



Rapport 2022 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes



SOMMAIRE

Propos introductifs.....	3
I. Egalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines.....	5
1. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent.es au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2022.....	5
<i>Répartition femmes-hommes.....</i>	<i>5</i>
<i>Qualité.....</i>	<i>6</i>
<i>Catégorie hiérarchique</i>	<i>8</i>
<i>Filières.....</i>	<i>9</i>
2. Actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.....	11
<i>Réalisation des objectifs 2022.....</i>	<i>11</i>
<i>Au-delà des objectifs 2022.....</i>	<i>11</i>
<i>Objectifs 2023.....</i>	<i>12</i>
II. Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	13
1. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Ville des Lilas.....	13
<i>Sexe et âge.....</i>	<i>13</i>
<i>Ménages et familles.....</i>	<i>14</i>
<i>Scolarisation et niveau de diplôme.....</i>	<i>16</i>
<i>Emploi : statuts, salaires, chômage.....</i>	<i>17</i>
2. Bilan 2022 et perspectives 2023 pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées	22
Axe 1 : Une ville qui veut être exemplaire en matière d'égalité professionnelle/ promotion générale de l'égalité.....	23
Promotion générale de l'égalité, activité générale des services et communication.....	23
Axe 2 : Une ville qui intègre l'Egalité Femmes / Hommes dans ses grands projets et politiques publiques.....	26
Grandir aux Lilas.....	26
Sport.....	30
Culture.....	32
Espaces publics.....	35
Axe 3 : Une ville qui protège : lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services.....	37
Lutte contre les violences faites aux femmes.....	37
Egal accès aux services.....	40

Rapport 2022 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes

- Concernant le rôle d'employeur des collectivités plusieurs textes sont applicables :
- La loi du 12 mars 2012 instaurait la réalisation et la présentation d'un **rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social** à partir du 1er janvier 2014.

Désormais le rapport sur l'égalité dans le cadre du bilan social est **intégré au Rapport social unique** qui présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Les données complètes des ressources humaines concernant notre collectivité pour l'année 2022 seront incluses dans le rapport social unique **présenté au Comité social territorial fin 2023**.

- Un **protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013**.
- Depuis la loi du 6 août 2019 – Transformation de la fonction publique qui consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle :
 - Obligation de mettre en place, un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
 - Obligation aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant.es d'élaborer, un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce plan d'action 2021-2023 vise à poser les premiers jalons d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle, à travers **quatre axes**, auxquels s'ajoute un dernier axe indispensable à sa mise en œuvre :

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir un égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
5. Garantir les conditions de réussite du plan d'action.

- **Concernant les politiques publiques :**

- La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose, dans son article 1^{er}, que les collectivités territoriales doivent agir pour **l'égalité entre les femmes et les hommes par une approche intégrée au moyen de 10 actions**. Le plan d'action et la mise en œuvre d'une démarche intégrée de l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques répondent à ces orientations.
- L'**article 61** de cette loi, codifié à l'article L.2311-1-2 du CGCT, instaure aussi pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es, l'obligation d'élaborer et de présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation**.
- Le **décret du 24 juin 2015**, codifié à l'article D.2311-16 du CGCT, prévoit **les éléments devant figurer** dans ce rapport annuel.

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la Ville des Lilas en matière d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Il reprend ainsi les données présentées aux organisations représentatives du personnel en *Comité social territorial*.

Le rapport comporte également **un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et décrit les orientations pluriannuelles de ces actions.

Enfin il décrit les **actions mises en œuvre** plus généralement par la Ville pour contribuer à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses politiques publiques.

Il a pour objectif de :

- documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et plus globalement aux Lilas ;
- recenser les politiques publiques menées par la Ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation) ;
- fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

I. Égalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines

1. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agent.es au sein de la Ville et du CCAS des Lilas au 31 décembre 2022

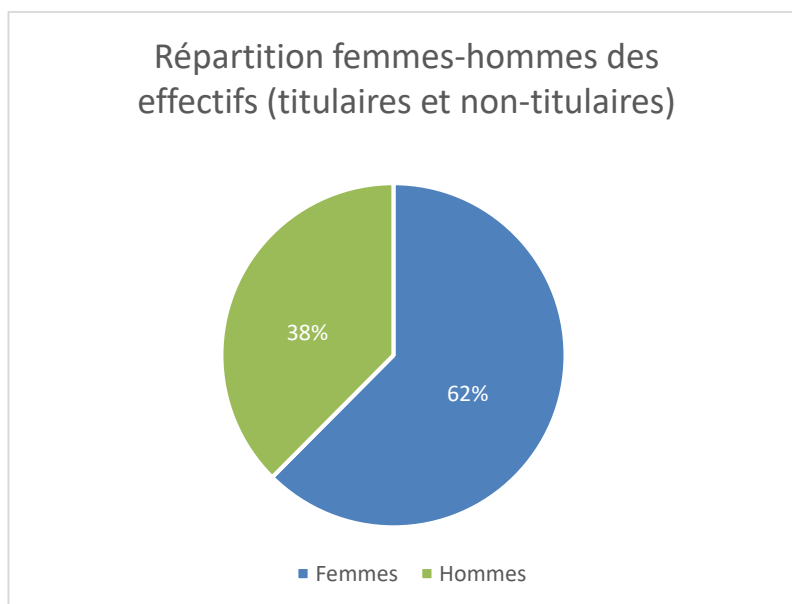
Depuis 2021, le rapport sur l'égalité dans le cadre du bilan social est **intégré au Rapport social unique** qui présente l'état de la situation comparée des femmes et des hommes.

Les données complètes des ressources humaines concernant notre collectivité pour l'année 2022 seront incluses dans le rapport social unique **présenté au Comité social territorial en juin 2023**.

Toutes les données présentées dans cette partie du rapport reposent sur l'ensemble des effectifs Ville et CCAS sur poste permanent.

Répartition femmes-hommes

Sur l'ensemble des agent.es titulaires et non-titulaires de la collectivité :



La part des femmes parmi les agent.es de la collectivité était de 62 % en 2022 (64 % en 2021). L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes a donc diminué en 2022.

Cette part est légèrement inférieure à l'échelle nationale. Selon « *les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – éd. 2021* », en 2018 (derniers chiffres

disponibles), 61,3 % des agent.es de la fonction publique territoriale sont des femmes (contre 46,2 % dans le secteur privé).

Qualité

Répartition femmes / hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2022 en fonction de leur qualité

	Sur l'ensemble des agents de la collectivité		Au sein des agent.es (par sexe)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	59%	41%	68%	77%
Non-titulaires	69%	31%	32%	23%

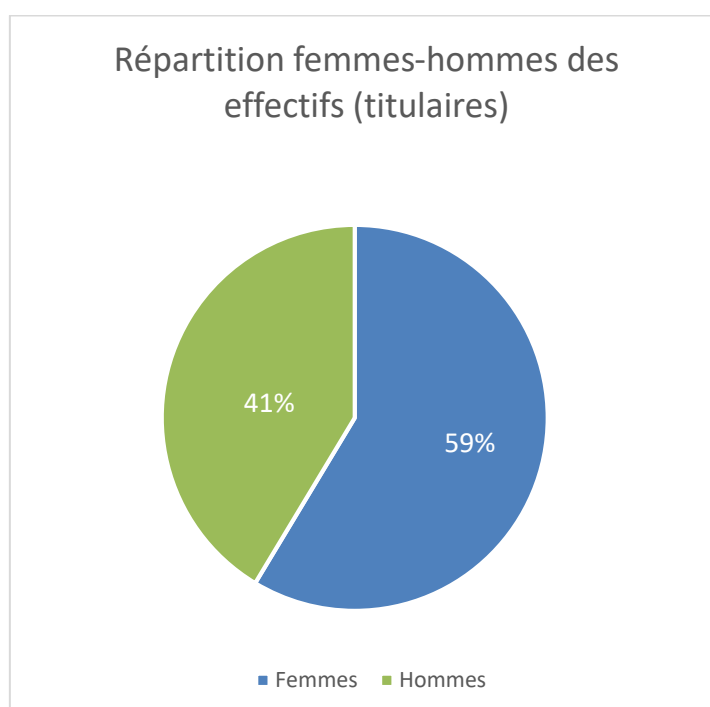
En 2022, 59 % des agent.es titulaires au sein de la collectivité sont des femmes contre 41 % d'hommes, ce chiffre est en baisse par rapport à 2021 (62%).

La proportion de femmes titulaires au sein de la collectivité est supérieure de 2 points à la moyenne nationale au sein de la fonction publique territoriale selon « *les chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2021* ».

