

## Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes VILLE DE VIENNE

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions présentent à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le contenu de ce rapport a été précisé par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 : le rapport comporte à fois une partie sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer l'égalité femmes/hommes.

A compter de 2020, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants ont l'obligation, sous peine de pénalité financière, d'élaborer un plan pluriannuel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan devra comporter des mesures pour

- évaluer et traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès des femmes et des hommes dans les avancements,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- prévenir et traiter les discriminations.

Il sera présenté dans les délais impartis.

### **1- Place des femmes sur le territoire de Vienne (source recensement INSEE - données de 2016 et données Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Isère)**

#### ***Population globale\****

Hommes	14 008	47,5%	Femmes	15446	52,5 %
--------	--------	-------	--------	-------	--------

\*Les données INSEE datent de 2016.

#### ***Taux d'activité par sexe de la population âgée de 15 à 64 ans (source INSEE- ensemble du territoire)***

	<b>Population de 15 à 64 ans</b>	<b>Actifs</b>
<b>Femmes</b>	5387	Soit 58,9% des femmes
<b>Hommes</b>	5847	Soit 67,2% des hommes

Le taux d'activité pour l'ensemble de la population de Vienne âgée de 15 à 64 ans est de 75.6%, plus important chez les hommes que chez les femmes.

### **Taux de chômage par sexe des 15-64 ans (source INSEE)**

	<b>Taux de chômage</b>
<b>Taux de chômage global</b>	14,9%
<b>Femmes</b>	15,6%
<b>Hommes</b>	14,3%

Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, la part des femmes parmi les chômeurs représente 50,5%.

### **Temps partiels des salariés de 15-64 ans (source INSEE)**

	<b>% Temps partiel des salariés</b>
<b>Femmes</b>	28,1%
<b>Hommes</b>	7%

4 fois plus de femmes sont concernées par le temps partiel.

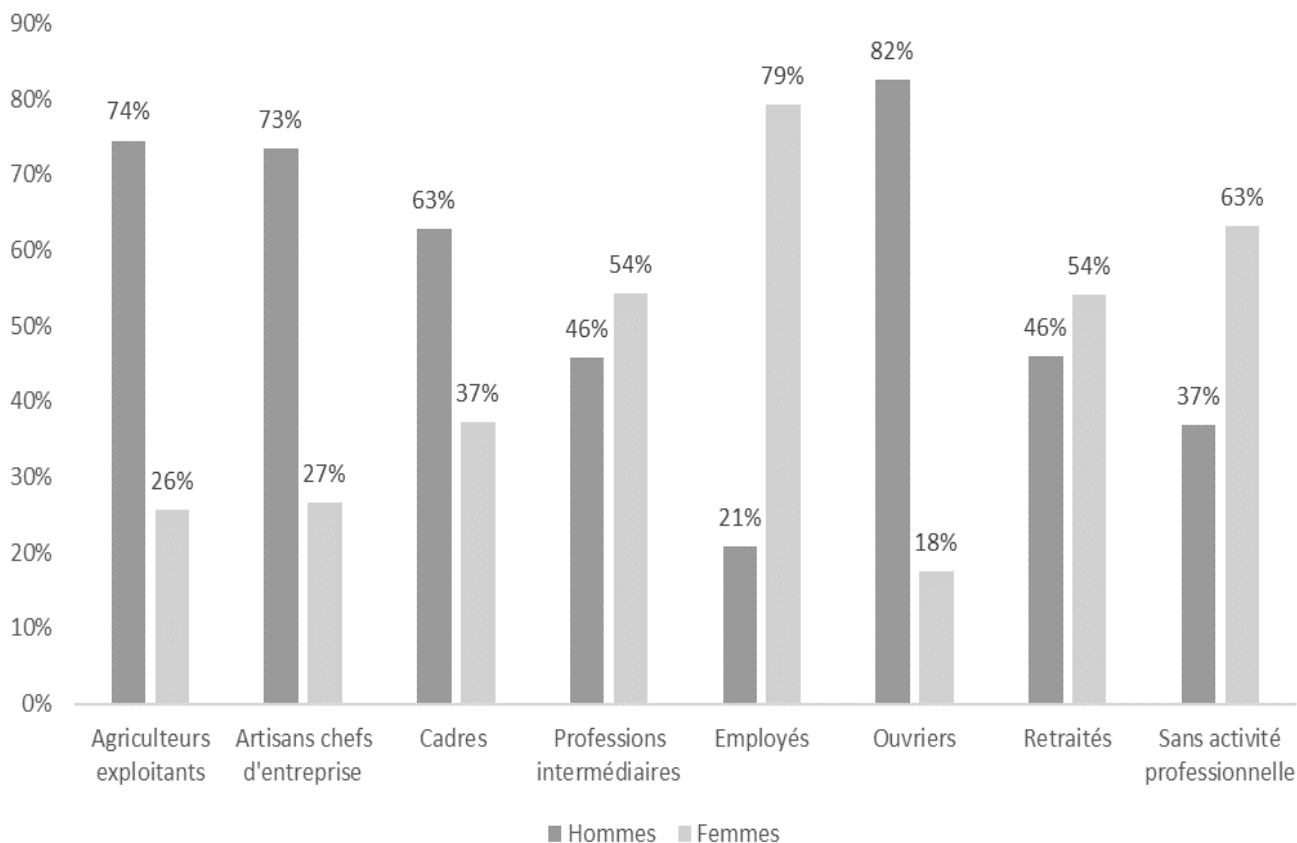
### **Population de 15 ans ou plus par sexe et catégorie socioprofessionnelle (source INSEE)**

