

# RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

## NOVEMBRE 2020

En application de l'article L.2311-1-2, le Maire présente un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité et fixe les orientations pluriannuelles de nature à favoriser cette égalité.

En réunissant les informations disponibles aux niveaux local et national sur la situation des femmes, on s'aperçoit de l'importance et de la persistance des disparités entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines.

Dans cette perspective, le présent rapport dresse un bilan des actions menées par la Ville de Lille. Il s'agit aussi de dégager les orientations choisies pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre du plan d'actions, adopté lors du Conseil Municipal du 8 décembre 2017. Ce plan d'actions fixe les priorités pour les années à venir et s'articule autour de cinq axes majeurs : l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle, la santé et la pratique sportive et la place des femmes dans les actions culturelles.

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SERVICES MUNICIPAUX

### Chiffres clé de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services municipaux en 2019 – Ville de Lille<sup>1</sup>

Obligatoire annuellement depuis 2014 pour toutes les collectivités territoriales à la suite de la mise en œuvre *du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique*, devant figurer comme partie au bilan social, **le Rapport de situation Comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est un rapport chiffré établi sur la base d'indicateurs fixés par décret (article D2311-16 du code général des collectivités territoriales).

Toutes les données concernant les conditions d'emploi et de travail des agents de la collectivité sont présentées en parts femmes - hommes.

Ceci a pour objectif, pour la collectivité, d'établir, à partir de cet auto-diagnostic « genré », son profil en termes d'égalité professionnelle et de se situer dans le panorama national de la Fonction Publique Territoriale. Il a également pour vocation de servir de base à la proposition d'actions de renforcement ou correctrices en matière d'égalité professionnelle.

Selon la *loi du 4 Août 2014* et le nouvel article du code général des collectivités territoriales *L.2311-1-2*, le RSC sera également présenté, dans les communes de plus de 20 000 habitants, par le Maire, préalablement aux débats d'orientations budgétaires.

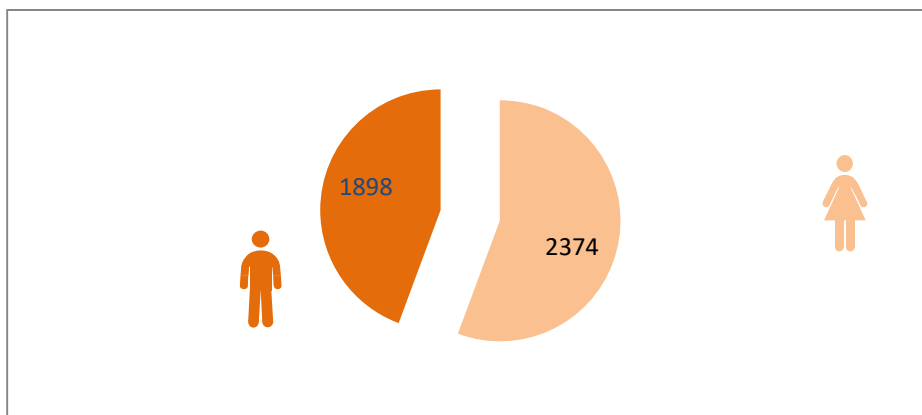
---

<sup>1</sup> Lille-Lomme-Hellemmes

## I -INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

### Les effectifs

- ▶ Au 31 décembre 2019, 55,57%<sup>2</sup> des effectifs permanents<sup>3</sup> de la Ville sont des femmes.
- ▶ 55,67 % en 2018, 55,62% en 2017, 56,08% en 2016



Ce taux reste plus équilibré que la moyenne nationale, avec un taux de féminisation qui s'établit à 62% pour les agents de la Fonction Publique et 61% pour les agents de la Fonction Publique Territoriale selon le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, publié par la DGAFP, édition 2018.