Il convient néanmoins de préciser qu'au sein des agentes femmes, elles sont moins nombreuses à être titulaires : 68 % d'entre elles le sont, contre 77 % d'agents titulaires parmi les hommes.

Répartition au sein des agent.es titulaires :

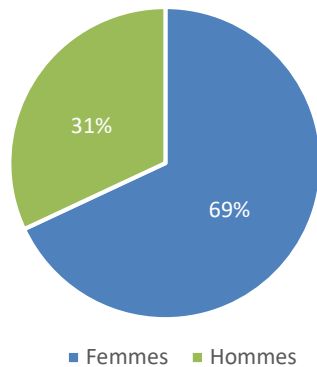
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	63	17	80
Filière technique	70	104	174
Filière animation	48	21	69
Filière culturelle	9	4	13
Filière sociale	-	-	0
Filière médico-sociale	28	1	29
Filière sportive	-	3	3
Filière police municipale	4	5	9
TOTAL	214	168	377



Répartition au sein des agent.es non-titulaires :

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	21	9	30
Filière technique	13	16	29
Filière animation	36	12	48
Filière culturelle	9	6	15
Filière sociale	-	-	0
Filière médico-sociale	25	2	27
Filière sportive	1	2	3
Filière police municipale	-	-	0
TOTAL	105	47	152

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



En 2021, 69 % des contractuel.les sont des femmes, contre 31 % d'hommes. **Ce chiffre est en hausse par rapport à 2021 (68 %), alors qu'il avait baissé de 3 points en 2020 (71% de femmes contre 29% d'hommes).**

Données dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale en 2018 :

- **59%** de femmes parmi les fonctionnaires
- **67%** de femmes parmi les contractuel.les

Catégorie hiérarchique

Répartition femmes-hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2023 en fonction de leur catégorie hiérarchique

	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>Total</i>	<i>% Femmes</i>	<i>% Hommes</i>
Catégorie A	41	22	63	65%	35%
Catégorie B	62	31	93	67%	33%
Catégorie C	224	149	373	60%	40%
TOTAL	327	202	529		

La proportion de femmes est relativement homogène quelle que soit la catégorie hiérarchique. On constate une certaine stabilité depuis 3 ans.

Si la part des femmes en catégorie B et C est assez proche des données nationales (63 % et 60 %), elle est supérieure de 7 points pour la catégorie A.

Filières

Répartition Femmes / Hommes des agent.es par filière

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Filière administrative	84	26	110	76 %	24 %
Filière technique	83	120	203	41 %	59 %
Filière animation	84	33	117	72 %	28 %
Filière culturelle	18	10	28	64 %	36 %
Filière sociale	0	-	0		
Filière médico-sociale	53	3	56	95 %	5 %
Filière sportive	1	5	6	17 %	83 %
Filière police municipale	4	5	9	44 %	56 %
TOTAL	327	202	529	62 %	38 %

Comme en 2021, les femmes sont majoritairement représentées dans les filières administrative (76 %), médico-sociale (95 %), culturelle (64 %) ainsi que dans l'animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont la filière technique (41 %), la Police municipale (44 %) et la filière sportive (17 %).

Ces données sont proches des taux de féminisation de la fonction publique territoriale à l'échelle nationale, comme le montrent les « *chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2021* » présentés dans l'encadré ci-contre.

Le nombre de femmes au sein de la Police municipale est néanmoins plus important aux Lilas qu'au sein de l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Données dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale en 2018 :

- 95% dans la filière médico-sociale
- 82% dans la filière administrative
- 72% dans l'animation
- 23% sécurité-police municipale

**Répartition femmes-hommes des agent.es sur poste permanent présent.es au 31 décembre 2022
par filière et par qualité**

	Contractuel.le			Titulaire			Total général
	Femmes	Hommes	Sous-total Contractuel.le	Femmes	Hommes	Sous-total Titulaire	
Filière administrative	21	9	30	63	17	80	110
Filière technique	13	16	29	70	104	174	203
Filière animation	36	12	48	48	21	69	117
Filière culturelle	9	6	15	9	4	13	28
Filière médico-sociale	25	2	27	28	1	29	56
Filière sportive	1	2	3	-	3	3	6
Filière police municipale	-	-	-	4	5	9	9
Total	105	47	152	222	155	377	529

2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle

L'ensemble des objectifs 2022 et 2023 en matière d'égalité professionnelle sont déclinés dans le **plan d'action égalité professionnelle**, présenté au Conseil municipal du 16 décembre 2020.

✓ Réalisation des objectifs 2022

Cf le plan d'égalité professionnelle

- Poursuite des **actions prévues au plan d'action pour l'égalité professionnelle** :
 - Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication ;
 - Egal accès à la participation dans les instances :
 - 14 femmes et 12 hommes composaient le groupe de travail sur le RIFSEEP ;
 - 6 femmes et 5 hommes ont été élu.es au Comité des Œuvres Sociales ; suite à une démission, le COS est désormais constitué de 7 femmes et 4 hommes.
 - Développer et accompagner l'accès au télétravail pour les agent.es dont les missions le permettent et qui le souhaitent :
 - 42 agent.es en télétravail :
 - 32 femmes,
 - 10 hommes
 - 39 agent.es ont bénéficié d'une formation :
 - « le télétravail: savoir s'organiser et développer son efficacité » : 26 participant.es dont 16 femmes et 10 hommes ;

- Encadrant.es télétravail : 7 femmes et 6 hommes ;
- Poursuite de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail : formation des dernier.ères encadrant.es à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre ainsi que les violences sexuelles et sexistes.
- Deuxième année du dispositif - Poursuite du contrat pour l'externalisation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- Favoriser l'égal accès à la formation : **368 formations suivies en 2022**
 - 245 formations suivies par des femmes ;
 - 123 formations suivies par des hommes ;
- Favoriser la mixité dans les différentes filières :
 - Maintien de la vigilance apportée à la rédaction égalitaire des fiches de postes ;
 - Favoriser l'accès aux emplois au sein des services « espaces verts » et « voirie », via la relocalisation des services techniques et un travail sur les vestiaires (cf. espaces publics) ;
 - Un article de sensibilisation est paru dans *Infos Lilas* de mars 2022 ;



✓ Au-delà des objectifs 2022

Des actions supplémentaires ont été menées :

Poursuite de la lutte contre les violences faites aux femmes en tant que facteur d'inégalités professionnelles :

- Sensibilisation des agent.es par l'envoi de mails comprenant des données chiffrées ;
- Expérimentation de nouvelles formes de sensibilisation grâce à des médiums innovants :

- **Projection le 25 novembre, du documentaire « Mauvaises filles » d'Émerance Dubas**, lors d'une **séance offerte aux agent.es** au Garde-Chasse. Ce film interroge sur la place des femmes, les violences qu'elles subissent, les liens qu'elles tissent autour de la parole et la place de l'administration dans les violences.
- Sensibilisation des encadrant.es via une séance de « théâtre forum » ;
- **Mise en œuvre du projet lauréat dans le cadre du « Fonds égalité professionnelle » :**
16 594 € de subvention obtenue pour la mise en œuvre du projet *« structuration et de l'intensification du déploiement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »* :
 - Constitution des référent.es égalité dans les services :
 - Planification d'un nouveau cycle de formations : animateur.ices périscolaires, élu.es, encadrant.es,... afin que l'ensemble des agent.es soient formés sur l'égalité.

