, une quinzaine de membres experts du « Réseau VIF » (parmi lesquels, CIDFF, VIFFIL, Le Mas-Association, la Métropole de Lyon, etc.) s'est réunie à quatre reprises.

En 2019, la Ville a conclu des conventions relatives à la mise à disposition de quatre logements relais destinés à l'hébergement de femmes victimes de violences, accompagnées de leur(s) enfant(s). Ainsi, depuis 2020, l'association VIFFIL-SOS Femmes est chargée, pour le compte de la Ville, d'assurer l'accompagnement social et Entre-2toits assure la gestion locative adaptée.

i Au total, une douzaine de ménages ont été accueillis, pour une durée moyenne d'hébergement de 24 mois.

LA VILLE DE VAULX-EN-VELIN, UN EMPLOYEUR MOBILISÉ EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

© Laurence Danière



POLITIQUE EMPLOYEUR

Des orientations RH pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

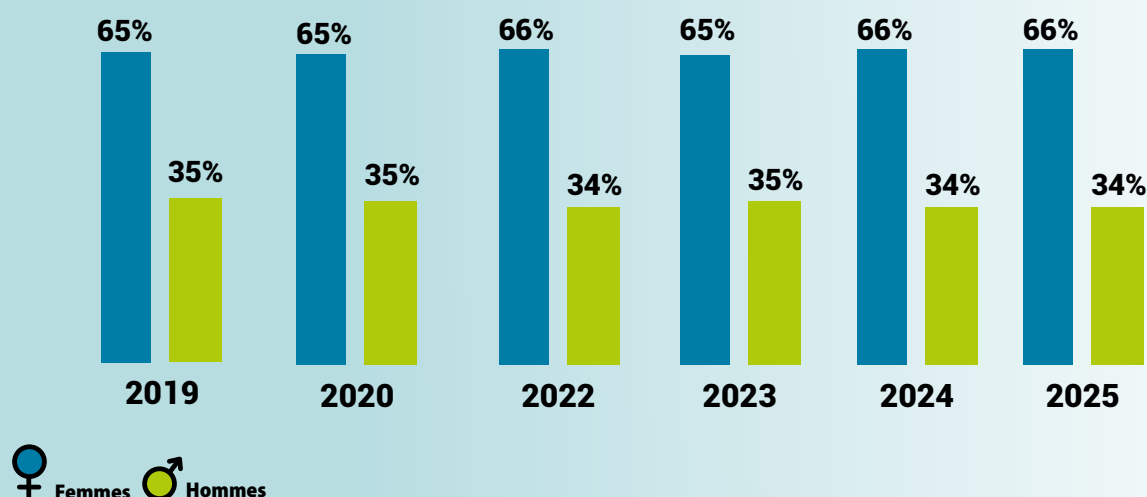
Une féminisation des effectifs importante et stable

Comparativement aux effectifs de la fonction publique territoriale au niveau national, au sein desquels les femmes représentent 62 % des agents (Rapport fonction publique – chiffres clés – Edition 2025), les effectifs permanents de la Ville intègrent une part plus importante de femmes,

à hauteur de 66 %. Cette répartition reste globalement stable dans le temps, indiquant un mode de recrutement équilibré en termes de proportion de femmes et d'hommes arrivant au sein de la collectivité chaque année.

Cette configuration s'inscrit dans les tendances observées au niveau de la fonction publique territoriale, caractérisée par une féminisation importante des effectifs. Elle reflète également la structure des métiers exercés au sein de la collectivité et demeure cohérente avec les constats établis lors des exercices précédents.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES AGENTES ET AGENTS DEPUIS 2019