### La catégorie hiérarchique

Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent :

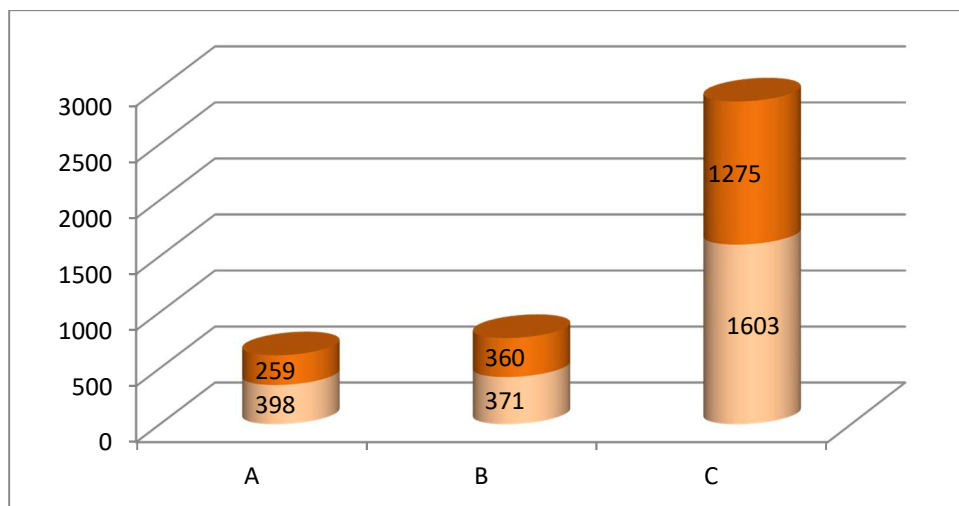
- 62% en catégorie A
- 63% en catégorie B (principalement dans les filières sociales et administratives)
- 61% en catégorie C

La Ville de Lille compte

- 61% de femmes en catégorie A
- 51 en catégorie B (principalement dans les filières sociales et administratives)
- 56% en catégorie C

---

<sup>3</sup> Les données comprennent les effectifs de Lille, Lomme, Hellemmes et du restaurant municipal hors CCAS et Caisse des écoles. Les données sont issues du bilan social 2019 et arrêtées à la date du 31 décembre pour l'année 2018. Sauf précision contraire, les effectifs cités concernent les emplois permanents.



Répartition à la Ville de Lille par genre et par catégorie hiérarchique

### Les emplois de direction et d'encadrement

- Sur les 11 emplois fonctionnels occupés au 31/12/2019, **6** sont occupés par des femmes, soit un taux de féminisation de **54,55%**, en légère baisse (56,9% en 2018)
- Les postes d'encadrement supérieur (directeur-riche-s et directeur-riche-s adjoint-e-s) sont occupés à 57,80% par des femmes.

L'article 56 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a créé un dispositif visant à garantir une représentation plus équilibrée de chaque sexe au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique. En ce sens, les employeurs publics doivent nommer au moins 40% de personne de chaque sexe dans les emplois supérieurs. Pour les collectivités territoriales cela concerne les emplois fonctionnels, de directeur-trice général-e des services, directeur-trice général-e des services techniques et directeur-trice général-e adjoint-e des services. Dans le cadre de la loi n° 2019-828 « *de transformation de la fonction publique* » du 6 août 2019 et du décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019, le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à 4 nominations (au lieu de 5). Lille- Hellemmes-Lomme respectent parfaitement cet équilibre.

### Les filières (Lille-Hellemmes-Lomme)

Filières	Femmes	Hommes	Total	Pourcentages de femmes en 2019	Pourcentages de femmes en 2016
Administrative	938	305	1243	75,45%	75,50%
Médico-Sociale	341	3	344	99,10%	99,00%
Technique	580	1096	1676	34,60%	35,20%
Culturelle	233	197	430	54,20%	54,75%
Sportive	21	65	86	24,40%	26,80%
Animation	190	135	325	58,45%	58,60%
Police	30	97	127	23,60%	19,30%

Comme dans la fonction publique territoriale sur tout le territoire français, la Ville de Lille n'échappe pas à une répartition sexuée de ses effectifs dans les filières. Ainsi, on retrouve une part importante de femmes dans les filières administrative et médico-sociale. 100% des postes

d'assistantes maternelles (41 personnes) sont occupés par des femmes. Tandis que la féminisation des filières technique, police et sportive reste relativement basse. D'ailleurs, les données ne montrent aucune évolution de la part des femmes dans ces filières, sauf pour la police municipale (+ 4 points entre 2016 et 2019).