✓ Objectifs 2023

- Poursuite des **actions prévues au plan d'action pour l'égalité professionnelle**
- **Prévoir une information systématique des nouveaux.elles arrivant.es :**
 - de l'existence du congé paternité et du congé parental et leur fonctionnement ;
 - sur les impacts du recours au temps partiel ;
 - via un document informatif reprenant les facteurs d'inégalités et les leviers d'actions en matière d'égalité professionnelle ;
- **Mise en œuvre du projet prévu par le « Fonds égalité professionnelle » 2023 :**
« Atteindre une culture commune de l'égalité professionnelle : le nécessaire recours à des outils classiques et innovants »
 - Il prévoit notamment 2 sessions du *serious game* (activité qui combine une intention « sérieuse » de type pédagogique, avec des ressorts ludiques (ici le jeu vidéo *"Pourquoi pas ?"*) et formations pour des recrutements sans biais et discriminations sexistes ;
- Lancement du **réseau référent.es égalité** ;
- Réaliser le **premier bilan et mise à jour du plan d'action égalité professionnelle** ;

Les politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

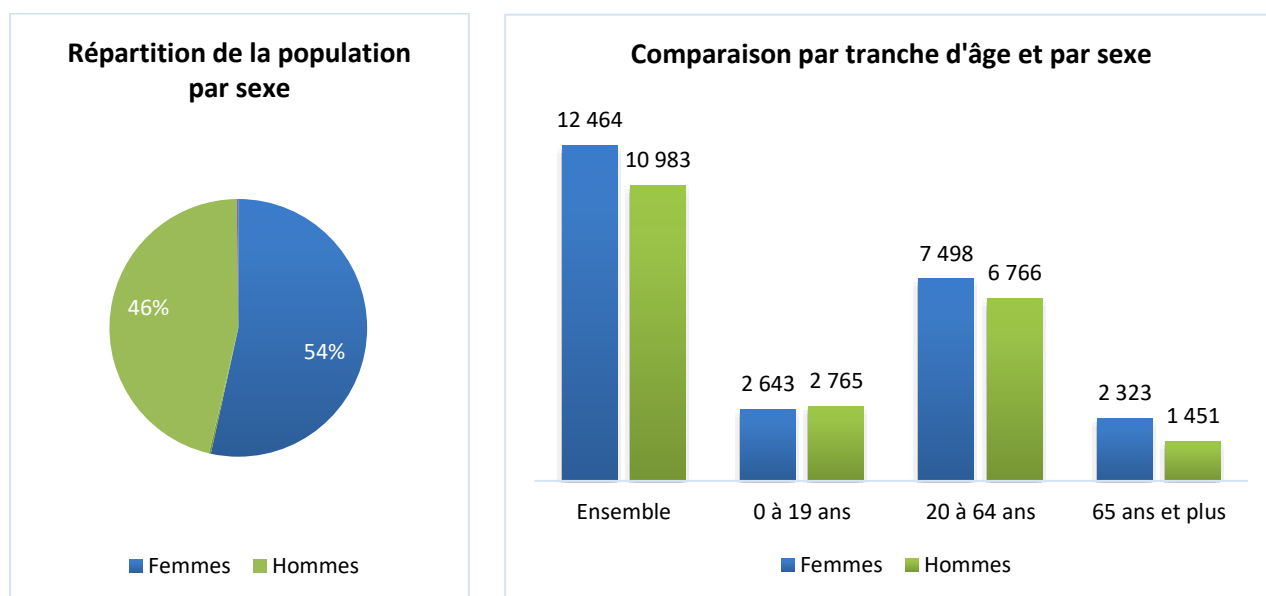
1. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Ville des Lilas

Sexe et âge

Population par sexe et tranche d'âge

Tranche d'âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 983	100	12 464	100
0 à 19 ans	2 765	25.2	2 643	21.2
20 à 64 ans	6 766	61.6	7 498	60.2
65 ans et plus	1 451	13.2	2 323	18.6
Total	23 447 habitant.es			

Sources : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.



Sources : RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

La population est passée de 23 045 en 2017 à 23 447 en 2019. Pour autant, la population des Lilas est toujours **majoritairement féminine à 54 %**, quelle que soit la tranche d'âge concernée

(sauf 0-19 ans). Ces proportions sont **supérieures** à celles constatées lors du recensement au niveau départemental, régional et national comme le montre le tableau ci-dessous.

Population par sexe et tranche d'âge (en %)

	Seine-Saint-Denis		Ile-de-France		France	
Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble	50.82	49.17	51.08	48.82	51.1	48,9
0 à 19 ans	28	30	24.3	27	22.8	25.5
20 à 64 ans	59.1	59.2	59.2	59.8	55.3	56.9
65 ans et plus	13	10.8	16.5	13.2	22	17.6

Sources : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Ménages et familles

	Ménages selon leur composition			
	2017		2019	
Ensemble	10 723	100%	10865	100%
Ménages d'une personne	4 736	44,2%	4 537	44,3%
Femmes seules	2 909	27,1%	2 901	27%
Hommes seuls	1 827	17%	1 636	17,2%
Autres ménages sans famille	325	3%	958	2.7%
Ménages avec famille(s)	5662	52,8%	5 763	53%

Sources : Insee, RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le **nombre de femmes seules s'élève à 27 %** contre 17,2 % pour les hommes. La proportion de femmes seules est **plus élevée de 6,1 points** par rapport aux données nationales (20,9 %), même si elle a stagné depuis 2012, tandis que la part des hommes seuls continue d'augmenter.

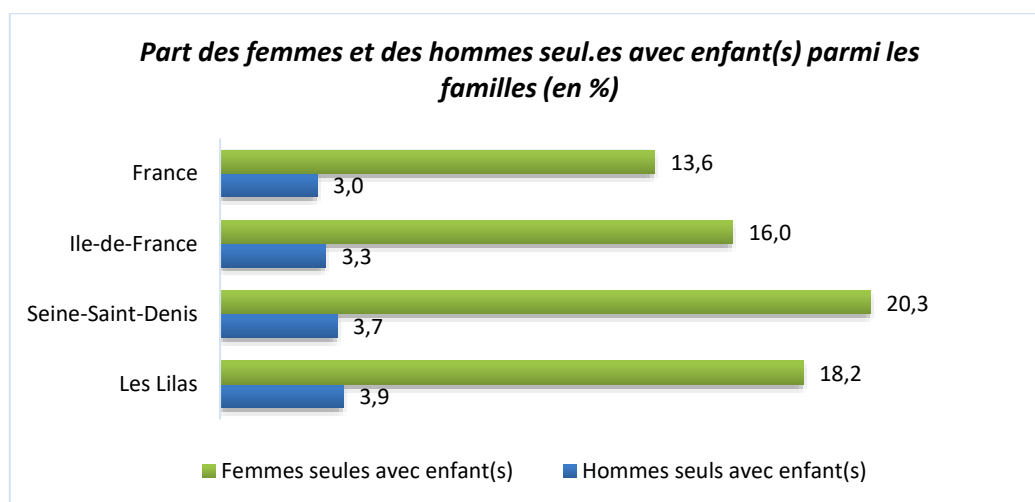
Nombre de ménages avec familles

	Les Lilas	Seine-Saint-Denis	Ile-de-France	France
<i>Ensemble</i>	5 763	405 977	3 151 916	18 308 028
<i>Couples sans enfant</i>	1 887	110 140	1 091 993	7 812 085
<i>Couples avec enfant(s)</i>	2 629	203 427	1 473 115	7 535 743
<i>Familles monoparentales</i>	1 248	92 411	586 808	2 960 200
<i>Femmes seules avec enfant(s)</i>	1 050	82 480	504 655	2 486 650
<i>Hommes seuls avec enfant(s)</i>	222	14 834	104 116	556 118

Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Aux Lilas, la part des **femmes seules avec enfant(s)** représente plus de **18,2 % des ménages**, tandis que c'est le cas de 3,9 % des hommes. La part des hommes seuls avec enfant(s) augmente légèrement.

Comme le montre le graphique ci-dessous, **la part de femmes seules avec enfant(s) est inférieure à celle observée en Seine-Saint-Denis mais supérieure de près de 4,6 points aux chiffres nationaux**. Cette différence est néanmoins moins importante qu'en 2017.



Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022

Scolarisation et niveau de diplôme

Part de la population scolarisée en 2019 (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	68,9	67,3	70,7
6 à 10 ans	94,3	94,4	94,2
11 à 14 ans	98,6	98,3	98,9
15 à 17 ans	97,1	95	98,8
18 à 24 ans	56,9	51,4	62,7
25 à 29 ans	11	11	11,1
30 ans ou plus	1,6	1,5	1,7

Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

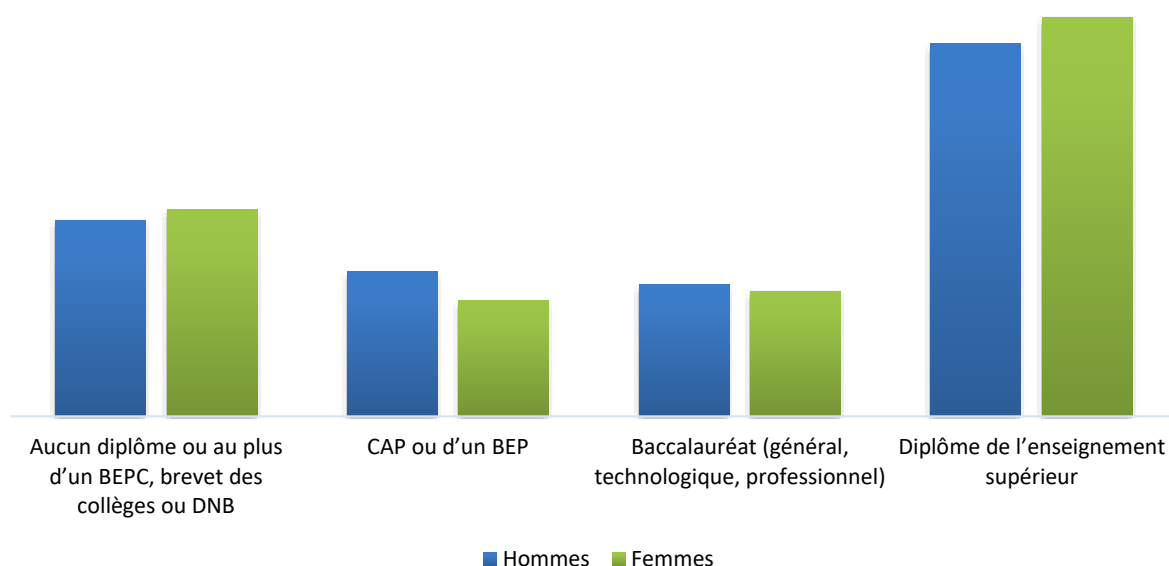
Selon le tableau ci-dessous, la population lilasienne se caractérise par un **haut niveau de diplômes de l'enseignement supérieur niveau bac +2 ou plus**, détenus par **47,2 % de femmes (44,1 % en 2017)** et **41,8 % d'hommes (41,8 % en 2017)**.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de plus de 15 ans, selon le sexe en 2019 en %

	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Aucun diplôme, certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges ou DNB</i>	23,8	23,2	24,4
<i>CAP, BEP ou équivalent</i>	15,2	17,1	13,7
<i>Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent</i>	15,2	15,6	14,8
<i>Diplôme de l'enseignement supérieur niveau bac +2 ou plus</i>	45,7	44,1	47,2

Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de plus de 15 ans



Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

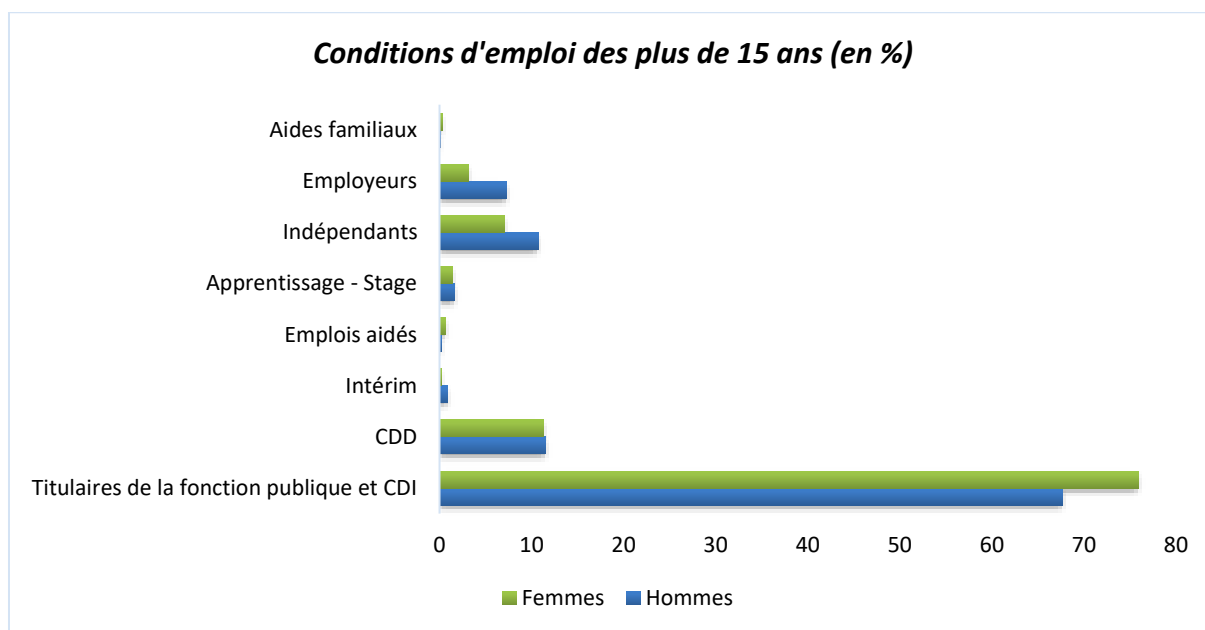
Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (47,2 % contre 44,1 %), elles sont également plus nombreuses à ne posséder aucun diplôme ou au plus un BEPC ou brevet des collèges (24,4 % contre 23,2 %) ou un CAP/BEP (13,7 % contre 17,1 %) ou un baccalauréat (14,8 % et 15,6 %).

Emploi : statuts, salaires, chômage

Statut et conditions d'emploi des plus de 15 ans selon le sexe

	Femmes		Hommes	
Ensemble	5 334	100%	5 342	100%
Salariés, dont :	4 772	89,5%	4 376	81,9%
Titulaires de la fonction publique et CDI	4 050	75,9%	3 615	67,7%
CDD	601	11,3%	615	11,5%
Intérim	13	0,2%	46	0,9%
Emplois aidés	30	0,6%	13	0,2%

Apprentissage - Stage	77	1,4%	87	1,6%
Non-Salariés, dont :	563	10,5%	966	18,1%
Indépendants	381	7,1%	570	10,7%
Employeurs	166	3,1%	390	7,3%
Aides familiaux	15	0,3%	6	0,1%



Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

La population des Lilas, et les femmes à près de 67 %, occupent principalement des postes en contrat à durée indéterminée ou sont titulaires de la fonction publique, leur garantissant une certaine sécurité en matière d'emploi. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper ce type d'emploi. **La part de femmes qui occupent un CDI ou sont titulaires de la fonction publique aux Lilas est supérieure à celle du territoire national**, mais inférieure à celles du département et de la région, comme le montre le tableau ci-dessous.

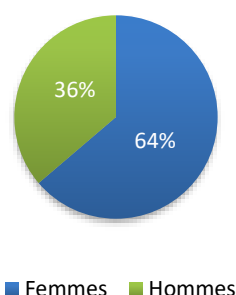
Aux Lilas, les **femmes employeurs sont moins nombreuses que les hommes (3,1% contre 7,3%)** tandis **qu'elles sont légèrement plus nombreuses à occuper un CDD (11,5% contre 11,3%) ou un emploi aidé (0,6% contre 0,2%)**. Ces proportions s'observent également à l'échelle départementale, régionale et nationale d'après le tableau ci-dessous.

Statut et condition d'emploi des plus de 15 ans selon le sexe (en %)

	Seine-Saint-Denis		Ile-de-France		France	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Salariés	87,7	93,7	86	91,3	83,9	90
<i>Titulaires de la fonction publique et CDI</i>	73,9	78,2	75,1	78,3	71,2	75,5
<i>CDD</i>	8,8	11,1	6,4	9	6,9	10,3
<i>Intérim</i>	2,3	1,3	1,6	0,9	2,6	1,2
<i>Emplois aidés</i>	0,3	0,6	0,3	0,5	0,6	1
<i>Apprentissage - Stage</i>	2,3	2,5	2,6	2,6	2,7	2
Non-Salariés	12,3	6,3	14	8,7	16,1	10
<i>Indépendants</i>	7,1	4,2	7,6	6,1	8,6	6,8
<i>Employeurs</i>	5,1	1,9	6,3	2,4	7,3	3
<i>Aides familiaux</i>	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2

Sources : Insee RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

Part des salarié.es aux Lilas de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

64% des personnes à temps partiel sont des femmes.