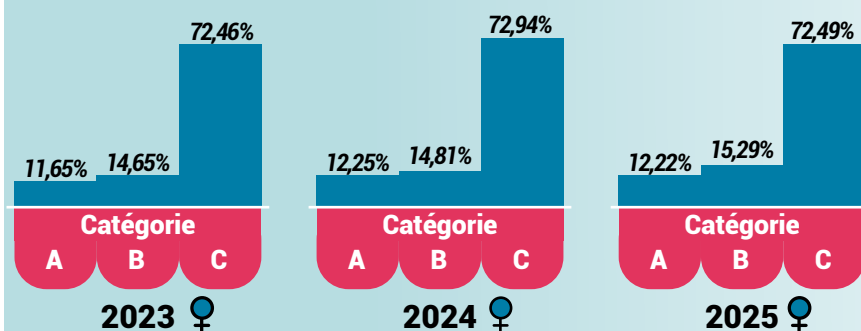


Une structure des effectifs majoritairement composée d'agentes et agents de catégorie C

Le dernier rapport « Fonction publique-chiffres clés 2025 » publié par le ministère de la Transformation de la Fonction publique fait état de la répartition suivante entre catégories hiérar-

chiques dans la fonction publique territoriale : 72% d'agents de catégorie C, 15 % de catégorie B et 13 % de catégorie A. La répartition par catégorie hiérarchique au sein de la collectivité suit cette tendance au 31 décembre de chaque année :

RÉPARTITION EN PROPORTION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE 2025 : LES FEMMES

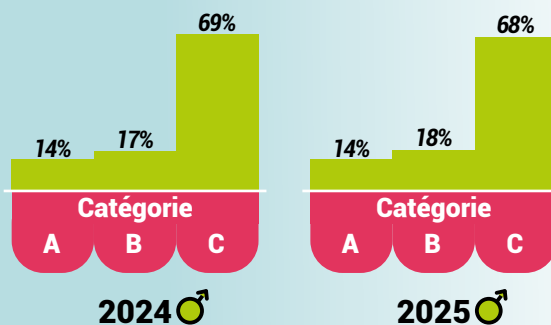


Evolution de la répartition des effectifs par catégorie en 2024-2025 :

- > Catégorie A : -0,03%
151 agentes et agents
- > Catégorie B : +0,48%
189 agentes et agents
- > Catégorie C : -0,50%
896 agentes et agents

Si l'on s'attarde sur l'effectif permanent par catégorie et par sexe, il apparaît qu'il existe un écart de 2 à 4 points entre les hommes et chez les femmes (cf. graphique ci-contre).

RÉPARTITION EN PROPORTION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE 2025 : LES HOMMES

