



## **Rapport 2019 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes**



## SOMMAIRE

|                                                                                                                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Rappel du cadre législatif.....                                                                                                                                                                  | 3         |
| <b>I. Egalité professionnelle : état des lieux dans la gestion des ressources humaines.....</b>                                                                                                  | <b>4</b>  |
| 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 2019.....                                                          | 4         |
| <i>Répartition femmes-hommes.....</i>                                                                                                                                                            | <i>4</i>  |
| <i>Qualité.....</i>                                                                                                                                                                              | <i>5</i>  |
| <i>Catégorie hiérarchique et emplois de direction.....</i>                                                                                                                                       | <i>6</i>  |
| <i>Filières.....</i>                                                                                                                                                                             | <i>8</i>  |
| <i>Organisation du temps de travail et congé parental.....</i>                                                                                                                                   | <i>10</i> |
| <i>Avancement de grade et promotion interne.....</i>                                                                                                                                             | <i>12</i> |
| <i>Rémunérations.....</i>                                                                                                                                                                        | <i>13</i> |
| <i>Absentéisme et accidents de travail.....</i>                                                                                                                                                  | <i>14</i> |
| 2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle.....                                                                                                                                      | 15        |
| <i>Réalisation des objectifs 2019.....</i>                                                                                                                                                       | <i>15</i> |
| <i>Objectifs 2020.....</i>                                                                                                                                                                       | <i>16</i> |
| <b>II. Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.....</b>                                                                                                                              | <b>17</b> |
| 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.....                                             | 17        |
| <i>Sexe et âge.....</i>                                                                                                                                                                          | <i>17</i> |
| <i>Ménages et familles.....</i>                                                                                                                                                                  | <i>18</i> |
| <i>Scolarisation et niveau de diplôme.....</i>                                                                                                                                                   | <i>20</i> |
| <i>Emploi : statuts, salaires, chômage.....</i>                                                                                                                                                  | <i>22</i> |
| 2. Bilan 2019 et perspectives 2020 pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité et des ressources mobilisées à cet effet..... | 26        |
| <i>Axe 1 : Une ville qui veut devenir exemplaire en matière d'égalité professionnelle/ promotion générale de l'égalité.....</i>                                                                  | <i>27</i> |
| Promotion générale de l'égalité.....                                                                                                                                                             | 27        |
| Activité générale des services et communication.....                                                                                                                                             | 30        |
| <i>Axe 2 : Une ville qui intègre l'Egalité Femmes Hommes dans ses grands projets et politiques publiques.....</i>                                                                                | <i>34</i> |
| Grandir aux Lilas.....                                                                                                                                                                           | 34        |
| Sport.....                                                                                                                                                                                       | 42        |
| Culture.....                                                                                                                                                                                     | 44        |
| Espaces publics.....                                                                                                                                                                             | 46        |
| <i>Axe 2 : Une ville qui protège : Lutte contre les violences faites aux femmes et égal accès aux services.....</i>                                                                              | <i>48</i> |
| Lutte contre les violences faites aux femmes.....                                                                                                                                                | 48        |
| Egal accès aux services.....                                                                                                                                                                     | 54        |

## Rapport 2019 sur la situation en matière d'Egalité entre les Femmes et les Hommes

### Rappel du Cadre législatif de ce rapport :

- **Concernant le rôle d'employeur des collectivités**
  - La **loi du 12 mars 2012** instaure la réalisation et la présentation d'un **rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social** à partir du 1er janvier 2014.
  - Il existe aussi un **protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013**.
- **Concernant les politiques publiques**
  - La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'article 1<sup>er</sup> fait de **l'approche intégrée de l'égalité la règle en matière d'intervention**. Le plan d'action et la proposition de mettre en œuvre une démarche intégrée de l'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques répondent à cette orientation.
  - L'**article 61** de cette loi instaure aussi pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es, l'élaboration et la présentation d'un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur le territoire** préalablement au débat sur le projet de budget.
  - Le **décret 2015-761 du 24 juin 2015** prévoit les **modalités d'élaboration** de ce rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Ce rapport annuel rend compte de la politique de ressources humaines de la Ville des Lilas en matière d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, ainsi que des **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 domaines d'intervention.

Il a pour objectif de :

- Documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur la Ville ;
- Recenser les politiques publiques menées par la Ville pour l'égalité femmes-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 2019

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

#### Répartition femmes-hommes

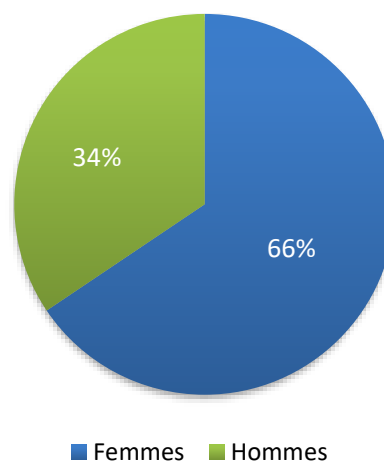
---

La part des femmes parmi les agent.es de la collectivité était de 67% en 2018 (63% en 2017) ; A 66% l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes a donc légèrement diminué en 2019.

Ce chiffre reste toutefois plus élevé qu'à l'échelle nationale. Selon « les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018 »,

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

Répartition Femmes-Hommes au sein de la collectivité

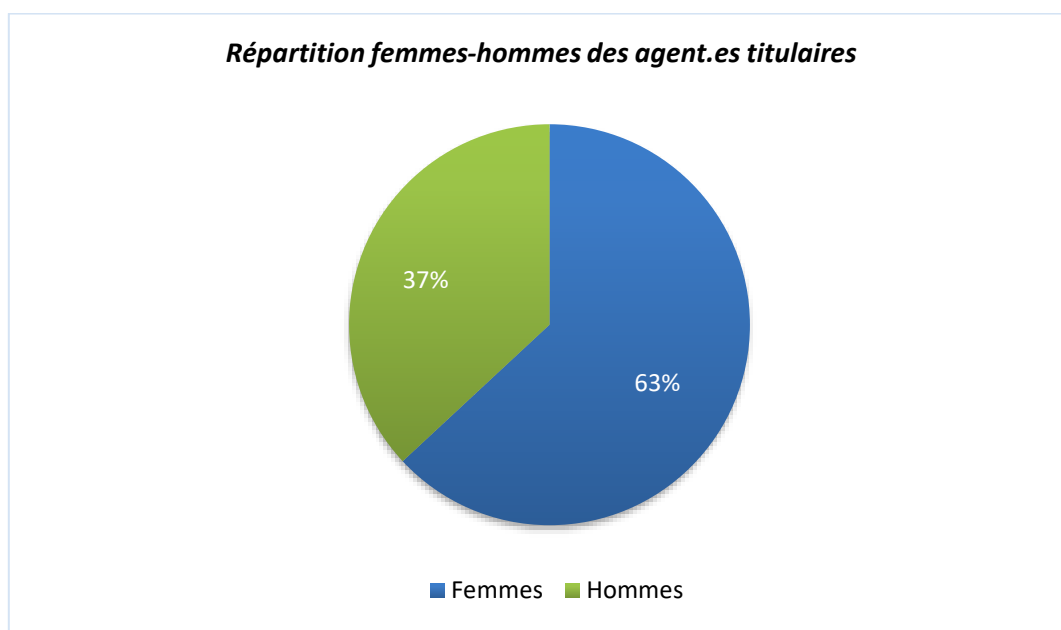


Si la part de femmes au sein de la collectivité a **diminué d'un point entre 2018 et 2019**, elle reste donc **5 points supérieure à la moyenne** au sein de la fonction publique territoriale.

## Qualité

### *Répartition femmes-hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2019 en fonction de leur qualité*

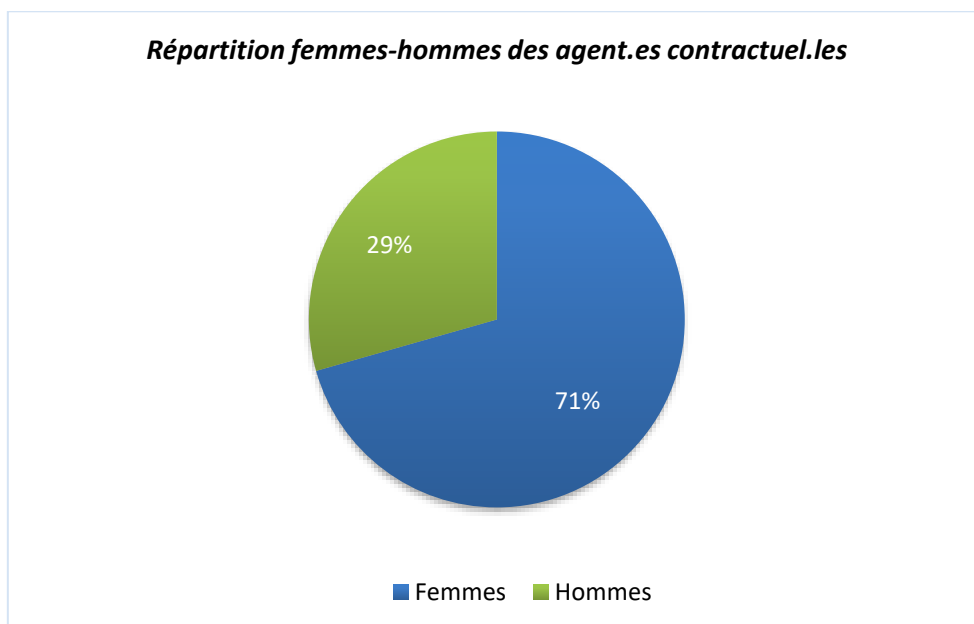
|                                            | Femmes     | Hommes     | Total      |
|--------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Stagiaire                                  | 9          | 9          | 18         |
| Titulaire                                  | 247        | 139        | 386        |
| CDI                                        | 9          | 5          | 14         |
| Art. 110 - Collaborateur de cabinet        | 1          | 1          | 2          |
| En détachement dans la collectivité        | 2          | 3          | 5          |
| Art. 3-2 - Contractuel sur poste permanent | 114        | 46         | 160        |
| Art. 3-1 - Contractuel remplaçant          | 20         | 8          | 28         |
| <b>Total</b>                               | <b>402</b> | <b>211</b> | <b>613</b> |



En 2019, 63% des agent.es titulaires au sein de la collectivité sont des femmes contre 37% d'hommes. En baisse d'un point par rapport à 2018, la proportion de femmes titulaires au sein de la collectivité est **supérieure de 4 points à la moyenne nationale** au sein de la fonction publique territoriale selon « les chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2018 ».

Il convient néanmoins de préciser que si la part de femmes parmi les titulaires est plus importante que la moyenne nationale, elles représentent 66% des effectifs de la collectivité

(contre 61% à l'échelle nationale). Comparativement, la **situation des femmes est plus précaire** aux Lilas, ce que confirment les chiffres ci-après.



En 2019, 71% des contractuel.les sont des femmes, contre 29% d'hommes. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2018 où 73% des contractuel.les étaient des femmes. Cette proportion est néanmoins **plus élevée de 4 points** à la Ville des Lilas que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

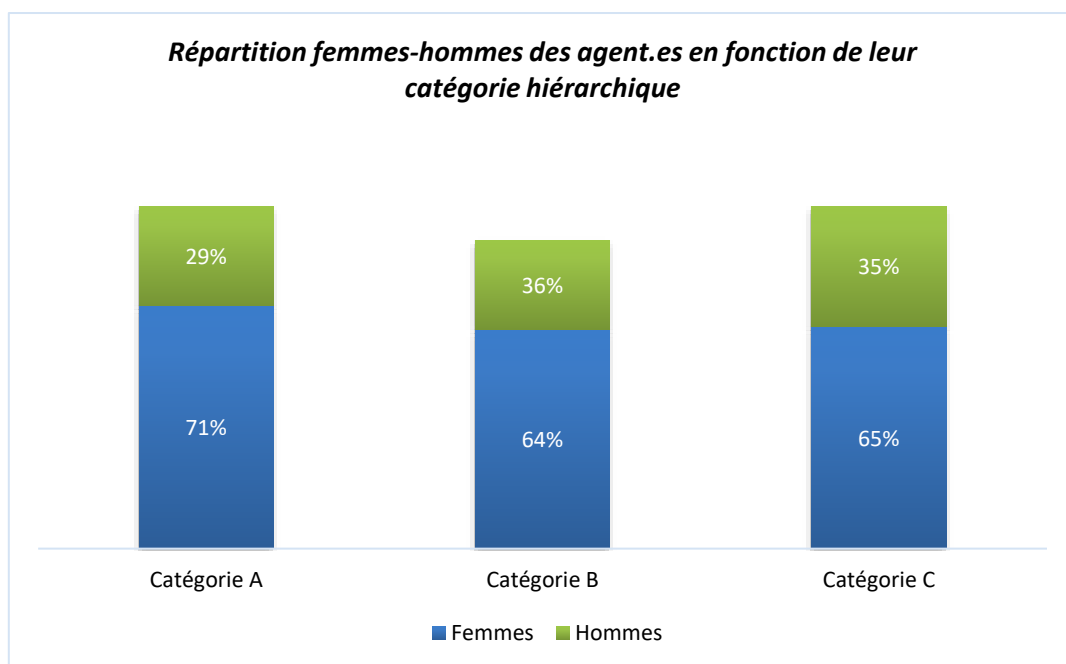
Données dans la fonction publique territoriale à l'échelle nationale en 2018 :

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

## Catégorie hiérarchique et emplois de direction

**Répartition femmes-hommes des agent.es présent.es au 31 décembre 2019 en fonction de leur catégorie hiérarchique**

|                        | Femmes     | Hommes     | Total      |
|------------------------|------------|------------|------------|
| Catégorie A            | 53         | 22         | 75         |
| Catégorie B            | 54         | 30         | 84         |
| Catégorie C            | 290        | 155        | 445        |
| Emplois hors catégorie | 5          | 4          | 9          |
| <b>Total</b>           | <b>402</b> | <b>211</b> | <b>613</b> |



La **proportion de femmes est relativement homogène** quelle que soit la catégorie hiérarchique, excepté en catégorie A où les femmes sont plus nombreuses. Depuis 2018, la part des femmes a augmenté de 4 points en catégorie A et de 1 point en catégorie B. Elle a en revanche baissé de 3 points pour les catégories C.