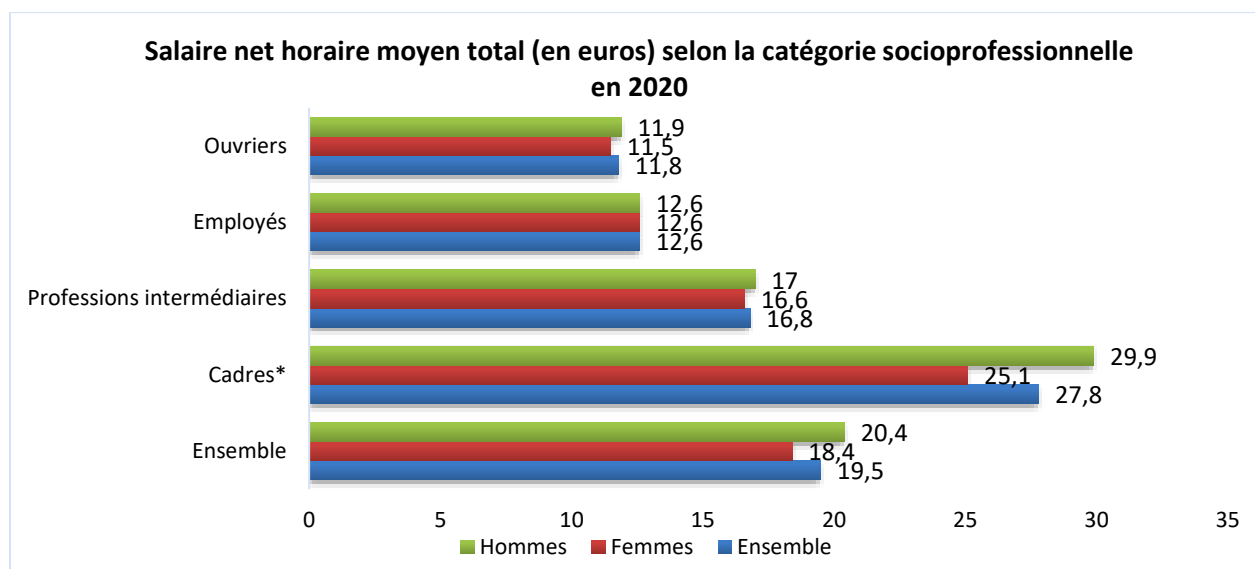
Comme l'indique le tableau ci-dessous, aux Lilas, les femmes sont majoritaires dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (73,6 %). A l'inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le domaine de la construction (9,3 %).

Taux de féminisation par secteur d'activité

	Nombre	dont femmes en %
Ensemble	5 484	46,3
Agriculture	0	0
Industrie	160	39,9
Construction	345	9,3
Commerce, transports, services divers	3 094	34,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	1 865	73,6

Sources : Insee RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022.

Le graphique ci-dessous montre que, à l'exception des employé.es, le **salaire net horaire moyen total est plus élevé pour les hommes** que pour les femmes. Il est à noter que cet écart est particulièrement plus important chez les cadres. Ces écarts existent quelles que soient les échelles territoriales.



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichiers salarié.es au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

2. Bilan 2022 et perspectives 2023 pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées

La thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes s'affirme comme une **préoccupation majeure et croissante pour la Ville des Lilas**.

De la mise en place d'actions spécifiques tout au long de l'année, à une promotion plus large de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'objectif était d'aller progressivement **vers l'élaboration d'un plan d'actions**, dans une approche intégrée de l'égalité.

En ce sens, l'action municipale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'est structurée dès 2018 autour de trois axes de travail :

- **Axe 1** : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/promotion générale de l'égalité ;
- **Axe 2** : Une ville qui intègre l'égalité Femmes / Hommes dans ses grands projets et politiques publiques ;
- **Axe 3** : Une ville qui protège : lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services.

Le bilan des actions menées en 2022 ainsi que les perspectives pour l'année 2023 sont présentées ci-après selon ces trois axes de travail.

En parallèle, un bilan exhaustif du plan d'action pour l'égalité professionnelle sera présenté en *Comité social territorial*.

Axe 1 : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle / promotion générale de l'égalité

Cet axe concerne l'action des services supports de la collectivité, c'est-à-dire l'action de la collectivité :

- en tant qu'employeur pour favoriser l'**égalité professionnelle** : ce volet est détaillé en première partie du présent rapport (et dans le **plan d'action égalité professionnelle** présenté au Comité technique du 8 décembre 2020 et au Conseil municipal du 16 décembre 2020) ;
- en termes de **promotion générale de l'égalité**, de **communication** et de **fournitures de biens et de services**, en vue de mettre en œuvre une approche véritablement intégrée de l'égalité.

Promotion générale de l'égalité, activité générale des services et communication



✓ Réalisation des objectifs 2022

- Poursuivre les **actions menées chaque année** :
 - Poursuite de l'adhésion à **E.C.V.F** et adhésion au **Centre Hubertine Auclert** : **réalisée**.
 - Maintenir la vigilance à **ne pas avoir de communication stéréotypée** ; suivi permanent des publications internes et externes : **réalisé et poursuivi**.
 - Réaliser **deux campagnes de sensibilisations** à l'échelle de la Ville par an : **réalisé et poursuivi**.
- Etablir des règles communes pour l'**utilisation de l'écriture inclusive** au sein de la collectivité, en interne comme en externe : **Réalisé** pour la communication externe. **A poursuivre et diffuser** auprès de l'ensemble des services de la ville.

- Créer une **page sur le site internet de la Ville** dédiée à l'égalité femmes-hommes : **à venir, en fonction du calendrier arrêté pour le projet de refonte du site Internet, prévue en 2023.**
- **Mise en place d'indicateurs** permettant d'intégrer des données genrées dans le suivi général de l'activité des services et intégration de ces indicateurs au bilan d'activité de la ville : **à venir, éventuellement grâce à l'implication du réseau de référent.es égalité** au sein des services de la ville.
- Organisation d'un **évènement autour du 8 mars**, dans le cadre de *Journée internationale de Lutte pour les Droits des Femmes* : **réalisé**
 - Un numéro spécial d'Infos Lilas « Tout au féminin »
 - Rendre visible les femmes dans l'espace public ;
 - La culture pour promouvoir l'égalité : une conférence historique de Cécile Berly « *Les femmes ont toujours écrit* » ; des rituels dansés animés par Aurore Del Pino et la compagnie *Sur le pont* ; 4 pièces de théâtre, dont l'une présentée aux collégiens.
 - Campagne de sensibilisation « *C'est toujours pas ma fête* ».

✓ **Au-delà des objectifs fixés en 2022**

- **Installation de distributeurs de protections périodiques en libre-service** afin de lutter contre la précarité menstruelle : 9 sites de la ville ont été équipés.



- **Organisation de la première « Quinzaine des fiertés »** : parce que la lutte contre les violences, les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle sont intimement liées et indissociables, la ville souhaite approfondir son action.
- **La ville inclusive** a été le thème choisi pour le travail du *Comité consultatif Lilasien*. Sept propositions (sur 17) formulées par cette instance traitaient de l'égalité et de la lutte contre les violences et discriminations.

✓ **Objectifs 2023**

- **Mettre en place des indicateurs permettant d'intégrer des données genrées** dans le suivi général de l'activité des services et intégration de ces indicateurs au bilan d'activité de la ville.
- Poursuivre la diffusion de règles communes pour l'**utilisation de l'écriture inclusive** au sein de la collectivité, en interne comme en externe
- Poursuivre les **actions menées chaque année** :
 - Poursuite des **adhésions à E.C.V.F et au Centre Hubertine Auclert**
 - Maintenir la vigilance à **ne pas avoir de communication stéréotypée** : suivi permanent des publications internes et externes.
 - Réaliser **deux campagnes de sensibilisations** à l'échelle de la Ville par an.
 - Organiser un **évènement autour du 8 mars**, dans le cadre de *Journée internationale de Lutte pour les Droits des Femmes*

Axe 2 : Une ville qui intègre l'égalité Femmes / Hommes dans ses grands projets et politiques publiques

Grandir aux Lilas :



petite enfance – enfance - éducation - jeunesse

Petite enfance / enfance / éducation

✓ Réalisation des objectifs 2022

- Mise en place d'expérimentations par les ambassadeurs et ambassadrices de nouveaux jeux et / ou nouveaux modes d'utilisation des temps et espaces sur les accueils périscolaires dans une perspective plus égalitaire : **reprise prévue initialement en janvier 2022 mais reportée en raison de la crise sanitaire.**
- Etablir un bilan sur l'utilisation (ou non) des mallettes pédagogiques et leur contenu : **prévu dans les prochaines semaines grâce à la reprise du projet des ambassadeur.ices à l'égalité.**
- Poursuite du travail participatif sur la bibliographie des livres de Noël sans stéréotypes de genre : **réalisé.**
- Organisation d'un temps fort **de restitution du projet sur la cour d'école égalitaire**, et **projection du film** réalisé pour valoriser la démarche auprès des autres directions d'écoles et des parents d'élèves : **bilan de l'expérimentation réalisé en juin 2022 ; réalisation d'un bilan à moyen terme prévu en 2023.**
- Organiser un temps de **sensibilisation à l'égalité filles / garçons des enseignants et enseignantes** volontaires sur un temps du midi : **réalisé partiellement par la transmission aux équipes pédagogiques des webinaires créés par le Centre Hubertine Auclert.**
- Recourir à des **livres sans stéréotypes de genre** dans les « structures petite enfance » : **débuté, à poursuivre et étendre à l'ensemble des structures accueillant des enfants.**

- Mise à disposition d'une bibliographie sur le thème « *lutter contre les stéréotypes du genre* » au Relais Assistantes maternelles et au Lieu d'Accueil Enfants-Parents (LAEP) ;
- Mise à disposition de livres à thème sur l'égalité filles / garçons lors de la journée des droits de l'enfant.
- **Accompagnement du service périscolaire** par la Fabrique numérique. Initiation à la création numérique autour de la thématique de l'égalité : 3 journées prévues. **2 journées réalisées en 2022.**
- **Réflexion sur les missions du/de la Référent.e « Santé et accueil inclusif »** à identifier sur chaque « structure petite enfance » afin **d'y inclure des fonctions de sensibilisation à l'Egalité : recrutement en cours**, poste à pourvoir mais aucune candidature à ce jour.
- Intégration de **l'éducation à l'Egalité dans le projet de service périscolaire** : réalisé.