<b>Catégorie socio professionnelle</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Agriculteurs exploitants</b>	17	5	22
<b>Artisans commerçants chefs d'entreprise</b>	606	245	851
<b>Cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	1 228	844	2 072
<b>Professions intermédiaires</b>	1 707	2 024	3 731
<b>Employés</b>	861	2 723	3 584
<b>Ouvriers</b>	2 384	526	2 910
<b>Retraités</b>	2 836	3 875	6 711
<b>Autres personnes sans activité professionnelle</b>	1 513	2 499	4 012
<b>TOTAL</b>	11 152	12 741	23 893

Les femmes sont majoritaires dans les catégories socio professionnelles suivantes :

- les professions dites intermédiaires (55%),
- les employés (76%),
- les retraités et les personnes sans activité.

Elles ne représentent que 40% des cadres. Cette répartition explique une partie des écarts de salaires femmes/hommes.



### **Emplois selon le secteur d'activité (source INSEE)**

	Nombre d'emplois	Dont Femmes %
<b>Ensemble</b>	14 999	55,8
<b>Agriculture</b>	15	34,4
<b>Industrie</b>	1425	28,3
<b>Construction</b>	1019	14,4
<b>Commerces transports services divers</b>	6347	51,9
<b>Administration publique enseignement santé action sociale</b>	6194	72,9

Les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs des administrations, de l'enseignement, la santé et du social alors qu'elles ne représentent en moyenne que 34,4% des emplois dans les secteurs de l'agriculture, 28,3% pour l'industrie et 14,4% dans le secteur de la construction, d'où l'intérêt de lutter contre les stéréotypes et promouvoir la mixité des filières.

### **Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (source INSEE)**

Sur le plan national, les écarts de salaires entre femmes et hommes s'expliquent par :

- Le temps de travail moindre : les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel que les hommes (les chiffres moyens horaires ou en équivalents temps plein corrigent cette variable).
- Le type de métiers : les femmes occupent des métiers moins qualifiés et donc moins rémunérés.

Cependant, à profession et temps de travail équivalents, il demeure un écart de salaire inexpliqué de l'ordre de 7% à 10% selon les études (*sources étude INSEE DADS 2013 et DARES analyse chiffres de 2012*).

**A l'échelle du territoire communal, les chiffres sont les suivants :**

***Salaire net horaire moyen selon la CSP (source INSEE)***

	<b>Ensemble</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Ecart de salaire</b>
<b>Cadres</b>	24,7	21,6	26,2	18,62%
<b>Professions intermédiaires</b>	14,3	13,4	15	11,2%
<b>Employés</b>	10,3	10,1	10,9	7,8%
<b>Ouvriers</b>	10,9	9,5	11,2	15,59%

L'écart constaté concerne toutes les catégories d'emploi (cadres ou non cadres) mais est plus important chez les cadres puisque les femmes cadres gagnent en moyenne 18,62% de moins que leurs homologues hommes. Ces données INSEE concernent le secteur privé et les entreprises publiques hors agriculture.

A l'échelle nationale, dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire net moyen mensuel en équivalent temps plein est de 1 826 € pour les femmes contre 2 008 € pour les hommes soit - 9.06% (*source DGAFP chiffres clés de l'égalité édition 2018*).