Si la part des femmes en catégorie B et C est assez proche des données nationales, elle est **supérieure de 9 points pour la catégorie A**.

**Répartition femmes-hommes des agent.es sur poste permanent au 31 décembre 2019 sur les emplois de direction**

|                                                          | Femme     | Homme     | Total     |
|----------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Adjoint.e de chef.fe de service / Direction d'équipement | 11        | 5         | 16        |
| Chargé.e de mission                                      | 5         | 1         | 6         |
| Collaborateur/trice de cabinet                           | 1         | 1         | 2         |
| Emploi fonctionnel                                       | /         | 2         | 2         |
| Poste de chef.fe de service / direction d'équipement     | 19        | 18        | 37        |
| Poste de direction                                       | 9         | 5         | 14        |
| <b>Total</b>                                             | <b>45</b> | <b>32</b> | <b>77</b> |

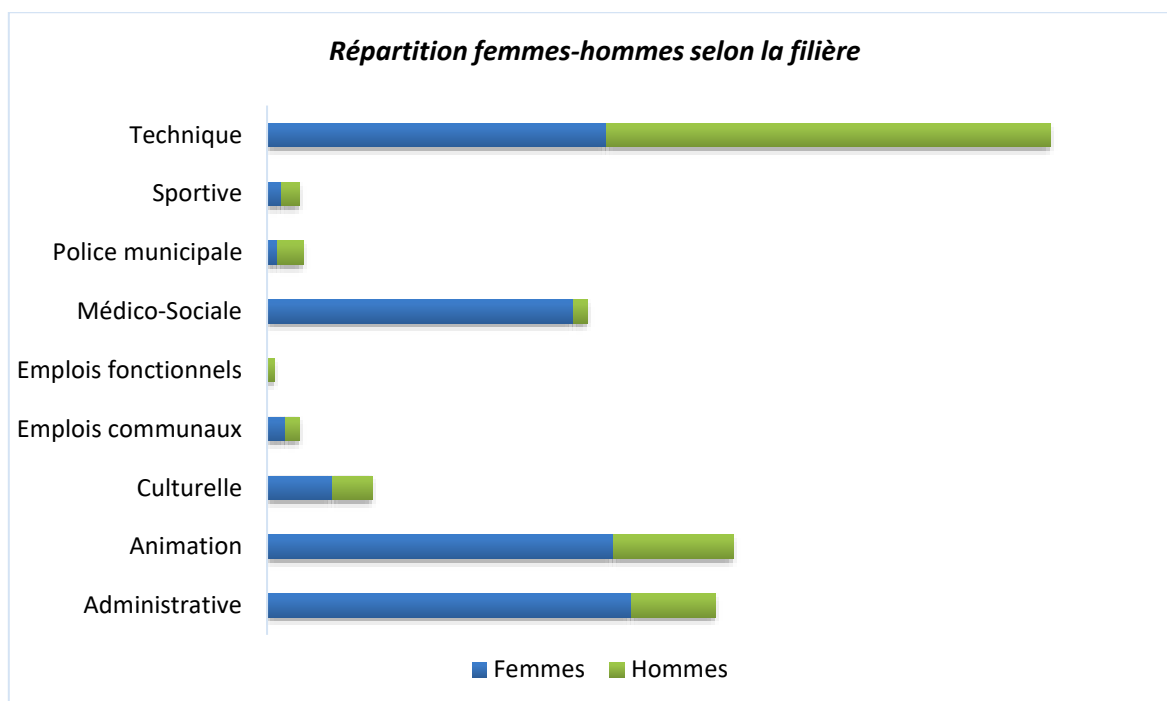
Les emplois de direction, quels qu'ils soient, sont **majoritairement occupés par des femmes** au sein de la collectivité, exceptés les emplois fonctionnels qui concernent exclusivement des hommes.

## Filières

### *Répartition femmes-hommes selon la filière*

|                      | Femmes     | Hommes     | Total      |
|----------------------|------------|------------|------------|
| Administrative*      | 101        | 24         | 125        |
| Animation            | 95         | 33         | 128        |
| Culturelle           | 18         | 11         | 29         |
| Emplois fonctionnels | 0          | 2          | 2          |
| Médico-Sociale       | 88         | 7          | 95         |
| Police municipale    | 3          | 7          | 10         |
| Sportive             | 4          | 5          | 9          |
| Technique            | 93         | 122        | 215        |
| <b>Total</b>         | <b>402</b> | <b>211</b> | <b>613</b> |

*\*Les collaborateurs.trices de cabinet ont été classés.es dans la filière administrative.*





Comme en 2018, les femmes sont **majoritairement représentées dans les filières administrative (81%), médico-sociale (93%), culturelle (62%)** ainsi que dans **l'animation (74%)**. Les filières les moins féminisées sont la police municipale (30%) ainsi que les filières technique (43%) et sportive (44%). Les emplois fonctionnels, quant à eux, sont exclusivement occupés par des hommes en 2019.

Ces données sont **proches des taux de féminisation de la fonction publique territoriale** à l'échelle nationale, comme le montre les « chiffres clés de l'égalité professionnelle – éd. 2018 » présentés dans l'encadré ci-après. 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

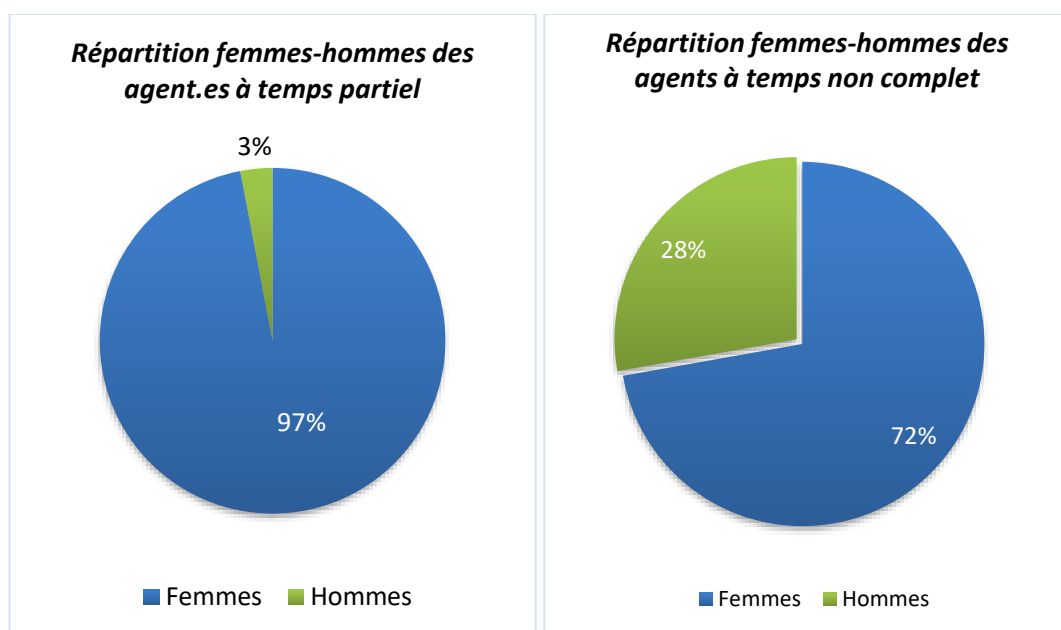
**Répartition femmes-hommes des agent.es sur poste permanent présent.es au 31 décembre 2019  
par filière et par qualité**

|                      | Contractuel.le |           |                              | Titulaire  |            |                         | Total<br>général |
|----------------------|----------------|-----------|------------------------------|------------|------------|-------------------------|------------------|
|                      | Femmes         | Hommes    | Sous-total<br>Contractuel.le | Femmes     | Hommes     | Sous-total<br>Titulaire |                  |
| Administrative       | 22             | 10        | 32                           | 79         | 14         | 93                      | 125              |
| Animation            | 55             | 17        | 72                           | 40         | 16         | 56                      | 128              |
| Culturelle           | 9              | 6         | 15                           | 9          | 5          | 14                      | 29               |
| Emplois fonctionnels | 0              | 0         | 0                            | 0          | 2          | 2                       | 2                |
| Médico-Sociale       | 32             | 6         | 38                           | 56         | 1          | 57                      | 95               |
| Police municipale    | 0              | 0         | 0                            | 3          | 7          | 10                      | 10               |
| Sportive             | 4              | 2         | 6                            | 0          | 3          | 3                       | 9                |
| Technique            | 24             | 19        | 43                           | 69         | 103        | 172                     | 215              |
| <b>Total</b>         | <b>145</b>     | <b>60</b> | <b>205</b>                   | <b>257</b> | <b>151</b> | <b>408</b>              | <b>613</b>       |

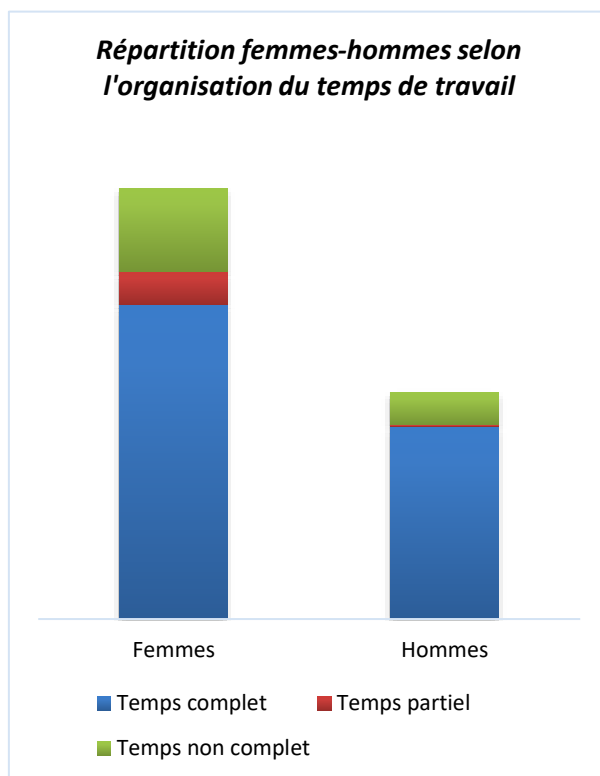
## Organisation du temps de travail et congé parental

|                   | Femmes     |     | Hommes     |     | Total      |
|-------------------|------------|-----|------------|-----|------------|
| Temps complet     | 293        | 62% | 180        | 38% | 473        |
| Temps partiel     | 31         | 97% | 1          | 3%  | 32         |
| Temps non complet | 78         | 72% | 30         | 28% | 108        |
| <b>Total</b>      | <b>402</b> |     | <b>211</b> |     | <b>613</b> |

Comme le montre le tableau ci-dessus ainsi que les graphiques ci-dessous, **seul un homme occupe un poste à temps partiel contre 31 femmes**. De même, 72% des postes à temps non-complet sont occupés par des femmes.



A l'échelle de la collectivité, **27% de femmes sont en temps partiel ou non-complet**, contre 15% d'hommes. Si le nombre de femmes occupant un temps partiel ou non-complet au sein de la collectivité est proche des données nationales (29%), le nombre d'hommes qui n'occupent pas un poste à temps plein est plus élevé aux Lilas que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (7%).