Extraits du projet pédagogique des centres de loisirs 2022-2023 : « *Des propositions d'activités leur sont faites lors des réunions en début de matinée et d'après-midi. Nous veillons à ce qu'elles soient diversifiées et proposées à tous, filles et garçons, dans un souci permanent d'égalité entre les deux genres.* »

✓ **Au-delà des objectifs**

- **Travail des équipes autour de la conférence du C.E.R.P.E.** (Centre d'Etudes et de Recherches pour la Petite Enfance) sur le thème de la déconstruction des stéréotypes liés au genre.
- **Affichage et distribution aux assistantes maternelles** de la charte de l'accueil du jeune enfant article 7 « *Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.les qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité* ».
- **Participation au Festival du Film Féministe** :
 - Atelier de création numérique animé par Benoît Labourdette ;
 - Séance du film « *Tante Hilda !* » réalisé par Jacques-Rémy Girerd et Benoît Chieux avec restitution des créations numériques des enfants, en avant-séance.

✓ Perspectives 2023

- **Poursuite de la sensibilisation au Relais d'assistantes maternelles** : affichages informatifs, réunions avec les parents ...
- **Revoir l'affichage des accueils petite enfance** : photos des enfants accueillis dans les crèches en situation pour illustrer l'égalité : « garçon qui joue à la poupée... »
- **Formation des professionnel.les de la petite-enfance** ;
- Elargir l'**achat de livres sans stéréotypes** dans l'ensemble des structures accueillant des enfants ;
- **Reprise du projet des ambassadeurs et ambassadrices** de l'Egalité avec la **mise en place d'expérimentations par les ambassadeurs et ambassadrices** de nouveaux jeux et / ou nouveaux modes d'utilisation des temps et espaces sur les accueils périscolaires dans une perspective plus égalitaire
- Poursuite du travail participatif sur la **bibliographie des livres de Noël sans stéréotypes** de genre.
- Poursuite de la **sensibilisations à l'égalité et à la déconstruction des stéréotypes de genre des ATSEMS et des animateurs.rices** nouvellement arrivé.es au pôle périscolaire.
- **Recruter un.e Référent.e « Santé et accueil inclusif »** sur chaque structure Petite enfance afin **d'y inclure des fonctions de sensibilisation à l'Egalité**.
- Reprise du projet des **mallettes pédagogiques à l'égalité** et mise à jour de leur contenu.

Jeunesse

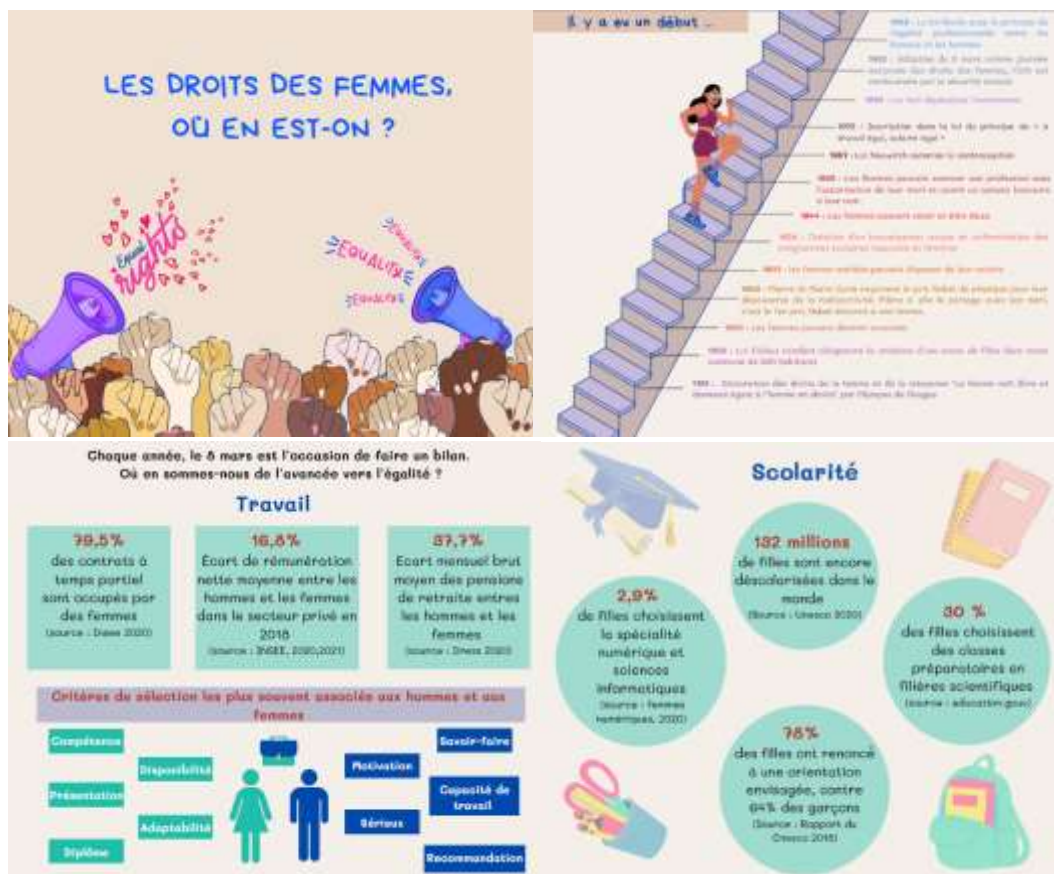
✓ Réalisation des objectifs 2022

- Poursuivre le développement et l'approfondissement des actions menées sur la **sensibilisation aux questions de genre, la lutte contre les stéréotypes, les relations Filles / Garçons et la prévention des violences sexuelles et sexistes**.

- Favoriser auprès des jeunes filles la **découverte de filières professionnelles et de métiers traditionnellement occupés par des hommes.**
- **Poursuivre le travail de sensibilisation initié par la représentation du « théâtre forum » auprès des collégien.nes :** organisation d'actions / de temps de débat au sein du collège Marie Curie, dans la continuité des représentations de la *Compagnie du Grain de Sel* sur les relations filles / garçons. L'objectif est de poursuivre le travail de sensibilisation initié lors de la représentation et d'offrir aux élèves un espace de discussion pour revenir sur certains sujets ou approfondir certaines thématiques abordées lors du « théâtre forum ». **En cours de réalisation pour 2022** (*la situation sanitaire ne nous a pas permis l'an dernier de refaire des interventions au collège. L'exposition de mars 2022 sera une suite à ses actions*).

Le **Kiosque** a pu mener différentes actions correspondant à ces objectifs :

- **Théâtre-forum sur le virilisme et les relations filles / garçons :**
En partenariat avec la *Compagnie du Grain de Sel*, le Kiosque a organisé des séances de « théâtre forum » au sein du collège permettant de sensibiliser l'ensemble des élèves de 5^{ème} sur les questions liées au virilisme, aux inégalités de genre et au consentement. Quatre séances ont été organisées les 28 au 29 novembre 2022 au sein du collège Marie Curie.
- **Exposition « Droit des femmes, où en est-on ? » :** une exposition sur les droits des femmes, créée par le *Bureau Information Jeunesse* du Kiosque a été affichée au Kiosque du 1^{er} au 31 mars 2022. Elle reprenait l'évolution des droits des femmes selon une frise chronologique, établissait un état des lieux des représentations de femmes dans différents milieux (travail, politique, cinéma, scolarité, travail domestique) et ouvrait la discussion sur les combats qui restent à mener. L'exposition était en accès libre et a permis de faire évoluer les représentations et de lancer des débats auprès des jeunes de 12 à 25 ans fréquentant la structure.