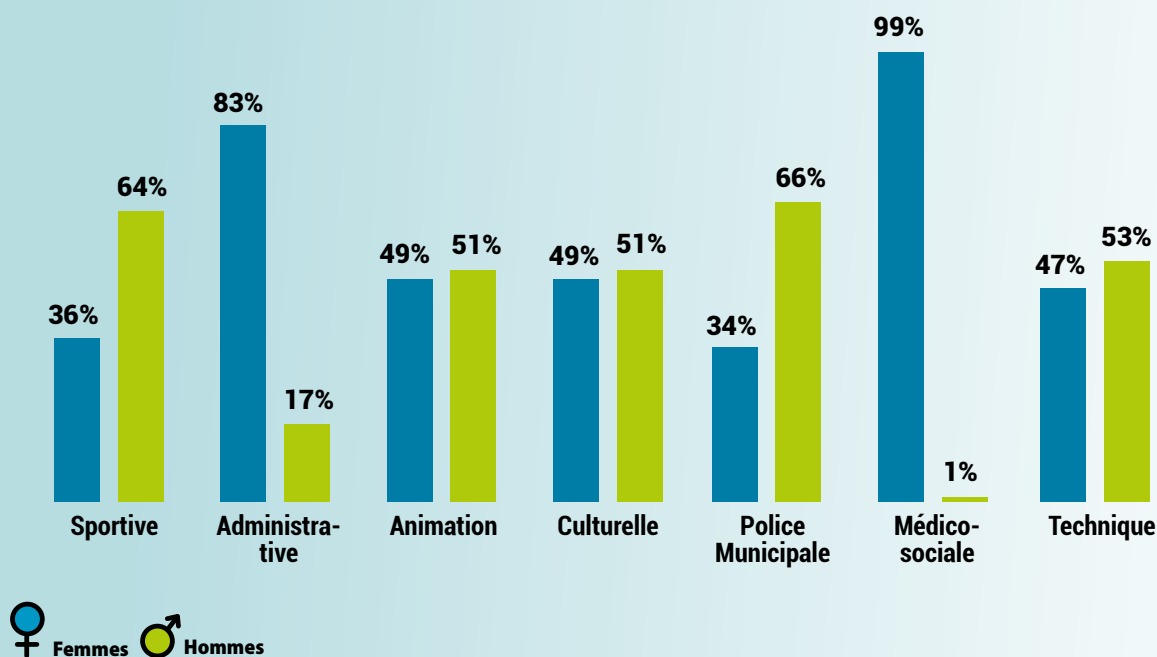


Une mixité des métiers présente de manière forte dans certains secteurs

Le travail engagé depuis quelques années par la collectivité permet d'observer, dans certaines filières, des dynamiques positives de mixité dans les effectifs. Ces éléments sont particulièrement prégnants notamment au sein des filières Animation et Culturelle, très majoritairement féminisées au niveau national, avec respectivement 72 % et 66 % de femmes. Au sein de la Ville, le ratio des agents femmes-hommes dans ces filières est plus équilibré (cf. histogramme ci-dessous).

Concernant les autres filières, les répartitions des effectifs sont majoritairement stables. On note toutefois une augmentation modérée de la proportion de femmes au sein de la police municipale et de la proportion d'hommes au sein de la filière administrative. Enfin, la filière médico-sociale est très féminisée à l'échelle nationale (96 % de femmes), l'écart au sein de la collectivité se situe dans la même proportion (99 % de femmes).

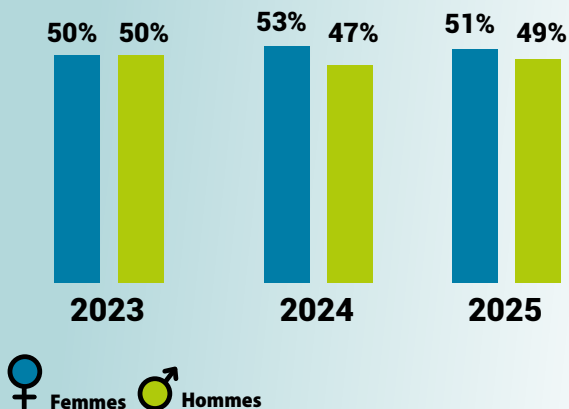
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES SUR DES EMPLOIS PERMANENTS SELON LA FILIÈRE EN 2025



L'accès des femmes aux postes à responsabilités : des avancées à conforter

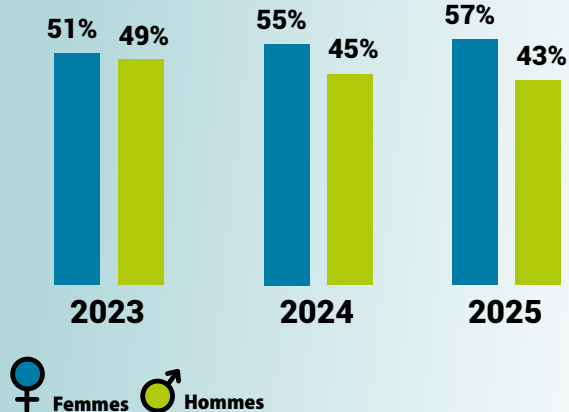
Au-delà des enjeux d'intégration des effectifs féminins dans l'ensemble des filières, le défi important à relever dans les organisations, publiques et privées, est celui des perspectives d'évolution, notamment dans le cadre de la progression de carrière et de l'accès à des positions de direction et d'encadrement.