**Répartition femmes-hommes des agent.es en congé parental au 31 décembre 2019**

|                   | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------|--------|--------|-------|
| Nombre d'agent.es | 8      | 1      | 9     |

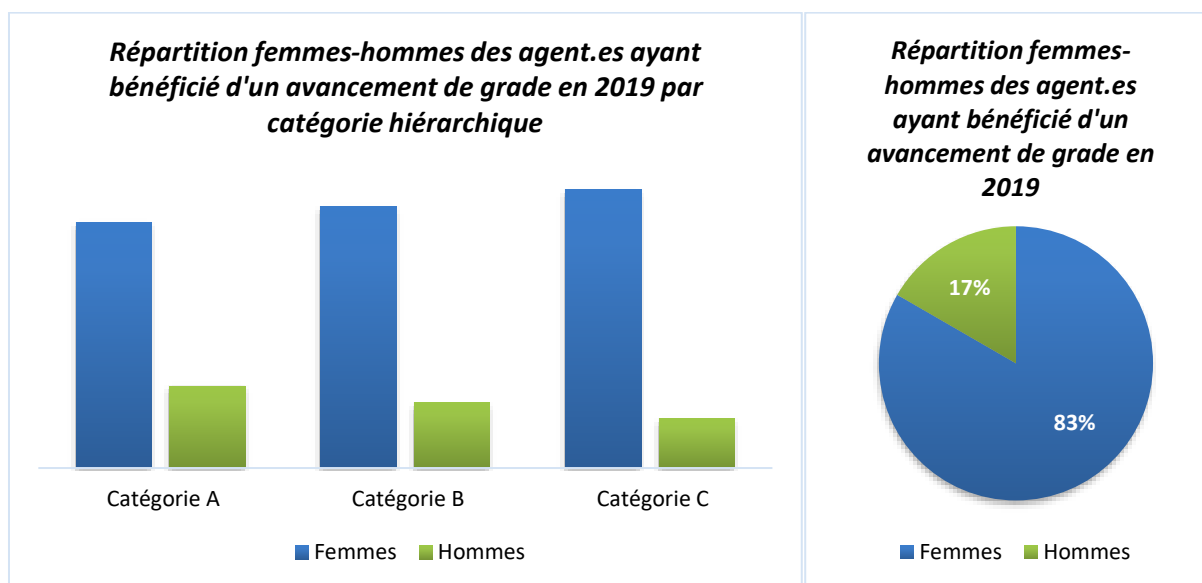
Le nombre de femmes en congé parental est passé de 5 en 2018 à 8 en 2019, tandis que le nombre d'hommes n'a pas évolué cette année. Selon « les chiffres-clés de l'égalité professionnelle – éd. 2018 », 29% de femmes ont été en congé parental au sein de la fonction publique territoriale, contre 7% d'hommes. Aux Lilas, 89% des agent.es en congé parental étaient des femmes en 2019 (83% en 2018).

## Avancement de grade et promotion interne

### *Répartition femmes-hommes des agent.es ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2019*

|              | Femmes    |     | Hommes   |     | Total général |
|--------------|-----------|-----|----------|-----|---------------|
| Catégorie A  | 3         | 60% | 2        | 40% | 5             |
| Catégorie B  | 4         | 80% | 1        | 20% | 5             |
| Catégorie C  | 28        | 85% | 5        | 15% | 33            |
| <b>Total</b> | <b>35</b> |     | <b>8</b> |     | <b>43</b>     |

Le nombre total d'avancement de grade a augmenté depuis l'année dernière où il s'élevait à 38. La part de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade a augmenté de 2018 à 2019, passant de 60% à 81%, et ce quelle que soit la catégorie hiérarchique.



### ***Répartition femmes-hommes des agent.es ayant bénéficié d'une promotion interne en 2019***

|                           | Femmes   | Hommes   | Total général |
|---------------------------|----------|----------|---------------|
| Catégorie A à Catégorie A | 1        | 0        | 1             |
| Catégorie C à Catégorie B | 2        | 0        | 2             |
| <b>Total</b>              | <b>3</b> | <b>0</b> | <b>3</b>      |

Pour rappel, deux hommes et deux femmes ont bénéficié d'une promotion interne en 2018.

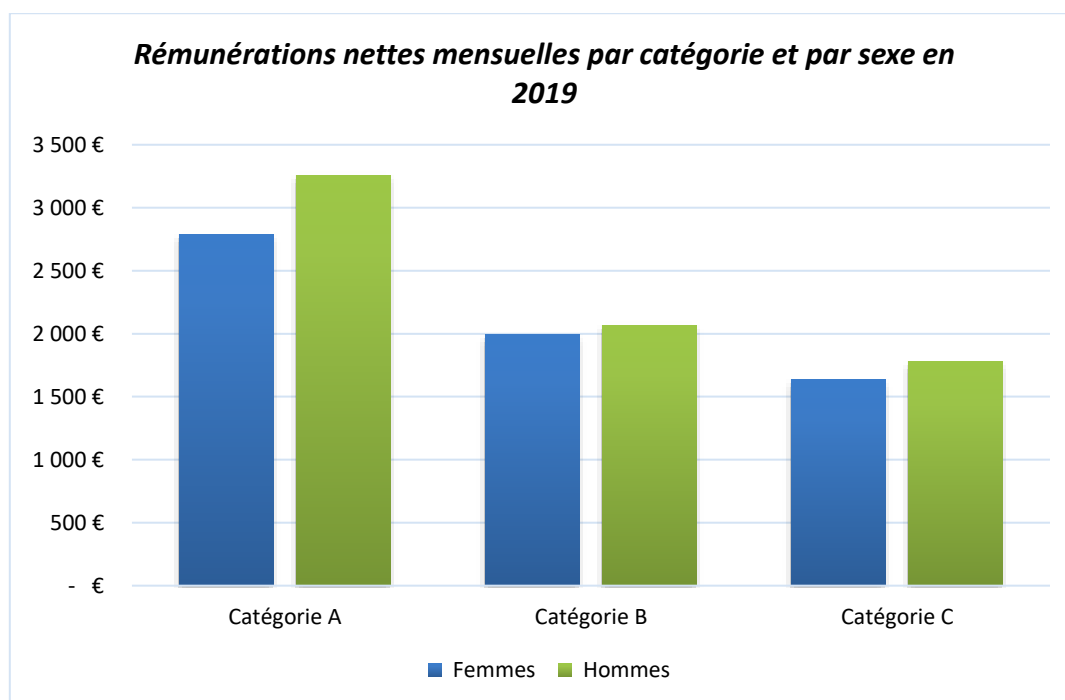
## Rémunérations

### *Rémunérations nettes moyennes mensuelles (en équivalent temps plein) par catégorie et par sexe sur l'année 2019*

|                      | Catégorie A       | Catégorie B       | Catégorie C       | Total général     |
|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Femmes</b>        | 2 787,12 €        | 1 993,03 €        | 1 635,06 €        | 2 138,40 €        |
| <b>Hommes</b>        | 3 252,28 €        | 2 068,85 €        | 1 778,45 €        | 2 366,53 €        |
| <b>Total général</b> | <b>3 019,70 €</b> | <b>2 030,94 €</b> | <b>1 706,75 €</b> | <b>2 252,46 €</b> |

**L'écart de salaire moyen entre femmes et hommes s'est réduit** passant de 237€ en 2018 à 228€ en 2019. Comme le montre le tableau ci-dessus et le graphique ci-dessous, le salaire des hommes est plus élevé que celui des femmes quelle que soit la catégorie hiérarchique.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est **plus important aux Lilas** que dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, où les femmes perçoivent en moyenne 1 826€ nets par mois et les hommes 2 008€ (182€ d'écart).



## Absentéisme et accidents du travail

**Répartition femmes-hommes des absences pour raison de santé en 2019**

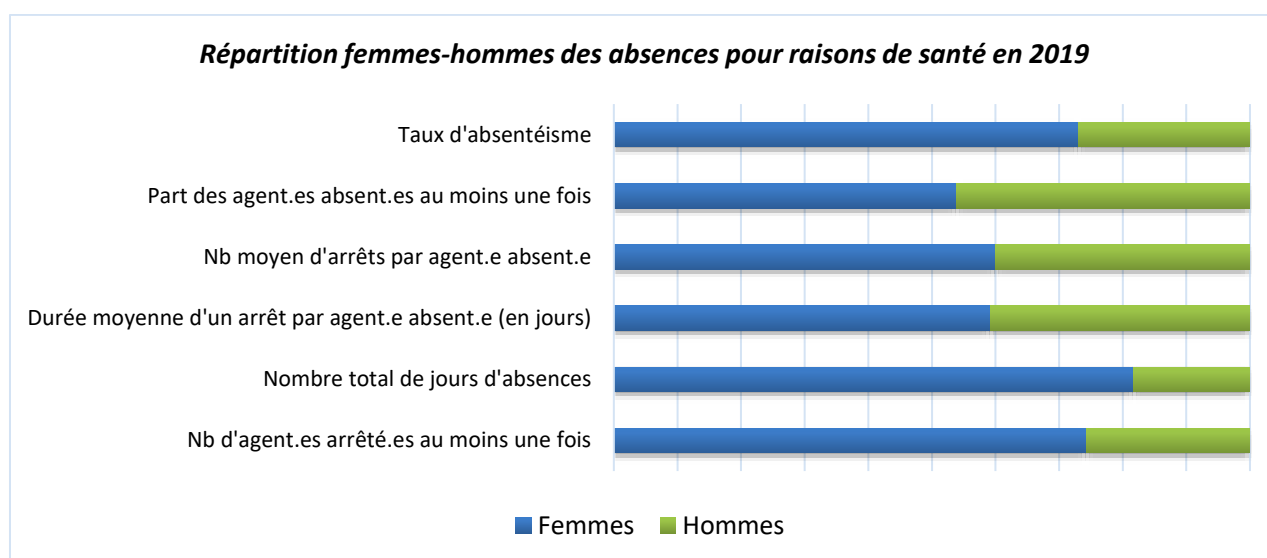
|              | Nb d'agent.es arrêté.es au moins une fois | Nombre total de jours d'absence | Durée moyenne d'un arrêt par agent.e absent.e (en jours) | Nb moyen d'arrêts par agent.e absent.e | Part des agent.es absent.es au moins une fois | Taux d'absentéisme |
|--------------|-------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------|
| Femmes       | 231                                       | 11 136                          | 16                                                       | 3                                      | 55%                                           | 14%                |
| Hommes       | 80                                        | 2 488                           | 11                                                       | 2                                      | 47%                                           | 7%                 |
| <b>Total</b> | <b>311</b>                                | <b>13 624</b>                   | <b>14</b>                                                | <b>2</b>                               | <b>51%</b>                                    | <b>10%</b>         |

Le taux d'absentéisme global a **diminué d'un point entre 2018 et 2019**, passant à 10%.

Si le taux d'absentéisme masculin en 2019 est proche de celui de 2018 (6%), il a augmenté de 6 points pour les femmes depuis l'année dernière. Le **taux d'absentéisme est plus élevé chez les femmes** que chez les hommes, tant en 2018 qu'en 2019.

Néanmoins, la part d'agentes absentes au moins une fois a baissé de 13 points en un an, passant de 68% à 55%, tandis que ce chiffre a augmenté de 2 points chez les hommes.

Selon l'étude SOFAXIS « Panorama 2019 – Collectivités territoriales, Qualité de vie au travail et santé des agent.es », le taux d'absentéisme moyen à l'échelle nationale en 2018 se maintient par rapport à 2017 et s'élève à 9,2%. La **Ville des Lilas a donc un taux d'absentéisme supérieur** de 4 points.

**Répartition femmes-hommes du taux d'accident du travail en 2019**

|              | Nb<br>d'agent.es<br>arrêté.es<br>au moins<br>une fois | Nombre<br>total de<br>jours<br>d'absence | Durée<br>moyenne<br>d'un arrêt<br>par<br>agent.e<br>absent.e | Nb<br>moyen<br>d'arrêts<br>par<br>agent.e<br>absent.e | Part des<br>agent.es<br>absent.es au<br>moins une<br>fois | Taux<br>d'absentéisme |
|--------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------|
| Femmes       | 34                                                    | 2 040                                    | 60                                                           | 1                                                     | <b>8%</b>                                                 | <b>2%</b>             |
| Hommes       | 24                                                    | 1 972                                    | 82                                                           | 1                                                     | <b>11%</b>                                                | <b>4%</b>             |
| <b>Total</b> | <b>58</b>                                             | <b>4 012</b>                             | <b>71</b>                                                    | <b>1</b>                                              | <b>10%</b>                                                | <b>3%</b>             |

La part des agent.es absent.es en 2019 pour accident du travail a augmenté d'un point par rapport à 2018 : la part de femmes absentes au moins une fois a diminué d'un point, tandis que celle des hommes a augmenté de deux points. Le taux d'absentéisme total a augmenté de plus de deux points, passant à 3% (1,7% en 2018) tandis que la moyenne nationale s'élève à 1,5%.

Le nombre total de jours d'absence pour accident du travail, quant à lui, est passé de 3 428 en 2018 à 4 012 en 2019.

La durée moyenne d'un arrêt lié à un accident du travail a augmenté de 20 jours depuis l'année dernière, se rapprochant ainsi des données nationales (65 jours).

## 2. Actions menées en matière d'égalité professionnelle

### ✓ Réalisation des objectifs 2019

- Réflexion sur les **indicateurs à analyser prioritairement** dans le cadre du présent rapport, et en établir une analyse plus approfondie : **en cours**
- **Renfort du poste de référent** avec l'arrivée d'une personne Chargée de mission Démarches participatives qui aura également l'Egalité Femmes-Hommes dans ses missions : **réalisé**
- Maintien de l'attention à l'usage du féminin et du masculin dans la **nomination et description des différents métiers** / **Validation des nouvelles fiches** de poste en Comité technique : **réalisé**

Dans le cadre de la démarche de réécriture de l'ensemble des fiches de poste de la collectivité (Ville et CCAS) en 2018, il a été convenu d'inclure la **féminisation des intitulés/appellations des métiers**. L'ensemble des fiches de poste ont été adoptées sous cette forme par le comité

technique lors de sa séance du 14 juin 2019. Cet usage est désormais utilisé pour toute nouvelle fiche de poste.

- Développement de la **sensibilisation/formation du personnel**, et de la **promotion de l'égalité** en tant qu'employeur : **réalisé**

Des sessions de sensibilisation de tou.tes les agent.es **de la Petite enfance et du Périscolaire** ont eu lieu en 2019 sur le thème de l'éducation à l'égalité filles-garçons, suivies d'une formation plus approfondie d'ambassadeur.rice (*cf. page 38*).