- **Actions relatives à la lutte contre la précarité menstruelle** : une programmation a été proposée autour de la *Journée mondiale contre la précarité menstruelle* du 28 mai :

AU MOIS DE MAI, CHANGEONS LES RÈGLES!

2 000 000

C'est le nombre estimé de femmes en France qui n'ont pas les moyens de s'acheter des produits d'hygiène intime – ou pour en acheter suffisamment – et sont victimes de la précarité menstruelle.

Tout au long du mois de mai :

- Collecte de protections périodiques (tampons, serviettes, cup, culottes menstruelles, protections lavables...) en partenariat avec l'association Règles Élémentaires, dans plusieurs services de la ville : Kiosque, espace culturel d'Anglemont, Espace Louise-Michel, Centre Municipal de Santé, Club des Harfrenses, pôle Social, Mairie.

Du 2 au 20 mai :

- Exposition "Sang pour sang règles" du Centre Hubertine Auclert à destination du Kiosque, en accès libre.

Mardi 18 mai de 17h30-19h :

- Atelier d'information et de sensibilisation autour des protections hygiéniques et des tabous autour des règles pour les 16-25 ans. Atelier sur inscription auprès du Kiosque.

KIOSQUE **RÈGLES ÉLÉMENTAIRES**

- **Exposition « Sang pour sang règles »** du Centre Hubertine Auclert, affichée au Kiosque du 2 au 20 mai 2022
- **Atelier de sensibilisation et de lutte contre les tabous autour des règles**, animé par l'association *Règles Élémentaires* le mercredi 18 mai 2022 de 17h à 19h, à destination des jeunes de 15 à 25 ans.
- **Organisation d'une collecte de protection périodiques**, en partenariat avec l'association *Règles Élémentaires*. Sept points de collectes ont été installés dans des services de la ville qui ont permis de récolter 2 365 protections périodiques.



✓ Perspectives 2023

- Poursuivre le développement et l'approfondissement des actions menées sur la **sensibilisation aux questions de genre, la lutte contre les stéréotypes, les relations filles / garçons, et la prévention des violences sexuelles et sexistes.**
- **Consolider les actions autour de la sensibilisation aux droits des femmes :** nouvelle exposition proposée au Kiosque autour des thématiques du virilisme, du *body shaming* et de la charge mentale. Une exposition créée par le *Bureau Information Jeunesse* du Kiosque est prévue du 24 janvier au 11 mars 2023, avec des ateliers-débats autour de l'exposition.
- **Travailler l'estime de soi et la confiance en soi des jeunes femmes,** au travers de projets autour du corps et de l'image de soi, en lien avec le Service Jeunesse.

Sports



✓ Réalisation des objectifs 2022

- Mettre en place des **sessions de sensibilisation des clubs sportifs** (en particulier dont les adhérent.es sont majoritairement des hommes), via un.e référent.e par club, à la lutte contre les violences : **à venir, reporté du fait de la priorité donnée à la reprise des activités sportives en 2021.**

- Organisations d'une rencontre entre élèves et équipe pédagogique de **l'école Paul Langevin et le club sportif FC Lilas** afin d'encourager la pratique du football par les filles et les garçons

✓ **Au-delà des objectifs**

- **Création de deux nouvelles sections féminines** au sein des clubs subventionnés par la ville :
 - Création d'une équipe U13 féminine au FC lilas ;
 - Création d'une équipe seniors Féminine FC lilas.
- Rapprochement initié par la Ville entre le *Paris Lady Basket* et le CSLR Basket afin **d'encourager la pratique sportive pour toutes et tous.**
- Installation d'un **distributeur de protection périodique** au sein du parc municipal des sports.
- **Nomination du Parc municipal des sports – Marie Marvingt** afin de sensibiliser à la question de la place des femmes dans l'espace public et particulièrement ici dans un espace sportif.

✓ **Perspectives 2023**

- Maintenir l'organisation annuelle d'un évènement de capoeira afin de **valoriser la place des femmes dans la Capoeira.**
- **Concrétiser les projets sportifs** mis en place entre l'école Paul Langevin, le Tennis Club, le Football Club des Lilas et le CSLR Basket.
- Mettre en place des **sessions de sensibilisation des clubs sportifs** (en particulier ceux dont les adhérent.es sont majoritairement des hommes), via un.e référent.e par club, à la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Proposer des **cycles de formations à destination des éducateur.ices sportif.ves** et mener une réflexion autour des exigences en matière d'égalité.

Culture



✓ Réalisation des objectifs 2022

- Poursuivre l'engagement en faveur d'un **équilibre partagé entre femmes et hommes dans la programmation de spectacles vivants et les diffusions cinématographiques : réalisé.**
 - **12 spectacles vivants d'artistes femmes sur 25. Des spectacles par de nombreuses compagnies d'ici et d'ailleurs tels que :** *Bouches cousues* d'Olivia Ruiz, *Hedda* de Lena Paugham, *Les Concert du dimanche matin* de l'ensemble La Falaise, *Les oiseaux ne se retournent pas* de Nadia Nakhlé Antioche par le théâtre Bluff, *Scènes de violence conjugale* par Gérard Watkins, *Les secrets d'un gainage efficace* par la compagnie Les filles de Simone.
- Mise en œuvre de la **seconde édition du Festival du film féministe. Réalisé dans une version plus développée :**
 - Extension du festival sur 5 jours (3 en 2021) ;
 - Temps d'échange avec les autrices en séances de dédicaces ;
 - Intervention de la Maternité des Lilas ;
 - Transversalité avec les services ;
 - Stands de créatrices sur le temps du weekend et dans le hall d'accueil.
- Poursuite du soutien du centre culturel Jean Cocteau à la **visibilité de la création plastique des artistes femmes.** Maintien de la parité pour **les expositions monographiques à l'échelle des saisons et atteindre la parité pour l'exposition de groupe** : 1 femme artiste accueillie pour la seule exposition monographique de la saison, puis 8 femmes artistes accueillies dans le cadre d'expositions collectives. Pour construire la saison d'art contemporain, 2 femmes et un homme commissaires d'exposition.
- Maintenir une **programmation dédiée autour de la Journée Internationale des Droits des femmes** et en développer la fréquentation : **réalisé** avec le spectacle « *Les secrets d'un gainage efficace* » de la compagnie *Les filles de Simone*.
Réflexion entamée sur le développement de la fréquentation, avec expérimentation de nouveaux horaires et une mailing liste.
- Action culturelle à destination d'une classe de CM1 de l'école Paul-Langevin par une chorégraphe femme, autour de la **culture hip hop dans une approche d'égalité filles / garçons : réalisé.**

- Accompagnement par *La fabrique numérique* à la **réalisation de films courts par les animateur.ices du service périscolaire** sur le thème de l'égalité : **réalisé.**

✓ **Au-delà des objectifs fixés pour 2022**

Des **spectacles mettant à l'honneur l'engagement féministe**, des parcours de vies singuliers de femmes ou la place des femmes dans la société :

- Un **ciné-rencontre organisé en présence d'Emérance Dubas lors de la journée du 25/11** : diffusion du documentaire « *Mauvaise fille* » à destination des agent.es de la Ville et de l'ensemble des Lilasiens.nes
- Accueil de compagnies en résidence : une compagnie unique accueillie en résidence partagée avec *Lilas en scène*, Emma Pasquer de septembre 2021 à décembre 2022

✓ **Objectifs 2023**

- Mettre en œuvre la **troisième édition du Festival du film féministe** ;
- Poursuivre l'engagement en faveur d'un **équilibre partagé entre les femmes et les hommes dans la programmation de spectacles vivants et les diffusions cinématographiques.**
- Poursuivre le soutien du centre culturel Jean Cocteau à la **visibilité de la création plastique des artistes femmes.** Maintien de la parité pour **les expositions monographiques à l'échelle des saisons et atteindre la parité pour l'exposition de groupe** ;
- Maintenir une **programmation dédiée autour de la Journée Internationale des Droits des femmes**, et en développer la fréquentation ;
- Programmation de **propositions artistiques qui abordent les sujets de discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes** ;
- **Reconduite du projet hip hop au sein de l'école Paul Langevin étendu** à toutes les classes de CE2 (grâce au soutien du CD93 ; perspective de déclinaison sur 3 ans jusqu'à l'entrée en 6ème). Le fil rouge est l'égalité entre filles et garçons et l'intégration de la breakdance au sein des JOP 2024.

- **Promotion et appui aux artistes femmes :**
 - avec l'accueil en résidence partagée Lilas en scène / Ville des Lilas : « *Cie La Hutte* », collectif de 3 jeunes femmes.
 - Résidence de l'artiste Lilasienne Aïda Bruyère, coordonnée par le centre culturel et le Garde-Chasse pour développer un projet dont les contours seraient que des élèves réalisent un film post-apocalyptique féministe.