EVOLUTION SUR TROIS ANNÉES DE LA RÉPARTITION FEMMES-HOMMES OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION



L'analyse de la répartition femmes-hommes sur les postes de direction sur les trois dernières années indique une tendance à une quasi-parité en nombre. La présence des femmes au sein des fonctions de direction demeure significative et stable, traduisant une politique volontariste en faveur de l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

EVOLUTION SUR TROIS ANNÉES DE LA RÉPARTITION FEMMES-HOMMES OCCUPANT DES POSTES D'ENCADRANTS



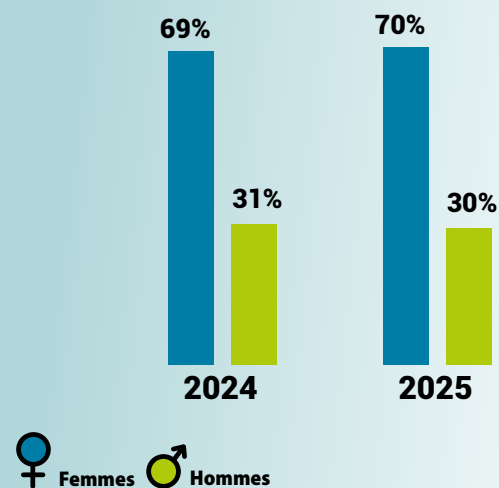
Si l'on constate une tendance à la parité dans les postes de direction, nous relevons une féminisation croissante (+6 points) des postes d'encadrant au cours des trois dernières années. La répartition femmes-hommes de l'effectif occupant ces postes tend à se rapprocher progressivement de la répartition globale de l'effectif de la collectivité.

Si certaines fonctions spécifiques d'encadrement demeurent encore majoritairement occupées par des hommes, les données traduisent une tendance à se rapprocher d'une égalité d'accès aux postes à responsabilités.

Formation et parcours professionnels : un taux de féminisation important mais en adéquation avec la répartition de l'effectif global de la Ville

En 2025, on recense près de 1200 journées de formation suivies par des agentes et agents de la collectivité au CNFPT. Parmi celles-ci, 30 % l'étaient par des hommes et 70 % par des femmes. La répartition du nombre de jours de formation suivies par les femmes et les hommes apparaît globalement cohérente avec la répartition de l'effectif global de la Ville. On note toutefois une légère surreprésentation des femmes (+4 points).

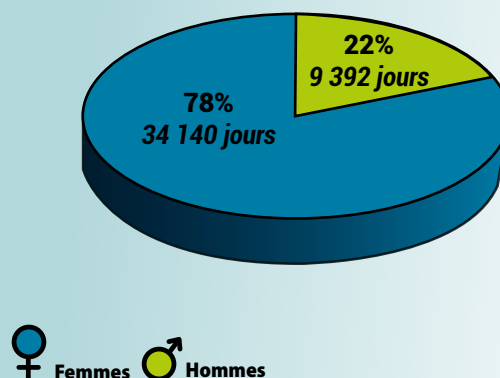
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES JOURNÉES DE FORMATION DEPUIS 2024



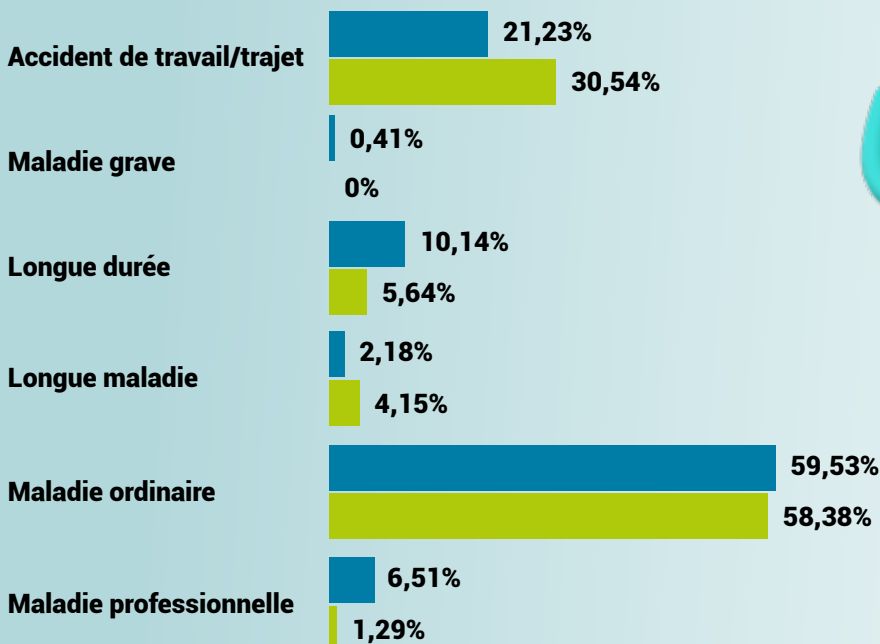
Absences et égalité professionnelle : des écarts à analyser