A l'occasion de la **Journée internationale des Droits des Femmes**, l'ensemble du personnel a reçu une invitation, accompagnant les feuilles de paie, pour assister à une pièce de théâtre en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes (*cf. page 44*).

Il est également proposé d'inclure au **plan de formation 2020-2023** un objectif de formation des agent.es à l'égalité femmes-homme au sein de l'administration ainsi que dans la relation aux usager.es. Cet objectif sera accompagné par le CNFPT et des organismes de formation extérieurs. Il fera l'objet d'une évaluation en 2023.

- **Lancement et expérimentation du télétravail** comme outil de meilleure conciliation de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle : **en cours**

La Ville des Lilas va expérimenter en 2020 le télétravail. La collectivité entend ainsi améliorer les conditions de travail, en créant de la souplesse dans les rythmes de travail et en supprimant le temps de transport des agent.es.

### ✓ Objectifs 2020

- Réflexion sur les **indicateurs à analyser prioritairement** dans le cadre du présent rapport, et en établir une analyse plus approfondie
- Développer la prévention auprès des agent.es en matière de **violences sexuelles et sexistes au travail**, en organisant notamment des sessions de sensibilisation
- Etablir le bilan de l'**expérimentation du télétravail** au sein de la collectivité, en particulier en termes de meilleure conciliation vie professionnelle-vie personnelle



## II. Égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

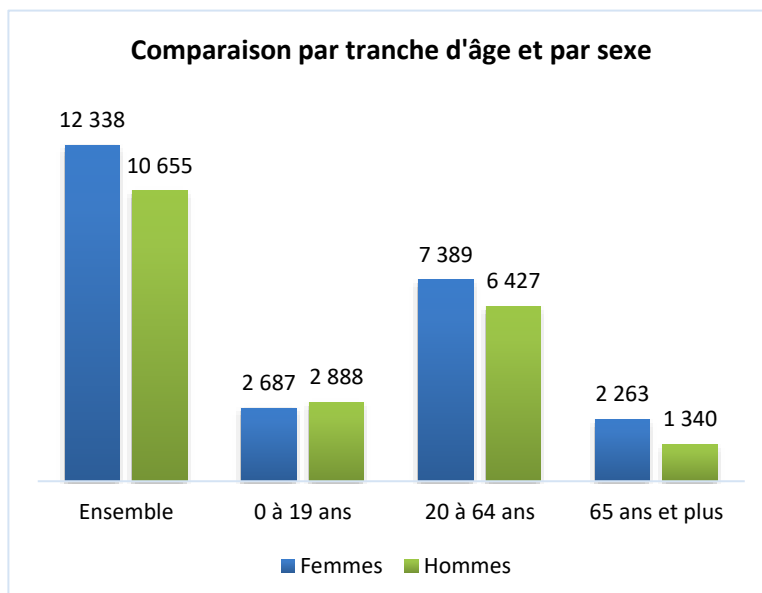
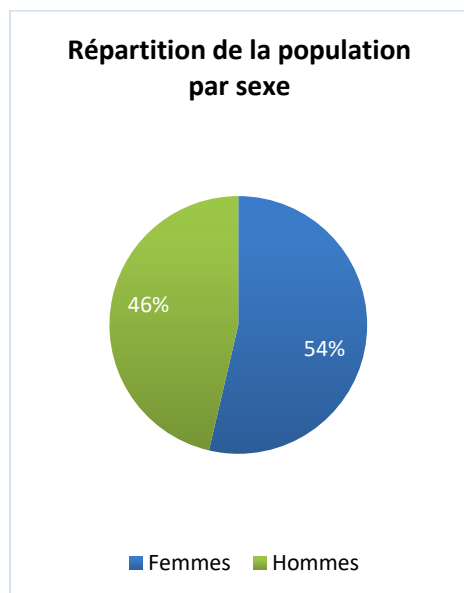
### 1. Analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Ville des Lilas

#### Sexe et âge

*Population par sexe et tranche d'âge*

| <i>Tranche d'âge</i>  | <b>Femmes</b>      | <b>%</b> | <b>Hommes</b> | <b>%</b> |
|-----------------------|--------------------|----------|---------------|----------|
| <i>Total</i>          | 12 338             | 54       | 10 655        | 46       |
| <i>0 à 19 ans</i>     | 2 687              | 22       | 2 888         | 27       |
| <i>20 à 64 ans</i>    | 7 389              | 60       | 6 427         | 60       |
| <i>65 ans et plus</i> | 2 263              | 18       | 1 340         | 13       |
| <i>Total</i>          | 22 993 habitant.es |          |               |          |

Source : INSEE, RP 2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019



Source : INSEE, RP 2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019

Le nombre d'habitant.es est passé de 22 762 en 2014 à 22 993 en 2016. Pour autant, la population des Lilas est toujours **majoritairement féminine à 54%**, et ce quelle que soit la tranche d'âge concernée (sauf 0-14 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       | 51                | 49     | 51,8          | 48,2   | 51,6   | 48,4   |
| 0 à 19 ans     | 28                | 29,9   | 24,4          | 27,1   | 25,8   | 23,1   |
| 20 à 64 ans    | 59,3              | 59,6   | 59,6          | 60,1   | 57,4   | 55,8   |
| 65 ans et plus | 12,7              | 10,5   | 16            | 12,7   | 16,8   | 21,1   |

Sources : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le **nombre de femmes seules s'élève à 26,6%** contre 17,1% pour les hommes. La proportion de femmes seules est **plus élevée de 6 points** par rapport aux données nationales, même si elle a diminué depuis 2011 alors que la part des hommes seuls a augmenté.

## Ménages et familles

**Ménages selon leur composition**

|                             | 2016   |       | 2011   |       |
|-----------------------------|--------|-------|--------|-------|
| Ensemble                    | 10 683 | 100%  | 10 568 | 100%  |
| Ménages d'une personne      | 4 666  | 43,7% | 4 600  | 43,5% |
| Hommes seuls                | 1 827  | 17,1% | 1 661  | 15,7% |
| Femmes seules               | 2 839  | 26,6% | 2 938  | 27,8% |
| Autres ménages sans famille | 352    | 3,3%  | 413    | 3,9%  |
| Ménages avec famille(s)     | 5 665  | 53%   | 5 556  | 52,6% |

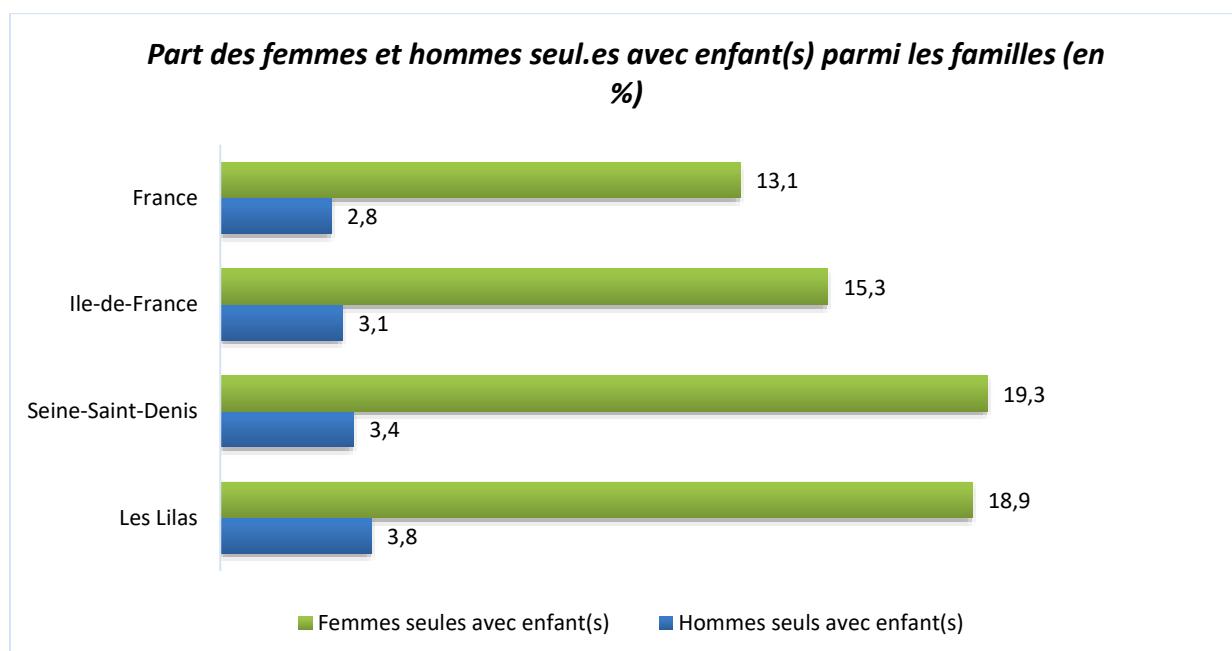
Source : INSEE, RP2009 au 01/01/2011 et RP 2014 exploitation principale, géographie au 01/01/2016

**Composition des familles**

|                                     | Les Lilas | Seine-Saint-Denis | Ile-de-France | France     |
|-------------------------------------|-----------|-------------------|---------------|------------|
| <i>Ensemble</i>                     | 5 731     | 403 803           | 3 141 561     | 18 242 467 |
| <i>Couples avec enfant(s)</i>       | 2 605     | 200 286           | 1 474 895     | 7 629 251  |
| <i>Familles monoparentales</i>      | 1 303     | 91 552            | 577 349       | 2 898 354  |
| <i>Hommes seuls avec enfant(s)</i>  | 218       | 13 562            | 96 782        | 510 044    |
| <i>Femmes seules avec enfant(s)</i> | 1 085     | 77 990            | 480 567       | 2 388 310  |
| <i>Couples sans enfant</i>          | 1 823     | 111 965           | 1 089 317     | 7 714 862  |

Sources : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

La part des **femmes seules avec enfant(s)** représente près de **19% des ménages**, tandis que c'est le cas de 3,8% des hommes aux Lilas. Comme le montre le graphique ci-dessous, la part de femmes seules avec enfant(s) est proche de celle observée en Seine-Saint-Denis mais est **supérieur de près de 6 points aux chiffres nationaux**.



Sources : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

## Scolarisation et niveau de diplôme

### Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016 (en %)

|                | Ensemble | Hommes | Femmes |
|----------------|----------|--------|--------|
| 2 à 5 ans      | 71,7     | 68,2   | 75,7   |
| 6 à 10 ans     | 95,6     | 95,2   | 96,1   |
| 11 à 14 ans    | 98,5     | 98,2   | 98,6   |
| 15 à 17 ans    | 97,3     | 96,9   | 97,8   |
| 18 à 24 ans    | 61,3     | 56,3   | 66     |
| 25 à 29 ans    | 13,4     | 11,3   | 15,2   |
| 30 ans ou plus | 1,6      | 1      | 2,1    |

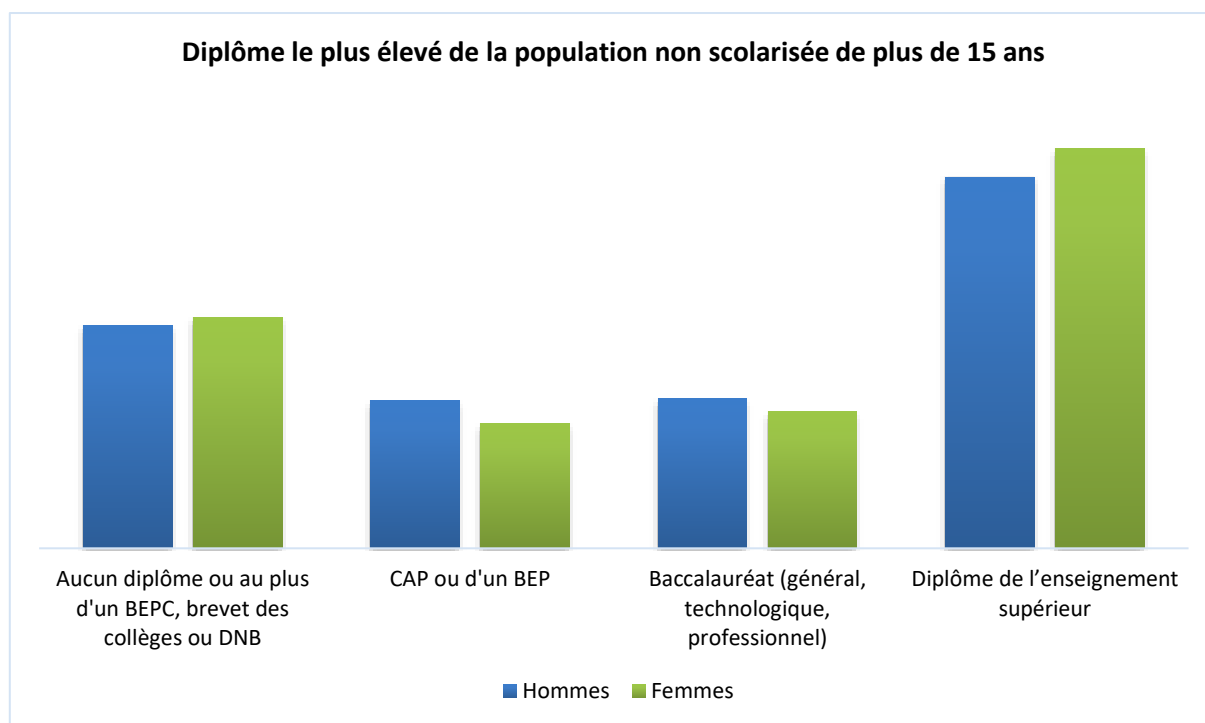
Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

Selon le tableau ci-dessous, la population lilasienne se caractérise par un **haut niveau de diplôme de l'enseignement supérieur**, détenu par 44,8% de femmes (41,2% en 2014) et 43,4% d'hommes (39% en 2014).