Espaces publics

La Ville des Lilas étant très contrainte en termes d'aménagement urbain et de création de nouveaux équipements, la marge de manœuvre en la matière est limitée. L'attention à l'égalité Femmes / Hommes dans ce cadre est néanmoins une préoccupation forte de la Ville.

✓ Réalisation des objectifs 2022

- Poursuivre l'étude sur **l'aménagement des cours d'école dans une perspective plus égalitaire** : une restitution de l'expérimentation a eu lieu en mars 2022.
- Intégration de l'égalité femmes / hommes dans la **construction / réhabilitation de tout équipement, et dans les projets à venir dans le cadre du budget participatif : en cours.**
 - Prise en compte de ce principe au sein des programmations des équipements réhabilités (des toilettes mixtes au gymnase Liberté) et neufs (création de vestiaires pour les femmes dans les futurs locaux des services « espaces verts » et « voirie ») ;
- **Féminisation des noms de rue, équipements et espaces publics : réalisé et poursuivi.**
 - 3 équipements nommés en 2022 (école Madeleine Riffaud, crèche Maya Angelou, parc municipal des sports Marie Marvingt)

✓ Objectifs 2023

- Poursuite de l'objectif d'intégration de l'égalité femmes / hommes dans la **construction / réhabilitation de tout équipement, et dans les projets à venir dans le cadre du budget participatif**

- Achèvement de la rénovation du gymnase Liberté comportant des toilettes mixtes ;
 - Réalisation de la relocalisation des services techniques comportant des vestiaires séparés dédiés aux femmes.
- Maintien de l'attention portée à chaque projet mis en place par la collectivité en termes **d'occupation égalitaire de l'espace public**.
 - Réflexion d'un aménagement sécurisé des « pôles gare » des stations Mairie des Lilas et Serge Gainsbourg.
 - Validation des premières pistes cyclables sécurisées et séparée du flux automobile, à réaliser entre 2023 et 2025 sur la ville.

La ville souhaite agir sur les nombreux freins à cause desquels seulement 40% des cyclistes en agglomération sont des femmes (60% des hommes). Néanmoins, il est constaté que la pratique du vélo par les femmes est facilitée lorsque l'on propose des axes sécurisants (cf. *l'étude du bureau 6T, 2021* menées à Paris avec les corona-pistes, on a observé que la moitié des nouveaux usagers étaient des usagères).

- Amélioration de l'éclairage dans certaines rues notamment dans le quartier des Sentes où le sentiment d'insécurité est plus important.
 - Aménagement de bancs et d'assises rue Lecouteux, à l'entrée du centre culturel Anglemont, sur l'aménagement de l'îlot des Bruyères, etc.... pour favoriser la pratique de l'espace public dans l'usage au quotidien.
- **Poursuivre la féminisation des noms de rue, d'équipements et d'espaces publics** : au moins 3 nouveaux lieux / équipements seront nommés en 2023.
 - Réflexion autour de **la mise en place de marches exploratoires** pour questionner l'utilisation de l'espace public : projet proposé par le *Comité consultatif Lilasien*.
 - **Poursuivre l'amélioration de l'éclairage public** des voies et des secteurs ressentis comme insécures.
 - **Réflexion menée sur l'installation et / ou le fonctionnement des espaces toilettes situés dans les parcs et jardins** : projet déposé dans le cadre du budget participatif 2022.
 - **Réalisation des travaux d'aménagement des abords du « pôle gare » Mairie des Lilas** avec création des pistes cyclables sécurisées, sécurisation de l'espace piéton (place,

trottoirs...) sur le boulevard Liberté afin de permettre une place à chacun et chacune sur l'espace public et garantir l'inclusion de toutes et tous.

- **Réalisation de l'aménagement de la promenade des Hauteurs** sur l'avenue du Pdt Schuman par Est Ensemble en lien avec la Ville, en vue de créer un espace apaisé, renaturé pour une pratique piétonne et cyclable sécurisée, à proximité de plusieurs équipements : centre de loisirs J.J. Salles, parc municipal des sports Marie Marvingt, bois des Lilas...
- **Renaturation d'une cour d'école** avec prise en compte de l'inclusion de tous.
- **Remplacement d'aires de jeux** par des jeux égalitaires.

Axe 3 : Une ville qui protège : lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services



Lutte contre les violences faites aux femmes

✓ Réalisation des objectifs 2022

- Renouveler l'organisation d'un évènement autour du 25 novembre, en valorisation du travail mené tout au long de l'année : **réalisé.**
 - Participation à l'action « 18^{ème} rencontres des Femmes du Monde en Seine-Saint-Denis » - accueil du « théâtre forum » de *SOS Femmes 93*.
 - Organisation d'un « théâtre forum » par la *Compagnie Synergie Théâtre*, à destination des encadrant.es.
 - Ciné-rencontre le dimanche 27/11 autour du film « *Mauvaises filles* » d'Emérance Dubas.
 - Signature de la convention « *Un toit pour elle* ».
- **Actions de communication** : continuer à faire monter le niveau de conscience sur les violences subies par les femmes grâce à des campagnes de sensibilisation

Une campagne de sensibilisation a été diffusée sur l'ensemble des affichages publicitaires de la ville. Elle a rencontré un fort écho, bien au-delà des Lilas.



- Développer le **projet d'hébergement d'urgence** : **réalisé** avec la signature de la convention « *Un toit pour elle* ».
- **Développer le volet relatif aux enfants co-victimes** des violences faites aux femmes : **prévu en 2023**. Cycle de formation des agent.es travaillant au contact d'agents enfants « *Repérer, prévenir et agir face aux violences faites aux mineur.es* ».

✓ **Poursuite d'actions menées dans la durée**

- Renouvellement de **l'adhésion à l'association Elu.e.s contre les violences faites aux femmes**, ayant pour objectif de sensibiliser le public à la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Contribution de la Ville au **financement du poste d'intervenante sociale dédiée au Commissariat des Lilas**, dont la vocation est d'apporter une écoute et un soutien immédiat dans des cas d'urgence.
- Contribution, par le biais du CCAS, à la **prise en charge de nuitées d'hébergement** pour la mise à l'abri d'urgence de femmes victimes de violence.
- Participation au **réseau départemental – l'Observatoire des violences envers les femmes**.
- Maintien des **permanences hebdomadaires d'information et d'accompagnement des femmes victimes de violences** assurées au CCAS des Lilas par le *Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)*

✓ **Objectifs 2023**

- Maintenir **l'organisation d'un évènement autour du 25 novembre**, en valorisation du travail mené tout au long de l'année.
- **Poursuite des actions de sensibilisation et de communication** afin de continuer d'élever le niveau de conscience sur les violences faites aux femmes.
- Poursuivre le **projet de mise à l'abri des femmes victimes de violences**.

- **Développer le volet relatif aux enfants co-victimes** des violences faites aux femmes : **prévu en 2023**. Cycle de formation des agent.es en contact des enfants « *Repérer, prévenir et agir face aux violences faites aux mineur.es* ».
- **Formation des agent.es** au repérage et à l'accueil des femmes victimes de violences.
- Réflexion autour de la création d'un **Observatoire local de violences envers les femmes** en partenariat avec l'Observatoire départemental des violences envers les femmes.

Egal accès aux services



La Ville entend renforcer la prise en compte de la monoparentalité dans l'accès aux différents services.

✓ Réalisation des objectifs 2022

- Réflexion sur **l'égal accès aux services municipaux des familles monoparentales** ; refonte du quotient familial et soutien apporté aux familles monoparentales : **réalisé**
- Recensement et modification de l'ensemble des **formulaires de la ville afin de les rendre plus inclusifs** : **en cours**

✓ Objectifs 2023

- Poursuite d'une réflexion approfondie sur **le soutien à la parentalité et l'égal accès aux services municipaux des familles monoparentales** :
 - Affiner nos chiffres sur les familles monoparentales pour comprendre les besoins spécifiques qu'elles pourraient rencontrer ;
 - Mener une réflexion sur des actions ciblées à destination de ces familles.
- Mener une **réflexion sur les horaires d'ouverture des services** pour en favoriser l'accès de toutes et tous.

- **Création d'un groupe de travail** au sein de la DRUID (Direction Relation Usagers, Innovation et Démocratie) afin de revoir les conditions d'accueil des habitant.es, l'affichage prévu...
- Poursuivre la **formation continue des agent.es d'accueil**.