Ces écarts de rémunération s'expliquent notamment par les filières, la filière technique étant plus avantageuse que la filière administrative, et les difficultés d'accès aux emplois de direction.

En effet, les femmes accèdent moins aux postes d'encadrement supérieur que les hommes : par exemple, le taux de féminisation des administrateurs territoriaux est de 39.9% contre 63.7% pour l'ensemble des agents de catégorie A de la filière administrative.

Pour la filière technique, le taux de féminisation des ingénieurs est de 33.7% contre 41.7% pour l'ensemble des agents de catégorie A de cette filière.

Cet écart de rémunération se poursuit aussi pendant la retraite puisqu'à l'échelle nationale, le montant moyen mensuel des retraites versées par la CNRACL est de 1 235€ pour les femmes contre 1 414€ pour les hommes. (*Source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2018*).

Les femmes ont en effet plus souvent que les hommes des carrières discontinues et des salaires moindres.

***Répartition femmes/hommes des créateurs d'établissements en 2018 (source Chambre de Commerce et d'Industrie Nord Isère)***

Ces données concernent Vienne Condrieu Agglomération (hors Rhône). Il s'agit des établissements inscrits au Registre du Commerce et des Sociétés (hors artisans et professions libérales).

	<b>Pas de salarié</b>	<b>1 à 5 salariés</b>	<b>6 à 9 salariés</b>	<b>10 salariés et plus</b>	<b>50 à 99 salariés</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Femmes</b>	72	6	1	0	0	79
<b>Hommes</b>	206	38	1	6	1	252
<b>TOTAL</b>	278	44	2	6	1	331

Les femmes représentent 24% des créateurs d'entreprises (inscrites au RCS) en 2018, ce chiffre est inférieur à 2016 et 2017 qui était à 29%.

### **Familles monoparentales (source INSEE)**

	<b>Femmes seules avec enfant</b>	<b>Hommes seuls avec enfant</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Nombre de familles monoparentales</b>	1219	207	1426 familles

Les familles monoparentales restent en grande majorité constituées de femmes bien que l'on constate depuis 2011 une légère baisse.

### **2- Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de Vienne**

Si la ville de Vienne ne fait pas d'action ciblée en matière d'égalité femmes / hommes dans les politiques Ressources humaines, la Direction des Ressources Humaines veille à garantir une égalité de traitement dans les rémunérations, le recrutement, l'accès à la formation et dans le déroulement de carrière des agents. De plus, la ville n'a pas de prise sur les demandes et les choix individuels tels que les demandes de temps partiels et des demandes de congé parental.

Toutefois, pendant la période de crise sanitaire, il a été demandé aux agents, quel que soit leur sexe, de répartir également avec leur conjoint les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants.

#### **Répartition des femmes et des hommes dans les instances municipales**

Bien que la loi impose des listes paritaires, les résultats électoraux ont conduit à une légère sur représentation des hommes au conseil municipal (19 pour 16 femmes). Les délégations accordées ne font pas apparaître de différences de responsabilités entre l'un ou l'autre sexe.

#### **Répartition des femmes et des hommes au sein du Comité technique et Comité Hygiène et Sécurité (données au 8 décembre 2018)**

Genre	Nombre	Part
Femme	14	63,64%
Homme	8	36,36%

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, les femmes sont davantage représentées au sein des instances paritaires.

#### **Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (référence au 01/07/2020, 612 agents) :**

Catégorie	Femme	Homme	Féminisation
A	26	26	50,00%
B	53	39	57,61%
C	299	169	63,89%

378 agents de la Ville de Vienne sont des femmes, soit 61,76% du total. Ce chiffre est stable depuis plusieurs années. Au niveau national, ce nombre est de 61% pour la Fonction Publique Territoriale. (source DGAFP chiffres clés de l'égalité 2018)

### **Répartition des recrutements (données 2019)**

Les femmes représentent 61,75% des 2042 candidats à des recrutements de Vienne.

Genre	Nombre	Part
Femme	1261	61,75%
Homme	781	38,25%

Dans les processus de sélection les femmes représentent la majorité des personnes recrutées finalement :

Catégorie	Femme	Homme	Féminisation
Catégorie A	2	2	50,00%
Catégorie B	8	3	72,73%
Catégorie C	20	22	47,61%

### **Répartition des femmes et des hommes dans les avancements de grade en 2019**

En 2019, plus de 62% des avancements de grade concernent des femmes.