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

|                                                                | Ensemble | Hommes | Femmes |
|----------------------------------------------------------------|----------|--------|--------|
| Aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB | 25,5%    | 25%    | 25,9%  |
| CAP ou d'un BEP                                                | 15,2%    | 16,6%  | 14%    |
| Baccalauréat (général, technologique, professionnel)           | 16%      | 16,8%  | 15,3%  |
| Diplôme de l'enseignement supérieur                            | 43,4%    | 41,6%  | 44,8%  |

Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019



*Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019*

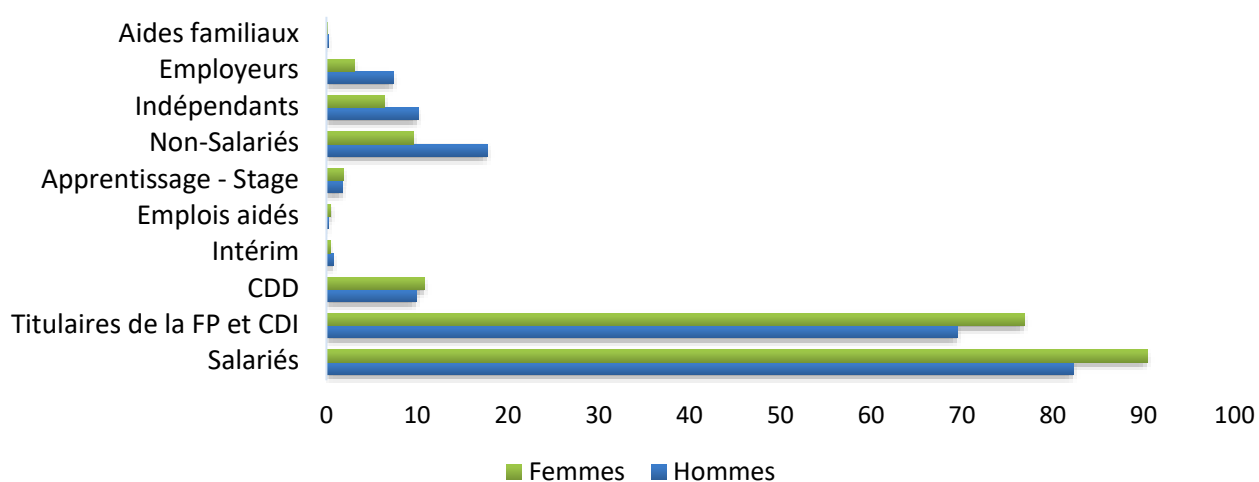
Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur (44,8% contre 41,6%), elles sont également plus nombreuses à ne posséder aucun diplôme ou au plus un BEPC ou brevet des collèges (25,9% contre 25%). Par ailleurs, moins de femmes que d'hommes détiennent un CAP/BEP ou un baccalauréat d'après le graphique ci-dessus.

## Emploi : statuts, salaires, chômage

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

|                                                  | Hommes       |              | Femmes       |              |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Ensemble</b>                                  | <b>5 002</b> | <b>100%</b>  | <b>5 262</b> | <b>100%</b>  |
| <b>Salariés, dont :</b>                          | <b>4 117</b> | <b>82,3%</b> | <b>4 758</b> | <b>90,4%</b> |
| <i>Titulaires de la fonction publique et CDI</i> | 3 478        | 69,5%        | 4 045        | 76,9%        |
| <i>CDD</i>                                       | 495          | 9,9%         | 567          | 10,8%        |
| <i>Intérim</i>                                   | 40           | 0,8%         | 22           | 0,4%         |
| <i>Emplois aidés</i>                             | 12           | 0,2%         | 25           | 0,5%         |
| <i>Apprentissage – Stage</i>                     | 92           | 1,8%         | 99           | 1,9%         |
| <b>Non-Salariés, dont :</b>                      | <b>885</b>   | <b>17,7%</b> | <b>503</b>   | <b>9,6%</b>  |
| <i>Indépendants</i>                              | 504          | 10,1%        | 336          | 6,4%         |
| <i>Employeurs</i>                                | 370          | 7,4%         | 164          | 3,1%         |
| <i>Aides familiaux</i>                           | 11           | 0,2%         | 3            | 0,1%         |

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



Sources : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

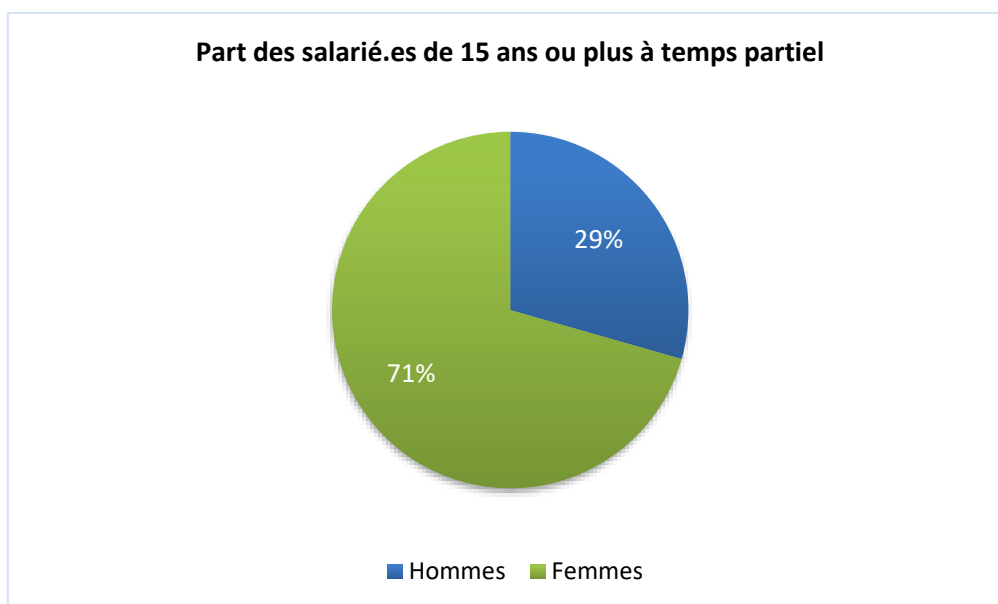
La population des Lilas, et les femmes à près de 77%, occupent **principalement des postes en contrat à durée indéterminée ou sont titulaires de la fonction publique**, leur garantissant une certaine sécurité en matière d'emploi. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (69,5%) à occuper ce type 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 toutefois moins nombreuses** que les hommes tandis qu'elles sont plus à occuper un CDD (10,8% contre 9,9%) ou un emploi aidé (0,5% 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 |        |
|--------------------------------------------------|-------------------|--------|---------------|--------|--------|--------|
|                                                  | Femmes            | Hommes | Femmes        | Hommes | Femmes | Hommes |
| <b>Salariés</b>                                  | 93,9              | 88     | 91,6          | 86,1   | 90,2   | 83,9   |
| <i>Titulaires de la fonction publique et CDI</i> | 78,9              | 74,2   | 78,6          | 75,2   | 75,7   | 71,4   |
| <i>CDD</i>                                       | 10,7              | 8,9    | 9             | 6,5    | 10,2   | 6,7    |
| <i>Intérim</i>                                   | 1,2               | 2,3    | 0,8           | 1,5    | 1,1    | 2,4    |
| <i>Emplois aidés</i>                             | 0,8               | 0,4    | 0,6           | 0,3    | 1,3    | 0,7    |
| <i>Apprentissage – Stage</i>                     | 2,3               | 2,3    | 2,6           | 2,6    | 2      | 2,7    |
| <b>Non-Salariés</b>                              | 6,1               | 12     | 8,4           | 13,9   | 9,8    | 16,1   |
| <i>Indépendants</i>                              | 4                 | 6,8    | 5,8           | 7,4    | 6,5    | 8,5    |
| <i>Employeurs</i>                                | 1,9               | 5      | 2,5           | 6,4    | 3      | 7,5    |
| <i>Aides familiaux</i>                           | 0,2               | 0,2    | 0,2           | 0,1    | 0,3    | 0,1    |

Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019



Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019

**71% des salarié.es en temps partiel sont des femmes** d'après le graphique ci-dessus. Ce chiffre est moins élevé qu'à l'échelle nationale où elles sont 77% à occuper un poste en temps partiel. Ce chiffre est plus élevé au sein de la Ville des Lilas car près de 78% des agent.es en temps partiel (ou en temps non-complet) sont des femmes.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, les femmes occupent majoritairement (73,9%) des emplois dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale. A l'inverse, elles sont peu nombreuses à travailler dans le domaine de la construction (13,1%).

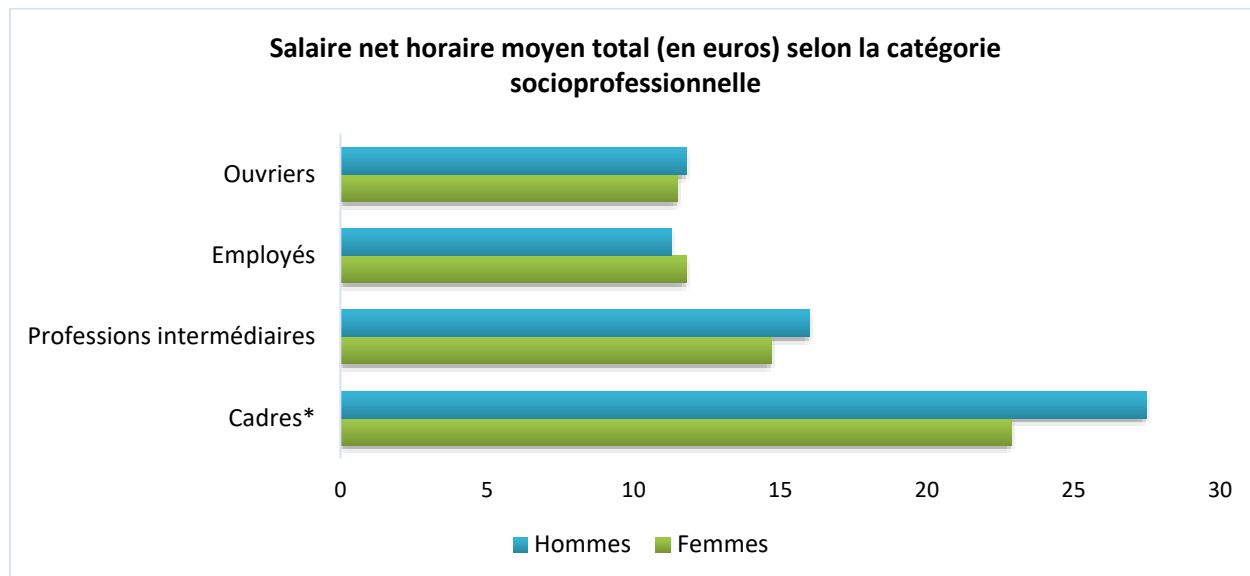
**Taux de féminisation par secteur d'activité**

|                                                                     | Nombre | dont femmes en % |
|---------------------------------------------------------------------|--------|------------------|
| <i>Ensemble</i>                                                     | 5 534  | 47,1             |
| <i>Agriculture</i>                                                  | 3      | 0                |
| <i>Industrie</i>                                                    | 210    | 38,5             |
| <i>Construction</i>                                                 | 340    | 13,1             |
| <i>Commerce, transports, services divers</i>                        | 3 110  | 35,3             |
| <i>Administration publique, enseignement, santé, action sociale</i> | 1 871  | 73,9             |

Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019



Le graphique ci-dessous montre que, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (excepté.es les employé.es), le **salaire net horaire moyen est plus élevé pour les hommes** que pour les femmes. Il est à noter que cet écart est d'autant plus important chez les cadres. Ces écarts existent quelle 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, DADS – fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019

Aux Lilas, le **chômage touche davantage les femmes que les hommes** (14,8% contre 14,5%). Bien que ces écarts s'observent également aux échelles départementale, régionale et nationale, la part des femmes parmi les chômeur.ses est plus importante aux Lilas (51,8%) que dans les autres strates territoriales.

#### **Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans (en %)**

|                                           | Les Lilas | Seine-Saint-Denis | Ile-de-France | France |
|-------------------------------------------|-----------|-------------------|---------------|--------|
| <b>Taux de chômage</b>                    | 14,7      | 18,7              | 12,7          | 14,1   |
| <b>Taux de chômage des hommes</b>         | 14,5      | 18,2              | 12,4          | 13,5   |
| <b>Taux de chômage des femmes</b>         | 14,8      | 19,2              | 13            | 14,7   |
| <b>Part des femmes parmi les chômeurs</b> | 51,8      | 49                | 50,7          | 50,9   |

Source : Insee, RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/201

## 2. Bilan 2019 et perspectives 2020 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'Egalité Femmes-Hommes s'est affirmée au fil du temps comme une **préoccupation de plus en plus forte 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'Egalité Femmes-Hommes, l'objectif est désormais d'aller progressivement **vers l'élaboration d'un Plan d'actions**, dans une approche intégrée de l'Egalité.