Les données font apparaître que les jours d'absence pour maladie concernent dans 78,43 % des cas les femmes, une part plus importante que celle des femmes dans l'effectifs (66 %). Si l'on s'intéresse à la nature des arrêts maladie (cf. schéma ci-après) selon le sexe des agents, on retrouve une part semblable pour les arrêts maladie ordinaires (58 % pour les hommes et 59 % pour les femmes). On relèvera que les absences pour maladie relèvent plus fréquemment de la maladie professionnelle ou de l'affection longue durée chez les femmes (+5,2 % par rapport et +4,5 % chez les hommes). La part d'accident de travail ou de trajet est quant à elle bien plus importante chez les hommes (+9,3 points par rapport à la répartition chez les femmes).

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE PAR SEXE EN 2025



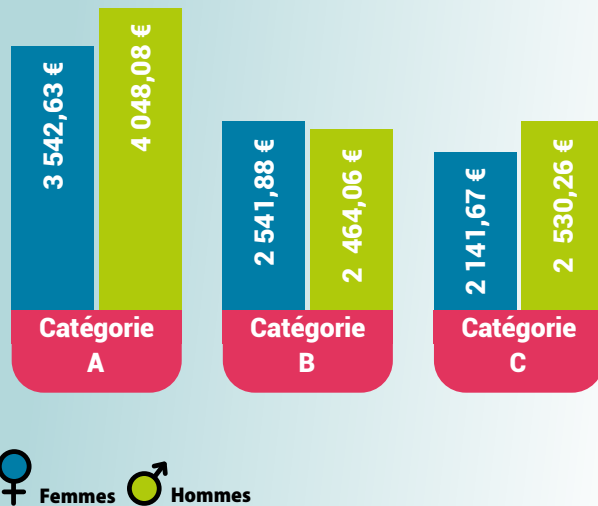
REPARTITION DE LA NATURE DES ABSENCES POUR MALADIE PAR SEXE EN 2025



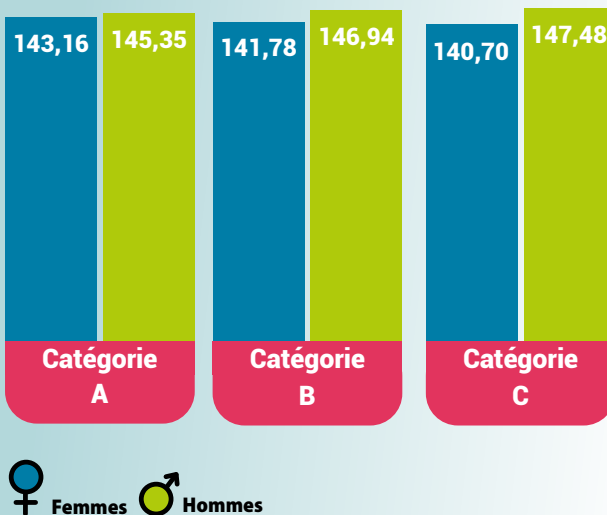
♀ Femmes ♂ Hommes

Un bilan positif à tirer du travail important mené par la collectivité sur la réduction des inégalités de rémunération entre femmes et hommes, qui reste à poursuivre