Genre	Nombre	Part
Femme	33	62,26%
Homme	20	37,74%

Ce chiffre est cohérent avec le pourcentage des femmes dans les effectifs.

### **Répartition des femmes et des hommes par temps de travail : les agents à temps partiel (données au 01/07/2020) :**

Genre	Nombre	Part
Femme	41	91,11%
Homme	4	8,89%

C'est à l'étude des temps de travail que les différences les plus notables peuvent être relevées. Ainsi les femmes représentent 91% de l'effectif employé à temps non complet (112 agents sur 138). Il faut préciser d'une part que les postes à temps non complet concernent des métiers spécifiques généralement organisés sur des rythmes annuels et en fonction d'une fréquentation réelle : périscolaires, restaurants scolaires, propreté, enseignement artistique. Ces métiers sont ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes, mais il est exact que d'avantage de femmes s'y portent candidates. Des efforts d'évolution de ces temps de travail, lorsqu'ils sont justifiés par un besoin, sont en cours de réalisation.

Pour le temps partiel, on constate dans la fonction publique territoriale que 29% des femmes titulaires sont à temps partiel contre 7 % des hommes (source DGAFP 2018)

## Les rémunérations

Les données suivantes sont exprimées en salaire brut moyen par catégorie, ramené en Equivalent Temps Plein.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ecart H/F 2019	6,00%	1,45%	5,35%
Ecart H/F 2017	6,08%	1,48%	5,41%

N.B. les mesures prises en 2018 – 2019 n'ont pas encore produit leur plein effet.

Rappel dans le secteur public en moyenne les hommes gagnent 12% de salaire de plus que les femmes, en 18% en catégorie A.

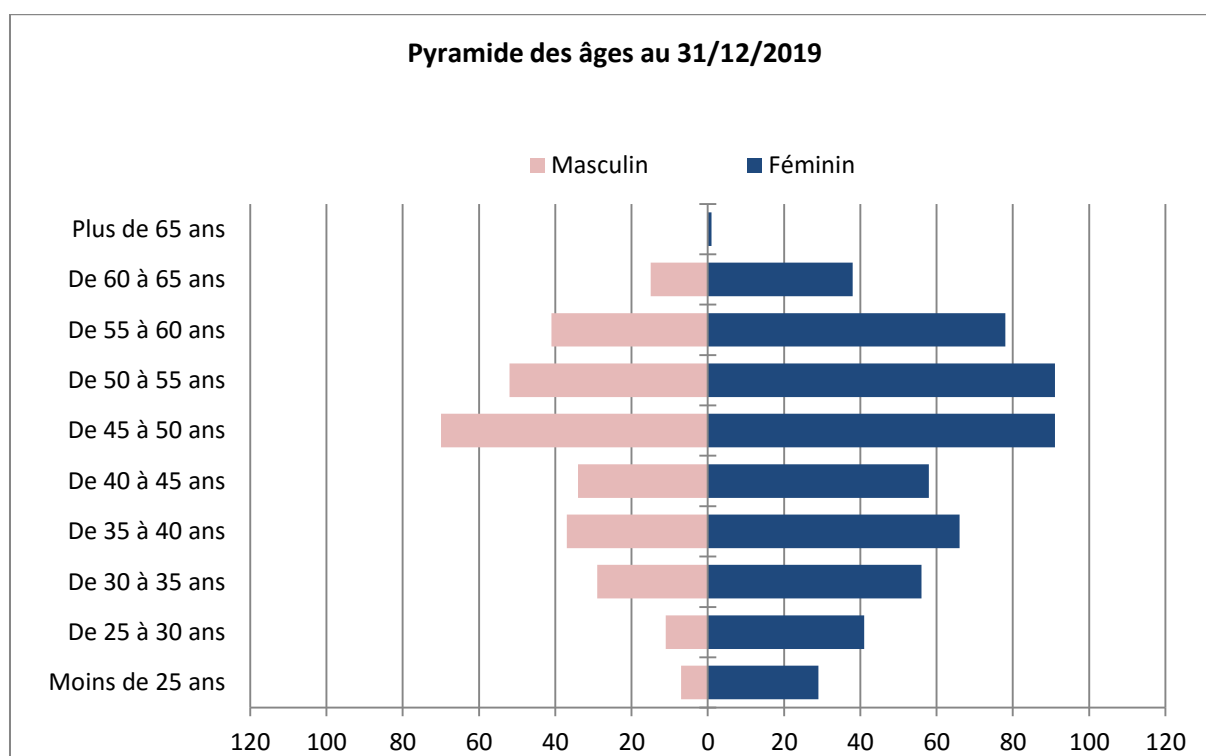
## Congés parentaux par sexe (données au 31/12/2018)

Congé parental	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre	4 soit 100 %	0	4

Au niveau local comme national, les congés parentaux sont pris quasi exclusivement par des femmes.