En ce sens, l'action municipale en matière d'égalité femmes-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'Egalité 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 2019 ainsi que les perspectives pour l'année 2020 sont présentés ci-après selon ces trois axes de travail.

## **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 (*cf. pages 15 à 16*) ;
- 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.

### ✓ **Réalisation des objectifs 2019 en matière de promotion générale de l'égalité/communication**

#### **Promotion générale de l'égalité**



- Poursuite de l'adhésion à **E.C.V.F** et adhésion au **centre Hubertine Auclert** : **réalisé**
- Signature de la **Charte européenne pour l'Egalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale** : **réalisé**
- Organisation d'un **évènementiel autour du 8 mars**, Journée des Droits des Femmes : **réalisé** (*cf. programme ci-dessous*)

ÉGALITÉ  
FOMMES  
HEMMES

LES LILAS S'ENGAGENT

DU 11 AU 21 MARS  
QUINZAINE DE L'ÉGALITÉ

MARDI 19 MARS 2019 À 20H EN MAIRIE

SOIRÉE D'ÉCHANGES

« Égalité filles-garçons, lutte contre les stéréotypes :  
une question d'éducation ? »

Dès la petite enfance, les stéréotypes sexués pèsent sur la liberté des filles et des garçons. Ils peuvent limiter les enfants dans leur choix et leurs envies, et priver la société de nombreuses compétences. Comment, à la maison, à l'école, au centre de loisirs, dans la cour de récréation, pouvons-nous agir toutes et tous pour prévenir ces stéréotypes et construire une éducation résolument égalitaire pour les filles et les garçons ?

**SOIRÉE ANIMÉE PAR :**  
**Le Centre Hubertine Auclert,**  
Centre francilien pour l'Égalité Femmes-Hommes

**EN PRÉSENCE DE :**  
**Daniel Guiraud,** Maire des Lilas,  
1<sup>er</sup> Vice-président du Conseil départemental,  
**Irina Schapira,** Conseillère municipale en charge de l'Égalité Femmes-Hommes,  
**Madeline Da Silva,** Maire-adjointe en charge des Affaires scolaires et de la Petite Enfance,  
**Juliette Chevalier,** Directrice du Plaidoyer et de la Communication d'UNICEF France, **Brigitte Bertin,** Inspectrice de l'Éducation Nationale de la Mission Égalité Filles-Garçons,  
**Chris Blache,** Cofondatrice et coordinatrice de Genre et Ville,  
**Héloïse Pierre,** Fondatrice de The Moon Project – des jeux pour enfants qui parlent d'égalité, et **Maman Rodarde,** blogueuse.

WWW.VILLE-LESLILAS.FR

ville  
des  
Lilas

## À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES, LA VILLE PROPOSE DE NOMBREUX RENDEZ-VOUS

Expositions, parcours de découverte, pièce de théâtre,  
conférences, courts métrages, rencontres...

- **Du 11 au 21 mars, au Kiosque**

Exposition *Les crocodiles*, avec des temps d'animation autour de l'exposition. Celle-ci a été réalisée à partir d'histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en bande-dessinée par Thomas Mathieu.

- **Du 11 au 15 mars, au Kiosque**

Le dispositif ACTE (Accueil des Collégien.ne.s Temporairement Exclu.e.s) inaugurera un parcours de découverte des noms de lieux et de rues portant des noms de femmes aux Lilas. Une cartographie sera réalisée.  
+infos : Le Kiosque, 167 rue de Paris  
01 48 97 21 10

- **Judi 14 mars à 20h30,**

**au Garde-Chasse**

Spectacle *Et pendant ce temps Simone veille !*  
Réservation : 01 43 60 41 89

- **Lundi 18 mars à 17h,  
au service jeunesse**

Diffusion de courts métrages suivie d'un débat sur les relations filles-garçons autour de différents thèmes : rumeurs, préjugés sexistes, harcèlement de rue, inégalités salariales, consentement...  
Espace Louise-Michel,  
38 bd Général-Leclerc

- **Du 28 mars au 11 mai,  
à l'espace culturel d'Anglemont**

Exposition *Ernest Pignon-Ernest* : affiches. Une exposition inédite des affiches du père du street-art, abordant notamment le thème de l'égalité Femmes-Hommes.

## ET AUSSI

- **Projet Wi-filles avec le club**

**FACE au service jeunesse**

Programme de sensibilisation au numérique. Il s'adresse aux jeunes filles de 14 à 17 ans afin d'enrichir leur vision des débouchés d'avenir avec le digital, de développer leur autonomie, de les rendre actrices de leur parcours scolaire et professionnel (ateliers de pratique du numérique et rencontres avec des entreprises du secteur).  
+infos : 01 49 88 28 85

## PROJET PARTICIPATIF

La compagnie  *Ici Même et Là Aussi*  propose un projet participatif de création théâtrale intergénérationnelle appelé *Passe la parole*. Faite de rencontres entre élèves de Seconde du lycée Paul-Robert et Séniors lilasiens, cette création théâtrale aura pour thème les inégalités entre les femmes et les hommes et le parcours de vie de Simone Veil.

Séniors lilasiens, si vous êtes intéressés par cette expérience créative et humaine, contactez la compagnie au 06 44 01 41 24 ou [imlacomunication@gmail.com](mailto:imlacomunication@gmail.com).  
+infos : [imlacompanie.net](http://imlacompanie.net)



## Activité générale des services et communication



- **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**
- **Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée** : Suivi permanent des publications internes et externe : **en cours**

Une attention particulière est portée à la communication interne et externe menée par la Ville.

L'utilisation de l'écriture inclusive se diffuse petit à petit au sein de la collectivité, tant en interne (courriels, supports de présentation, *Trait d'Union*), qu'en externe (campagne de communication à destination du public, *Infos Lilas*).



### Quelques chiffres-clés en 2019

Sur **11 Infos-Lilas** parus :

- **5 portraits de femmes** (4 portraits d'hommes)
- **3 articles consacrés à des femmes** ayant marqué l'Histoire de la Ville (aucun article ne portait sur des hommes)

Sur **5 numéros de Trait d'Union** diffusés :

- **3 portraits d'agentes**
- 3 portraits d'agents

Pour la première fois, l'écriture inclusive a été utilisée durant toute la campagne de communication autour du budget participatif.

- Mise en place d'un **onglet dédié sur le site Internet** de la Ville : **à venir**

Une refonte du site Internet de la Ville a été menée cette année, suite à laquelle il est prévu de créer un onglet dédié aux actions menées par la Ville en matière d'égalité femmes-hommes (projets menés, actualités, évènements, etc.).

- Poursuite de la réflexion sur des **clauses spécifiques dans les marchés publics** : Etudier comment cela se met en œuvre dans d'autres collectivités territoriales, et la faisabilité aux Lilas + Sensibiliser des entreprises dans le cadre des appels d'offres sur leurs obligations en matière d'Egalité Femmes-Hommes : **réalisé**

Une étude des clauses spécifiques dans les marchés existant dans d'autres collectivités a été menée, à l'issue de laquelle une clause relative à l'égalité femmes-hommes a été rédigée (*cf. encadré ci-dessous*). Elle est systématiquement intégrée aux cahiers des charges rédigés par la Ville. Cette clause impose aux structures répondant aux appels d'offres le respect de certaines règles relatives à l'égalité professionnelle.

### **CLAUSE MARCHE PUBLIC : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que les opérateurs économiques d'au moins 50 salariés sont également soumis à des pénalités à la charge de l'employeur, qui peuvent être mises en œuvre lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ; lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ; ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Le candidat individuel, ou chaque membre du groupement, déclare sur l'honneur :

- N'entrer dans aucun des cas d'interdiction de soumissionner prévu à l'article L2141-4 du Code de la commande publique relatif aux exclusions de plein droit de participer à une procédure de passation des marchés publics ;
- N'opérer aucune des distinctions, constituant une discrimination, énumérées aux articles 225-1 et 225-1-1 du Code pénal, notamment en raison du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'identité de genre.
- N'avoir fait l'objet d'aucune condamnation depuis cinq ans au moins au titre du non-respect des dispositions prévues aux articles L1142-1 du Code du travail ;
- Ne mentionner ni faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille des candidats à l'embauche ;
- Ne pas refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- Ne pas prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ;
- Avoir mis en œuvre la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L2242-1 du Code du travail, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail, ou, en l'absence d'accord à l'issue de cette négociation, établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et en transmettre un exemplaire au pouvoir adjudicateur sur simple demande de sa part.



### ✓ **Au-delà des objectifs fixés en 2019**

- Création d'un **budget dédié** à l'égalité femmes-hommes élevé à 5 000€, en hausse en 2020
- Arrivée de la **chargée de mission démocratie participative**, dont certaines missions portent sur l'égalité femmes-hommes

### ✓ **Objectifs 2020**

- **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
- Mettre en place une **page Internet dédiée**
- Maintenir les **actions menées chaque année** :
  - Organisation d'un **évènementiel autour du 8 mars**, Journée des Droits des Femmes
  - Poursuivre la vigilance concernant la **communication sans stéréotype de genre**
  - Poursuivre l'adhésion à **E.C.V.F** et l'adhésion au **centre Hubertine Auclert**
- Etablir des règles communes pour **l'utilisation de l'écriture inclusive** au sein de la collectivité, en interne comme en externe

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

### Grandir aux Lilas : Petite enfance-Enfance-Jeunesse



#### ✓ Réalisation des objectifs 2019

##### *Petite enfance/Enfance*

- Création de **mallettes pédagogiques d'Education à l'Egalité Filles-Garçons** à destination des acteur.trices éducatif.ves : **réalisé**
- *Janvier 2019* : Constitution de Mallettes pédagogiques à destination du personnel périscolaire et des équipes enseignantes
- Remise d'une mallette dans chaque accueil périscolaire, accueil de loisirs et école
- *Mardi 22 Janvier 2019* : Cérémonie de remise des mallettes en présence des équipes périscolaires et directeurs.trices d'école (*cf. page suivante*)
- *13 mars 2019* : Présentation de la Mallette à la Conférence du Centre Hubertine Auclert « Eduquer pour lutter contre les violences sexistes »





**Présentation par Madeline da Silva,  
Adjointe au Maire en charge des Affaires scolaires et de la Petite enfance**

Je suis très heureuse de vous mettre à disposition ces **Mallettes pédagogiques d'Education à l'Egalité**, à destination des enfants d'âge maternelle et élémentaire.

Ces mallettes sont un début pour marquer la volonté et l'ambition de la ville d'affirmer que l'Egalité aux Lilas n'est pas une option.

Je suis convaincue de la force de l'Education. L'Education permet tout, de s'élever au-dessus des injustices, de s'élever au-dessus des inégalités. Elle est un levier formidable pour plus d'égalité sociale et ce grâce au travail impliqué des enseignantes et enseignants, animatrices et animateurs, directrices et directeurs d'écoles et structures périscolaires.

Alors évidemment, si l'on pense Egalité filles-garçons et Lutte contre les stéréotypes de genre, on ne peut les dissocier de l'Education.

Nous savons que les rapports de domination et les inégalités femmes-hommes s'ancrent dès l'enfance. « *Pour changer durablement les mentalités et déconstruire les stéréotypes de sexe, l'éducation à l'égalité doit débiter dès le plus jeune âge* », avance dans un rapport le Haut Conseil à l'Egalité.

Alors oui, c'est parce que l'on ne cantonnera pas les garçons au foot, aux pistolets et aux métiers scientifiques, que l'on avancera.

C'est parce que l'on ne réduira pas les filles aux jeux de poupées, aux études de lettre et aux métiers de l'empathie, que l'on avancera.

C'est en changeant de point de vue nous-même, et en faisant évoluer les points de vue que nous avancerons vers cette égalité. Il n'y a pas de petites actions ni de petites intentions sur ces sujets.

Notre responsabilité est collective, parents, enseignants, animateurs, citoyens, élus et c'est ensemble que nous avancerons sur ces sujets.

Je remercie tous les partenaires qui ont contribué à la constitution de ces mallettes, de manière non exhaustive :

- Le centre Hubertine Auclert pour son engagement à nos côtés et son accompagnement de la démarche
- La société PlayTopla pour sa volonté de rendre le monde du jeu plus égalitaire
- Elise Morfin, alias #MamanRodarde d'avoir su impulser avec ses dépliants non sexistes une mobilisation engagée pour permettre aux plus jeunes d'oser dire ce qu'ils aiment
- La mare aux mots pour sa sélection pertinente d'ouvrages de littérature jeunesse non sexiste
- Elise Gravel pour ce support si adapté aux échanges avec les enfants.

Contact : Direction de l'Education et de l'Enfance 01.72.03.17.58

- **Evènementiel de mars 2019 axé sur l'Education à l'Egalité et la lutte contre les stéréotypes de genre : réalisé**

Une soirée d'échanges a été organisée par la Ville le *19 mars 2019* dans le cadre de la Journée sur la Lutte des Droits des Femmes, portant sur la question « Egalité filles-garçons, lutte contre les stéréotypes : une question d'éducation ? » (cf. page 28).