SALAIRE BRUT MENSUEL DES AGENTES ET AGENTS PERMANENTS PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE EN 2025



NOMBRE D'HEURES MENSUELLES PAYÉES EN MOYENNE PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE EN 2025

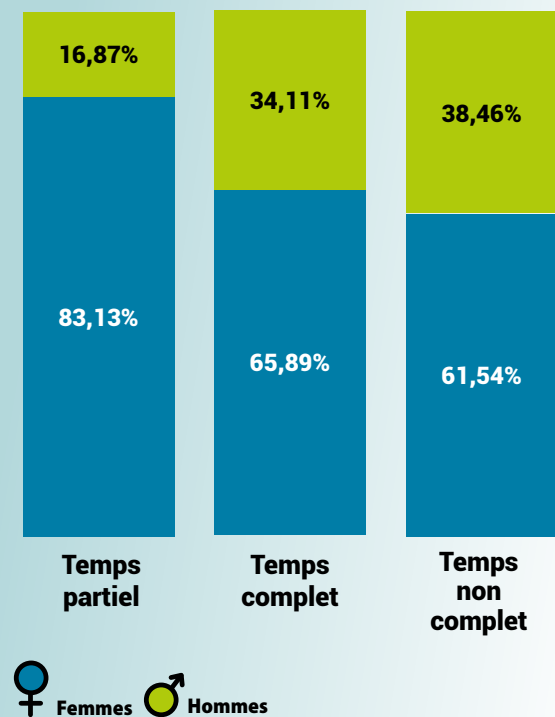


L'écart restant s'explique par des éléments structurels qu'il conviendrait d'analyser individuellement : ancienneté de l'effectif, répartition femmes-hommes par métier.

Organisation du temps de travail et articulation des temps de vie

La répartition des quotités de temps de travail confirme des écarts entre femmes et hommes. Le recours au temps partiel demeure majoritairement féminin, tandis que les hommes sont plus nombreux à occuper des postes à temps complet ou des temps non complets spécifiques à certaines activités, notamment dans le domaine de l'enseignement artistique. Il convient de préciser que si l'occupation d'un poste à temps non complet relève du choix d'organisation de la collectivité, occuper un emploi à temps partiel relève d'une décision personnelle.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS AU 31 DÉCEMBRE 2025



Bilan de l'année 2025 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'analyse des données relatives à l'année 2025 met en évidence une situation globalement stable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

La féminisation des effectifs demeure importante et constante dans le temps, en cohérence avec les caractéristiques de la fonction publique territoriale. La répartition femmes-hommes par filière reste marquée par des équilibres professionnels installés, avec des filières historiquement féminisées et d'autres encore majoritairement masculines, sans évolution significative sur la période observée.

L'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement demeure un point d'attention. Les données montrent une présence significative des femmes au sein des fonctions managériales, avec une situation globalement stable sur les trois dernières années. Ces éléments traduisent les effets des politiques menées, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les actions en faveur d'une mixité renforcée à l'ensemble des niveaux de responsabilité.

En matière de formation, l'année 2025 confirme un accès globalement équilibré des agentes et des agents aux dispositifs de développement des compétences, contribuant à l'égalité des parcours professionnels.

Les données relatives aux absences et à l'organisation du temps de travail mettent en évidence des écarts entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le type d'absence auquel font face les agents selon leur sexe. Cela pourrait donc orienter les actions déployées au sein de la collectivité, notamment en termes de prévention des risques professionnels.

Enfin, l'analyse des éléments de rémunération, et notamment du salaire brut moyen, souligne l'existence d'écarts qui s'expliquent principalement par la structure des emplois de la collectivité, par la féminisation ou non de certaines filières des emplois, l'accès aux postes à responsabilités mais également par l'existence d'une inégalité en matière de temps de travail entre les femmes et les hommes. Ces éléments confirment l'importance de poursuivre le suivi des politiques de rémunération dans une logique d'égalité professionnelle.



MÉTROPOLE DE LYON