## 3- Les actions de la Ville en faveur de la promotion de l'égalité hommes femmes

La proportion de femmes dans l'effectif représente près de 64% du total. Pour la fonction publique dans son ensemble la proportion est de 61%.



## Les actions de la collectivité :

Pour ce qui concerne le personnel la Ville a inscrit une enveloppe de 5000 € à son plan de formation destinée à des actions de sensibilisation au thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le bilan sera livré au prochain rapport.

Il faut rappeler également que la Ville est exemplaire pour le taux de féminisation de certains métiers (Police Municipale, Education Sportive). A l'inverse des métiers qui peuvent être exclusivement féminins (en direction de l'enfance en général) sont partiellement masculinisés. Enfin pour les métiers classiques le taux de féminisation est conforme aux moyennes.

### **4. Egalité femmes / hommes dans les politiques publiques menées par Vienne**

Au travers de l'exercice de ses compétences, Vienne contribue à l'égalité femmes hommes dans les domaines suivants :

#### ***Insertion Emploi (en lien avec Vienne Condrieu Agglomération)***

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) porté par Vienne Condrieu Agglomération bénéficie des fonds européens : or tous les projets cofinancés par l'Europe doivent prendre en compte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur réalisation.

L'égalité est prise en compte de manière transversale c'est-à-dire qu'elle ne fait pas l'objet d'une action spécifique mais est intégrée sur l'ensemble de la programmation des PLIE.

<i>Personnes accompagnées</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
	240 femmes soit 59 %	168 soit 41 %	408 personnes

L'agglomération via le service mutualisé de la commande publique développe la clause d'insertion dans les marchés publics pour insérer des publics en difficulté. La place des femmes bénéficiaires des clauses d'insertion est liée aux types de marchés (travaux ou services) et aux métiers présents dans ces marchés (ex métiers du bâtiment pour lesquels il y a peu de femmes / métiers du nettoyage fortement féminisés).

<i>Bénéficiaires des clauses d'insertion Type de marchés</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>TOTAL</i>
Marchés de travaux	9 soit 17 %	43 Soit 83 %	52 personnes
Marchés de service	12 soit 33 %	24 Soit 67 %	36 personnes

#### ***Politique de la ville***

Un contrat de ville a été signé par l'ex ViennAgglo pour la période 2015-2020. L'égalité femmes/hommes constitue un axe transversal de ce contrat.

L'égalité homme-femme est l'une des 3 priorités transversales obligatoires fixées par l'Etat. Elle est intégrée dans les 3 piliers développés dans le contrat de ville du Pays Viennois : cohésion sociale, cadre de vie et développement économique / emploi.

Les deux autres priorités transversales sont la jeunesse et la lutte contre les discriminations.

On sait que les inégalités entre hommes et femmes sont exacerbées en quartiers prioritaires. Il y a également inégalité entre femmes issues des QPV et femmes issues des quartiers dits de droit commun.

Quelques chiffres pour illustrer :



- taux d'emploi des femmes âgées de 15-64 ans issues du QPV Estressin (Pôle Emploi 12/2018) : 39,3 % (contre 55.7% pour le reste de la commune).
- part des emplois précaires parmi les emplois occupés par une femmes issues du QPV Vallée de Gère (Pôle Emploi 12/2018) : 27 % (contre 15.2 % pour le reste de la commune).
- % affiliés à la CMUc sur le QPV Genêts Cancanne Charlemagne (Balise ORS 01/2020): 18.7% pour les hommes, 23.7 % pour les femmes (respectivement 12.2 % et 15.4% pour l'ensemble de la ville de Vienne).

L'enjeu est de promouvoir le rôle et les initiatives des femmes : assurer un meilleur partage de l'espace public, favoriser leur insertion professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes, meilleur accès aux soins, aux droits, etc.