- Edition de novembre 2019 des **Droits de l'Enfant axée sur l'Egalité Filles-Garçons : réalisé**
- Organisation d'une après-midi festive le 16 novembre 2019 à l'école Romain-Rolland
- Radioreportage sur les émotions réalisé par *Bloom*, la radio des enfants, sur un temps périscolaire de l'Ecole Romain Rolland élémentaire
- Périscolaire : après-midi Jeux et activités pour tous et toutes le mercredi 20 novembre
- Petite enfance : Petit Déjeuner Crèche des Bruyères, Petit déjeuner Crèche des Sentes, Exposition Multi-accueil, Spectacle auprès des Assistantes maternelles et conférence auprès des Assistantes maternelles





# PROGRAMME

## ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ ET LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

A l'occasion du 30<sup>ème</sup> anniversaire de la Convention des Droits de l'Enfant, Les Lilas, « Ville amie des enfants » depuis 2015, organise une semaine d'animations du 16 au 22 novembre.

### SAMEDI 16 NOVEMBRE DE 15H À 18H

Après-midi festive à l'école  
élémentaire Romain-Rolland

**Espace scénique :** plusieurs démonstrations dont celle de l'atelier Hip Hop enfants du centre culturel Jean-Doooteau, animé par Hamdi Ben Hemdame.

**Expositions :** sur le thème de l'éducation à l'égalité et la lutte contre les stéréotypes de genre

- deux expositions réalisées par l'atelier de BD – Illustration et par l'atelier dessin – peinture du centre culturel Jean-Doooteau
- trois expositions (dessins, poèmes et photos) du service Jeunesse.

**Ateliers et animations :**

- le service périscolaire propose un puzzle grandeurs nature fille – garçon pour reconstituer un corps en mélangeant des morceaux appartenant aux deux sexes ; « La roue des Droits de l'Enfant » avec de nombreux lots à gagner ; un Jeu Memory « non genré » ; découverte de « contes inversés » dans lesquels c'est la chevallière qui délivre le prince...
- Lecture de contes sans stéréotype de genre aux tout-petits par le service petits enfants.

**Diffusion d'un programme audio** réalisé par Bloom la Radio des enfants sur le thème des émotions et du genre.

**Gouter pour tous les enfants** préparé par la Junior association « Mille et une couleurs » créée par des jeunes filles avec le soutien du service Jeunesse.

## ET AUSSI

Des animations toute la semaine dans les structures municipales

### Petite enfance

- Multi-accueil des Sentes : exposition photo « Pas de jeux de fille ou de jeux de garçons mais des jeux d'enfants » à découvrir autour d'un petit déjeuner des parents le mercredi 20 novembre.
- Crèche des Bruyères : projet autour des émotions non genrées.

### Relais d'Assistantes

#### Maternelles

- Animation au parc Luole-Aubrao, le mercredi 20 novembre de 10h à 11h avec deux musiciens et un jongleur.
- Conférence professionnelle, sur l'égalité fille – garçon et les stéréotypes de genre, réservée aux assistantes maternelles de la ville.

### Jeunesse

- Au kiosque : animation ludique sur les droits de l'enfant pour faire découvrir les différents articles de la Convention internationale des Droits de l'Enfant.
- A l'espace Louise-Michel : trois expositions réalisées par les adhérents du service Jeunesse.

### Le sport contre les stéréotypes de genre

Il n'y a pas de sports dédiés aux filles ou aux garçons. Le centre de loisirs en fera la démonstration tout au long de la semaine : water-polo, relais aquatique, tir au panier, élastique, marelle, tir au but, balle américaine.

### Cinéma du Garde-chasse

Projection du documentaire *Demain est à nous*, de Gilles de Maistre (2019, 1h24). Des enfants venus des quatre coins du monde se battent pour défendre leurs convictions.

- Vendredi 22 novembre à 16h (VOST),
- samedi 23 novembre à 14h (VOST),
- mardi 26 novembre à 14h (séances pour les scolaires).

- Mise en place de sessions de **sensibilisation de tou.tes les agent.es de la Petite enfance et du Périscolaire**, suivies de la formation plus approfondie d'ambassadeurs et ambassadrices de l'Éducation à l'Égalité : **réalisé**
  - Sensibilisation de tout le personnel périscolaire : 4 sessions de 2h les lundis 25 mars et 1<sup>er</sup> avril 2019
  - Sensibilisation de tout le personnel Petite enfance : 2 sessions de 2h le vendredi 5 avril
  - Formation d'un groupe d'ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité parmi le personnel périscolaire : 2 journées de formation les mercredis 25 septembre et 16 octobre 2019
- Retour d'expériences et analyse des pratiques prévus en 2020.



## ✓ Au-delà des objectifs fixés en 2019

- **Constitution d'une mini-bibliothèque** de livres d'Education à l'Egalité et/ou sans stéréotypes de genre dans les structures Petite enfance

## ✓ Objectifs 2020

- **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
- Etablir un bilan sur **l'utilisation (ou non) des mallettes pédagogiques** et leur contenu
- Organiser un temps **de sensibilisation à l'égalité filles-garçons des enseignants et enseignantes** volontaires sur un temps du midi
- Recourir à des **livres sans stéréotypes de genre** dans les structures Petite enfance
- Mener une réflexion sur le thème des **émotions non-genrées**, dans la continuité du radioreportage de Bloom, en lien avec la mallette à émotions et coussins à émotions (périscolaire maternelle et structures petite enfance)



- Remettre des **livres sans stéréotypes de genre** pour le cadeau de Noël 2020 des élèves lilasien.nes
- Réaménagement de la **cour de l'Ecole Paul Langevin** (cf. pages 46 à 47)



## Jeunesse

### ✓ Réalisation des objectifs 2019

- Développement et 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** : réalisé

**Le Kiosque** a mené différentes actions en ce sens cette année :

- **Exposition Les crocodiles** autour de la Journée des Droits des Femmes

Composée de 20 panneaux, cette exposition a été réalisée à partir d'histoires de harcèlement et de sexisme ordinaire mises en bande-dessinée par Thomas Mathieu. Différentes situations de violences sont proposées : viol, harcèlement sexiste de rue, harcèlement sexiste et sexuel dans les transports. Elle a été présentée en libre accès au Kiosque du 5 au 21 mars.

- Organisation d'un **débat au service jeunesse sur le sexisme**, dans le cadre de la Journée des Droits des Femmes. Basé sur des courts-métrages réalisés par des jeunes de Seine-Saint-Denis, ce débat a permis d'aborder des sujets tels que le harcèlement de rue et dans les transports, ou bien l'occupation de l'espace public entre femmes et hommes.

- Organisation d'un **débat mouvant sur les violences faites aux femmes et les inégalités de genre** au Kiosque le 27 novembre dans le cadre de la Journée de lutte contre les violences faites aux femmes, auquel 8 jeunes Lilasien.nes ont participé.





## ✓ Objectifs 2020

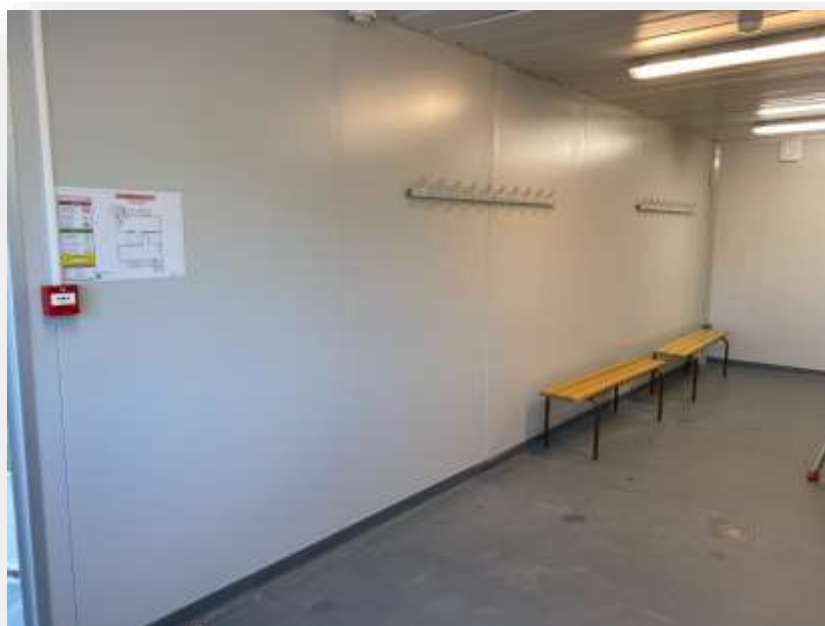
- Poursuivre le développement et l'approfondissement des actions menées sur la **Sensibilisation aux questions de genre, la Lutte contre les stéréotypes, les Relations Filles-Garçons, et la Prévention des violences sexuelles et sexistes**
  - Poursuivre l'organisation d'un évènement autour de la Journée pour les Droits des Femmes
  - Organiser un débat sur la lutte contre les violences faites aux femmes au lycée Paul Robert (*cf. ci-dessus*)

## Sports



### ✓ Réalisation des objectifs 2019

- Poursuivre l'accompagnement de la **création de l'équipe féminine de football** : création de vestiaires féminins notamment : **réalisé**



- Plus largement, poursuivre la **promotion du sport féminin et de la mixité des pratiques** : Réaliser un diagnostic spécifique à l'égalité femmes-hommes dans le sport et la pratique sportive aux Lilas (*ex : indicateurs à identifier pour mesurer la progression de la mixité des pratiques sportives et de l'accès des femmes aux associations sportives subventionnées par la Ville*) : **à venir**

✓ **Objectifs 2020 et de moyen terme**

- Intégrer l'égalité femmes-hommes avec des objectifs concrets, dans les futures **conventions avec les clubs sportifs** : **à venir**
- 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 faites aux femmes

## Culture



### ✓ Réalisation des objectifs 2019

- Maintenir une **programmation dédiée autour de la Journée Internationale des Droits des femmes**, et en développer la fréquentation : **réalisé**

Programmation dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes « *Et pendant ce temps Simone veille* » : 1 représentation pour le personnel (invitation envoyée à tou.tes les agent.es en même temps que le bulletin de paie) et 1 représentation tout public.



- Réaliser un **diagnostic spécifique pour mieux cibler les actions** : Recensement par sexe et âge du public abonné ou fréquentant les établissements culturels ; soutien à la création et diffusion culturelle : **en cours**



**2 artistes femmes** sur les 3 expositions de la saison 2019-2020 du centre culturel Jean-Cocteau :

- Exposition Eva Jospin (arts plastiques)
- Exposition Bianca Argimon (arts plastiques)



Fréquentation du **centre culturel Jean Cocteau** :

- Adhérent.es des pratiques amateurs : 80% de femmes inscrites
- Professeur.es ateliers amateurs : 63% de femmes

✓ **Au-delà des objectifs fixés en 2019**

- Poursuite du positionnement en faveur d'un **équilibre partagé Femmes-Hommes dans la programmation de spectacles vivants** (dans toutes les disciplines et autant pour les spectacles « têtes d'affiches » que ceux plus confidentiels : comédiennes, danseuses, metteuses en scène, chanteuses, one woman show, etc.) ; de la même manière pour le choix des **diffusions cinématographiques**.

✓ **Objectifs 2020**

- Poursuivre cet engagement fort en faveur d'un **équilibre partagé Femmes-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**



## Espaces publics

La ville des Lilas étant très contrainte en termes d'aménagement urbain/création de nouveaux équipements, la marge de manœuvre en matière d'espace public est assez restreinte. L'attention à l'Egalité Femmes-Hommes dans ce cadre est néanmoins une préoccupation forte de la ville, et prend donc toute sa place dans le présent rapport.

### ✓ Perspectives de moyen terme fixées en 2019

- **Féminisation des noms de rue, équipements et espaces publics : à venir**

Aucun nouvel équipement n'a été inauguré cette année, mais une attention particulière y sera portée lorsque cela sera le cas.

- 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 : à venir**

Une attention est portée à chaque projet mis en place par la collectivité en termes d'occupation égalitaire de l'espace public. C'est le cas en particulier pour les projets d'aménagement tel que le réaménagement de la place du Vel d'Hiv', lauréat dans le cadre du budget participatif 2019.

- Réflexion sur le **réaménagement d'une cour d'école** pour favoriser la mixité filles-garçons : **en cours**

Les cours d'école sont traditionnellement conçues de telle façon que le terrain de sport est central, avec les garçons au milieu, et les filles « reléguées » sur les côtés, dans l'espace qu'on leur laisse. Aussi, la Ville a lancé fin 2019 une réflexion sur le réaménagement de la cour de l'Ecole Paul Langevin (*cf. détails ci-dessous*).

## ✓ Objectifs 2020

- Réaliser l'étude sur l'**aménagement de la cour de l'Ecole Paul Langevin** dans une perspective plus égalitaire

Ce projet participatif va démarrer par une analyse des usages et la définition des besoins, accompagné par un cabinet spécialisé. A partir d'un diagnostic partagé entre enfants, les enseignant.e.s, les animateurs.trices et les parents d'élèves, il s'agira d'expérimenter différents aménagements possibles. L'intervenant.e établira des préconisations sur un réaménagement égalitaire de l'espace de jeux, fondées sur les propositions et expérimentations des enfants eux-mêmes.