Le Conseil Intercommunal de sécurité et de prévention de délinquance prévoit également un axe consacré à la prévention des violences faites aux femmes.

Pour la période 2013-2017, prolongée jusqu'en 2018, la stratégie territoriale de prévention de la délinquance du pays viennois a développé un axe spécifique consacré à la Prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes. Ce programme prolonge et amplifie les dispositifs mis en œuvre par le précédent plan national qui ont permis le développement des bureaux d'aide aux victimes, de permanences d'aide aux victimes, la multiplication du nombre des intervenants sociaux dans les commissariats de police et les brigades de gendarmerie, les psychologues en commissariat et des référents pour les femmes victimes de violences au sein du couple.

Dans le domaine des violences faites aux femmes, il est nécessaire en particulier d'améliorer le premier accueil et de renforcer la protection des femmes en définissant mieux les conditions d'intervention des acteurs.

C'est notamment dans ce cadre que le CCAS de la ville prend une part particulièrement importante en actionnant deux leviers :

**Le dispositif ECOVI « Eviction du Conjoint Violent »** : le CCAS peut assurer les missions d'accompagnement social et d'insertion auprès des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales.

Cette action s'inscrit, dans le cadre d'une politique publique nationale conduite par Madame la Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'association APRESS a souhaité qu'un travail de réflexion et d'élaboration d'un dispositif d'accompagnement global des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales, s'effectue avec les partenaires concernés, afin de proposer un projet d'accueil cohérent en lien avec les besoins repérés, les expériences et missions de chaque service.

Cette convention partenariale découle de ce travail conjoint d'échanges et de réflexions.

L'association APRESS, devenue FRANCE VICTIMES 38 assure quant à elle : le contrôle judiciaire, la prise en charge juridique et psychologique et la mission d'accès au droit auprès de l'auteur de violences selon les besoins de la situation et les demandes émises par l'intéressé.

Le référent du CCAS informe le référent de France VICTIMES 38 des incidents constatés qui transmet à son tour l'information au Parquet.

3 personnes ont été accompagnées au cours des 10 premiers mois de mise en oeuvre.

**La participation au financement d'un poste d'intervenant social en gendarmerie :**

Les intervenants sociaux en police et gendarmerie jouent un rôle de premier accueil social, d'écoute, d'orientation, voire d'accompagnement à la plainte. Ils ont vocation à assurer

l'interface entre la police ou la gendarmerie et les services sociaux afin de favoriser une prise en charge des personnes reçues.

Le développement de ces postes fait partie des priorités de la stratégie nationale de prévention de la délinquance au rang desquelles se situe la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes.

La convention a pour objectif la mise en place de permanences physiques et/ou téléphoniques d'un intervenant social dans les commissariats et gendarmeries dont dépendent les communes de Vienne Condrieu Agglomération.

**Les missions de l'intervenant social relèvent de l'action sociale et ne sont pas des missions de sécurité publique.**

Les principales missions de l'intervenant social, en commissariat et/ou en gendarmerie peuvent se résumer ainsi :

- Accueil et écoute active en évaluant la nature des besoins sociaux révélée dans le cadre de l'activité des forces de l'ordre.
- Intervention sociale de proximité permettant le repérage précoce des situations de détresse sociale afin de prévenir une éventuelle dégradation.
- Informations et orientations spécifiques vers les services sociaux de secteur, spécialisés et/ou les services de droit commun.
- Facilitation du dialogue interinstitutionnel entre les services de sécurité publique et la sphère socio-médico-éducative.

Ces 2 actions sont financées dans le cadre du Fonds Interministériel de la Prévention de la Délinquance (FIPD) dont la ventilation est prévue dans les conventions.

### **L'intervention des centres sociaux municipaux**

La ville de Vienne a confié la gestion opérationnelle à une association de gestion – ALFA3A- qui développe une politique forte en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Il est à préciser qu'ALFA3A est une association largement féminisée avec 80% de femmes parmi ses effectifs.

L'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans l'emploi peuvent être limité par des représentations et stéréotypes culturels, des mesures collectives sont donc prises pour l'embauche, la formation, la rémunération, l'articulation entre activité professionnelle et responsabilités familiales.

Bien évidemment cette politique volontariste d'égal accès aux femmes et aux hommes s'applique aussi dans l'accueil des publics. Toutes les actions mises en œuvre sont réfléchies et construites en ce sens. Chaque personne, quel que soit son genre, obtiendra les mêmes droits d'accès aux activités collectives et aux services d'accompagnement individuel proposés par les centres sociaux. La considération, la coopération et la valorisation de tous sous-tend chaque intervention développée par les quatre centres sociaux de la ville.

Deux exemples d'actions peuvent illustrer cette intention :

- La Médiation Santé dans les quartiers politique de la ville : deux femmes salariées d'ALFA3A occupent deux postes dédiés à l'accompagnement individuel en matière de santé (inscription dans un parcours de soin, compréhension des aides, notamment). En 2019, 70% des des bénéficiaires étaient une femme. Ce dispositif contribue donc fortement à permettre l'accès aux droits et aux soins des femmes de tous âges et de toutes origines sociale, culturelle et géographique.
- Les sorties familiales : sur la vingtaine de sorties organisées chaque année par les centres sociaux, les équipes constatent une bonne répartition entre hommes et femmes. Ces moments partagés entre familles favorisent l'expression et le respect mutuel entre hommes et femmes, notamment en dehors du cercle familial.

Pour garantir cela, l'Etat, dans le cadre des financements accordés pour la Politique de la

Ville, la Caisse d'Allocation Familiale, dans le cadre des financements accordés pour les Animation Globale Locale, exigent que cette mixité de genre soit recherchée et atteinte pour chaque action et secteur d'intervention financés.

### ***Scolarisation et formation***

Les taux de scolarisation sont identiques pour les filles et les garçons de 6 à 24 ans. En revanche les filles sont plus nombreuses à être scolarisées avant 3 ans (73,2%, contre 67,1% de garçons) et à poursuivre leur scolarité au-delà de 24 ans (5,8% contre 3,3% de garçons).

Les disparités sont peu marquées en matière de niveau de diplôme : 15,7% de filles et 15,9% de garçons au niveau baccalauréat, 30,3% et 30,7% pour les niveaux post bac.

Dans l'action des services périscolaires la question de la sensibilisation à la mixité est également prise en compte par des actions comme celle menée à Michel Servet, que nous présentons comme exemple ici :

#### **Les axes éducatifs qui seront travaillés :**

Favoriser le « vivre ensemble » en développant les échanges inter-quartiers, interculturels et intergénérationnels, afin de lutter contre l'isolement et le repli

#### **Mise en place du projet (actions proposées, mises en place déroulement) :**

Sur le temps de pause méridienne nous avons mis en place des débats avec les enfants de CE2/CM2.

Une animatrice a suivi une formation sur l'égalité filles/garçons qui a apporté une méthode pour aborder le sujet avec les enfants ainsi que des outils.

Durant la semaine des droits de l'enfant, Alicia a fabriqué le jeu MONOEGALITE. Ce jeu de société basé sur les règles du monopoly amenait l'enfant à réfléchir sur le sujet. L'enfant pioche un personnage au hasard. Il pense qu'ils sont tous à égalité au départ. Mais sans leur expliquer pourquoi l'animatrice fait évoluer les règles au cours du jeu en fonction des préjugés de notre société.

Par exemple un garçon jouait en tant que fille. Donc il partait avec moins d'argent en poche et sur certaines cases passait son tour car il était une fille.

Jeu des étiquettes : On disperse des noms de métiers ou d'activités dans une salle. 2 groupes d'enfants choisissent un mannequin qui représentera une fille ou un garçon. Ils doivent ensuite mettre autant d'étiquettes qu'ils peuvent sur le bon mannequin. Ensuite on discute de leurs choix.

Jeu des imitations : On demande aux enfants d'imiter une fille qui court, un garçon qui joue à la dinette et on lance un débat ensuite.

Enfin à Gémens, la philosophie est de proposer des activités variées pouvant correspondre aux goûts des enfants. Le souci de l'équipe de direction est de veiller à ce que ces activités soient menées indépendamment par des animateurs ou des animatrices afin d'éviter les clichés (les garçons aux activités sportives, les filles aux activités manuelles).

Une attention particulière est apportée lors des réunions pédagogiques sur la notion de non-jugement et l'équipe de direction invite les animateurs à intervenir et débattre avec les enfants si des "moqueries" ou des propos "stéréotypés" sont tenus.

L'ensemble de ces actions en faveur de l'égalité femmes/hommes ou filles/garçons sera poursuivi en 2020 et enrichi chaque fois que cela sera possible.