- Poursuivre les avancées concernant les **perspectives de moyen terme**
- **Féminisation des noms de rue, équipements et espaces publics**
- 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** :

Un projet d'aménagement de la cour de l'Ecole Victor Hugo est notamment prévu en 2020, lors duquel une attention particulière sera portée sur l'occupation de l'espace en termes d'égalité filles-garçons.



### 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 2019

- Développement du **partenariat avec l'Observatoire départemental** de lutte contre les violences faites aux femmes, **et avec l'Observatoire régional**
- **Mise en place d'un groupe de travail spécifique** en lien avec les partenaires locaux, afin de renforcer le diagnostic partagé sur les besoins non couverts sur lesquels la ville aurait les moyens d'agir
- Mise en place d'un volet « **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles** » dans le cadre du CLSPD

→ Concernant ces trois objectifs, un travail de diagnostic a été lancé en 2019 dans le cadre du **CLSPD** (*Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance*). Menée en partenariat avec les différent.es acteur.trices concerné.es, cette réflexion a permis d'élaborer des fiches-actions, dont 4 portent sur la lutte contre les violences faites aux femmes (*cf. tableau ci-dessous*).

## Axe 2 - Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes

| <b>Fiche action N°12</b><br><b>Renforcer le travail de lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales en créant un groupe de travail et d'échange dédié</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Axe n°2 - Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Thématique : Instance de travail, d'échanges et de partage                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Constat</b>                                                                                                                                                               | <p>La ville des Lilas est engagée, à travers un axe important de sa politique municipale, dans la lutte contre les violences envers les femmes. Un groupe de travail réunissant plusieurs professionnels de la ville et du département se réunit au moins une fois par an.</p> <p>Cet enjeu mérite une vigilance constante et la ville des Lilas n'est pas épargnée par une problématique devenue majeure en France. Si la ville est investie en prévention primaire, notamment grâce à un travail important sur l'égalité femme-homme, il s'agit de renforcer la prévention secondaire, tertiaire mais également le volet de la prise en charge des femmes victimes.</p>                                                                                                                   |
| <b>Objectif général</b>                                                                                                                                                      | <p>L'enjeu est de formaliser le groupe de professionnels communaux dédié à la lutte contre les violences envers les femmes (réunions régulières, mise en place d'actions...).</p> <p>Il s'agira également de faire le point sur les avancées des projets en faveur des femmes victimes de violences.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Objectifs opérationnels &amp; mise en œuvre</b>                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Officialisation de la création d'un groupe de travail de lutte contre les violences faites aux femmes</li> <li>- Déclinaison des actions prévues dans la stratégie pour celles qui concernent l'axe 2. Il s'agira notamment de définir les priorités d'actions, recenser et approuver les acteurs et dispositifs existants sur le terrain pouvant être mobilisés comme ressources pour les actions de prévention et mettre en place et assurer l'évaluation du plan d'actions.</li> <li>- Mutualisation, lorsque c'est possible, des actions ou croisements entre les projets</li> <li>- Co-construction d'actions sur les manques repérés et mise en place des actions concertées</li> <li>- Mise en place d'une réunion trimestrielle</li> </ul> |
| <b>Public visé</b>                                                                                                                                                           | Professionnels ville et département                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Pilote du projet</b>                                                                                                                                                      | Ville des Lilas via le Coordinateur CLSPD et la Directrice de l'Education, en charge de la mission égalité femmes/hommes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Partenaires associés</b>                                                                                                                                                  | Directrice CCAS, psychologue du PAEJ, médecin directeur du CMS, AS ville, Service social départemental, PN, intervenante sociale en commissariat (ISC), Observatoire départemental des violences envers les femmes, responsable du                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | pôle jeunesse, CIDFF93, SOS victimes, PMI, Préfecture, ASE, PM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indicateurs d'évaluation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenue régulière de réunions du groupe dédié à la lutte contre les violences envers les femmes</li> <li>- Mobilisation des professionnels</li> <li>- Mise en place effective d'actions concertées, en lien avec des problématiques locales</li> <li>- Meilleure connaissance des dispositifs existants</li> <li>- Meilleure orientation des victimes et de leur accompagnement</li> <li>- Suivi de l'évolution des situations en lien avec l'ISC</li> <li>- Suivi des situations orientées par les permanences</li> <li>- Suivi des situations orientées par les professionnels en contact avec le public (qui auront été sensibilisés dans le cadre de la fiche action n°14</li> <li>- Assurer la mise en œuvre des actions prévues par la stratégie</li> </ul> |

| <b>Fiche action N°13</b><br><b>Construire un dispositif d'accueil d'urgence pour les femmes victimes de violences</b>                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axe n°2 - Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Thématique : Thématique : Développement de nouveaux dispositifs</b>                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Constat</b>                                                                                                                              | <p>La ville est confrontée à deux types de difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des difficultés dans la prise en charge spécifique des femmes victimes de violences lorsque l'intervenante sociale en commissariat est absente,</li> <li>- l'impossibilité d'utiliser les dispositifs existants dans le domaine de l'aide aux victimes car la mise à l'abri des femmes victimes de violences n'est pas possible. Or, cela peut-être un préalable à la mise en place d'un accompagnement (social, juridique, santé...)</li> </ul>                                                                                                              |
| <b>Objectif général</b>                                                                                                                     | Offrir une possibilité de mise à l'abri en urgence avec la mise en place d'un maillage social et juridique, nécessaire à l'accompagnement des victimes de violences et à la sortie de crise.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Objectifs opérationnels &amp; Mise en œuvre</b>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Créer un lieu d'accueil d'urgence pour mettre à l'abri les femmes victimes de violences (ou se greffer sur un projet existant dans le 93). Dans le cas d'une construction, il s'agira de travailler avec le département et les communes alentours pour mutualiser ce lieu.</li> <li>- Mise à disposition de places d'hébergement accompagnées d'une prise en charge globale de la personne et / ou de la famille (hébergement, accompagnement social, juridique, médical...) sur un temps d'urgence ou intermédiaire (d'1 jour à 3 mois, ré-évaluables), permettant de basculer vers un hébergement temporaire.</li> </ul> |
| <b>Public visé</b>                                                                                                                          | Femmes lilasiennes victimes de violences (et leurs enfants) orientées par l'intervenante sociale en commissariat, l'assistante sociale du CCAS ou le service social départemental.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pilote du projet</b>         | Ville des Lilas via Coordinateur CLSPD, CCAS, SSD, Direction de l'Education et l'intervenante sociale en commissariat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Partenaires associés</b>     | CIDFF 93, SOS Femmes 93, Service habitat, UMJ, PN, PM, Samu social, Département                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Indicateurs d'évaluation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes hébergées</li> <li>- Nombre de personnes accompagnées</li> <li>- Nombre de sorties de cet hébergement</li> <li>- Nombre de partenaires associés et en capacité d'orienter</li> <li>- Nombre de places obtenues</li> <li>- Nombre de communes partenaires du projet</li> <li>- Analyse de la qualité des sorties : hébergement de transition, retour au foyer, logement pérenne, évolution sur les autres problématiques...</li> </ul> |

| <b>Fiche action N°14</b><br><b>Développer une permanence d'accès aux droits orientée sur les violences</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Axe n°2 - Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Thématique : Développement de nouveaux dispositifs</b>                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Constat</b>                                                                                                                              | <p>Aujourd'hui l'accès aux droits est traité au PAD (service départemental) au sein du CCAS et en mairie les samedis matins dans une permanence juridique gratuite. Ces permanences sont principalement tournées vers les sujets de droit commun.</p> <p>Un accès au droit davantage orienté vers les publics en fragilité, notamment dans l'optique de pouvoir détecter des situations de violences, est demandé par les professionnels. Pour cela, il est nécessaire que les professionnels de permanence soient formés à la détection de ces signaux et à une écoute particulière.</p> <p>Il s'agit également d'essayer de renforcer la place des acteurs associatifs, complémentaires de l'action municipale.</p> |
| <b>Objectif général</b>                                                                                                                     | Accueillir une permanence d'accès aux droits portée par un acteur associatif (CIDFF 93, SOS Victimes...) afin de pouvoir détecter des publics soumis à des actes violents.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Objectifs opérationnels &amp; mise en œuvre</b>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler dans le cadre du groupe de prévention des violences faites aux femmes la mise en place d'une permanence sur les Lilas</li> <li>- construction du projet de la permanence (temporalité, lieu, acteur...)</li> <li>- Définition des moyens alloués (et sources de financement)</li> <li>- Synergie à trouver avec l'accueil en PAD</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Public visé</b>                                                                                                                          | Public en fragilité, exposés aux violences                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Pilote du projet</b>                                                                                                                     | Ville des Lilas via Coordinateur CLSPD et via CCAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Partenaires associés</b>     | PAD, Directrice de l'Education, en charge de la mission égalité femmes/hommes, pôle jeunesse, PN.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Indicateurs d'évaluation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de la permanence</li> <li>- situations détectées dans le cadre de la permanence</li> <li>- Qualité de la prise en charge post-orientation</li> <li>- Analyse annuelle des motifs de saisine de la permanence et des situations découvertes (comprendre ainsi le caractère direct de la saisine ou le moyen détourné)</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center"><b>Fiche action N°15</b></p> <p align="center"><b>Proposer des formations ou journées de sensibilisations aux professionnels sur les violences faites aux femmes</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p align="center">Axe n°2 - Actions pour améliorer la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes</p>                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p align="center">Thématique : Formation</p>                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Constat</b>                                                                                                                                                                             | La question de l'égalité femmes / hommes et du traitement des violences envers les femmes est un axe fort de la politique municipale ainsi que du CLSPD. La ville est adhérente au centre Hubertine Auclert et plusieurs services développent des actions de sensibilisation à l'égalité femmes / hommes. Afin de renforcer les compétences des différents acteurs communaux accueillant des femmes en leur permettant d'identifier les signaux faibles des violences intra familiales et envers les femmes, il serait opportun de les former.                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Objectif général</b>                                                                                                                                                                    | Permettre aux professionnels de détecter les faisceaux d'indices et d'être en capacité d'orienter vers les professionnels compétents                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Objectifs opérationnels &amp; mise en œuvre</b>                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les compétences des premiers interlocuteurs des victimes : AS, PM, professionnels de l'enfance, du pôle jeunesse, du pôle social, agents d'accueil Mairie... dans la détection des signaux faibles de violences</li> <li>- Renforcer l'accompagnement et l'information à destination des professionnels non spécialisés et des élus</li> <li>- Permettre aux professionnels d'orienter les victimes vers les permanences spécialisées (CIDFF...) afin qu'elles connaissent et exercent leurs droits</li> <li>- Mise en place de sessions de formation</li> <li>- Création d'un répertoire permettant de recenser les lieux et acteurs ressources à disposition des professionnels accueillant du public</li> </ul> |
| <b>Public visé</b>                                                                                                                                                                         | Agents de la ville, élus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Pilote du projet</b>                                                                                                                                                                    | Ville des Lilas via Coordinateur CLSPD, via Directrice de l'Éducation (ayant en charge la mission égalité femmes/hommes) et via la Directrice du CCAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Partenaires</b>                                                                                                                                                                         | Pôle jeunesse (psychologues et éducatrice du PAEJ, éducateurs de quartier,                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>associés</b>                 | animateurs), service enfance, pôle social, direction des affaires civiles et de la citoyenneté, CIDFF, intervenante sociale en commissariat, Service social départemental, Observatoire départemental des violences envers les femmes, centre Hubertine Auclert                                                                                       |
| <b>Indicateurs d'évaluation</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place effective de sessions de formation</li> <li>- Questionnaire de satisfaction individuel rempli par chaque participant.e</li> <li>- Nombre d'agents formés</li> <li>- Nombre de femmes orientées</li> <li>- Existence d'un support en direction des professionnels recevant du public</li> </ul> |

- Organisation d'un temps fort autour de la **Journée de Lutte contre les Violences faites aux femmes : réalisé** (cf. page 40)

### ✓ **Au-delà des objectifs fixés**

- Participation de la Ville au **Grenelle des violences conjugales** à l'automne 2019, ainsi qu'au lancement du **Grenelle départemental** présidé par Fadela Benrabia, préfète déléguée pour l'égalité des chances

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

- Renouvellement de **l'adhésion à l'association Elu.e.s contre les violences faites aux femmes**. Cette association a pour objectif de sensibiliser le public à la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Renouvellement du **soutien de la municipalité à l'association Femmes solidaires**, qui s'engage pour faire reculer toutes formes de discriminations et développer une éducation non sexiste et non violente.
- 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.

- Le 23 novembre 2019, la Ville a participé à la **marche « Nous toutes »** contre les Violences faites aux femmes.
- Le Kiosque est membre du **réseau départemental de lutte contre les violences faites aux femmes**.

### ✓ Objectifs 2020

- Concernant la **lutte contre les violences faites aux femmes au sein de la collectivité** : les objectifs 2020 sont déclinés dans les fiches-actions du CLSPD (*cf. pages 49 à 53*)
- Organiser un événement autour de la **journée de lutte contre les violences faites aux femmes** qui a lieu le 25 novembre



## Egal accès aux services

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

### ✓ Réalisation des objectifs 2019

- Réflexion sur **l'égal accès aux services municipaux des familles monoparentales** : **non-réalisé**

### ✓ Objectifs 2020

- Redéfinir les **priorités d'action** en matière d'égal accès aux services