### Les Travailleur-euse-s en situation de handicap (Lille-Hellemmes-Lomme)

Dans la fonction publique territoriale\*, 43% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur-se-s handicapé-e-s sont des femmes.

	FEMMES RQTH	HOMMES RQTH
<b>Cat. A</b>	5	3
<b>Cat. B</b>	12	4
<b>Cat. C</b>	74	48
<b>Non titulaire</b>	4	6
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>61</b>

Dans la collectivité, les femmes représentent 60,90% des personnels bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur-se Handicapé-e, soit un pourcentage supérieur (+ 5 points) à leur part dans les effectifs municipaux.

### Les Agent-e-s en insertion (Lille-Hellemmes-Lomme)

La collectivité compte parmi ses effectifs des personnels en contrat d'insertion.

Type de contrats	Femmes	Hommes	Total
<b>Apprenti-e-s</b>	94	44	138
<b>CUI/CAE/CDDI</b>	18	76	94
<b>Stagiaires école rémunéré-e-s</b>	3	2	5
<b>Adultes relais</b>	4	12	16
<b>Emplois d'avenir</b>	2	6	8
<b>Services civiques</b>	115	75	190
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>212</b>	<b>445</b>

Il apparaît que les femmes sont surreprésentées sur les contrats d'apprentissage (68,10%) ainsi que sur les services civiques\* (60,5%), par rapport à leur part dans les services municipaux (56%).

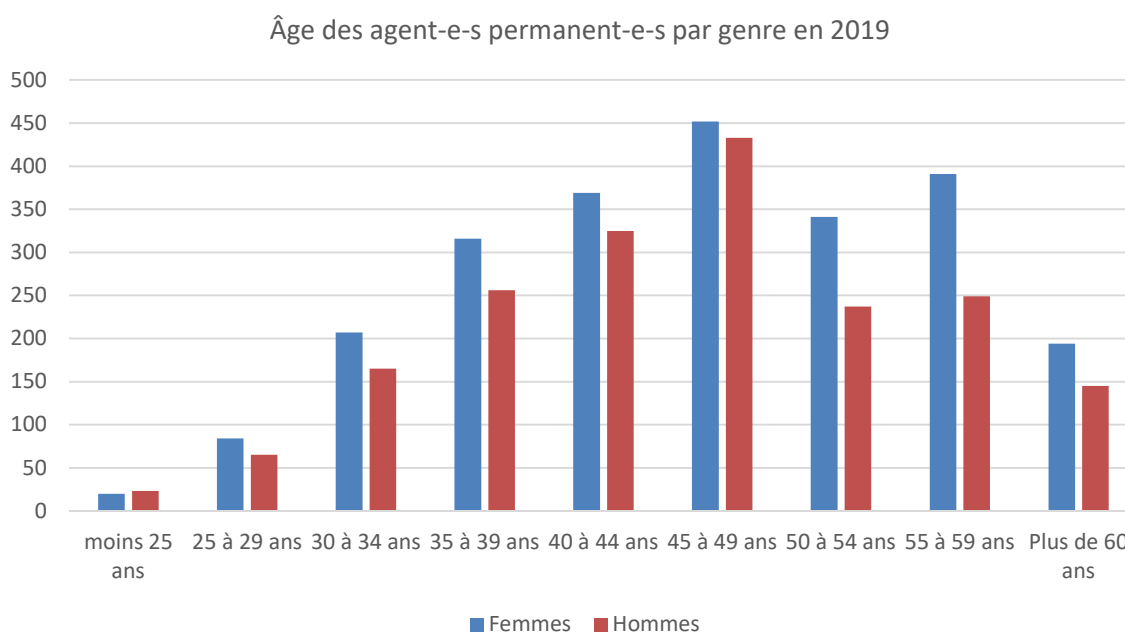
*\*chiffres fournis par la Direction Jeunesse et Initiatives Solidaires- présents en 2019 session automne 2018 compris.*

### L'âge (Lille-Hellemmes-Lomme)

La moyenne d'âge des personnels de la collectivité, soit 46,07 ans pour les femmes et 45,51 ans pour les hommes, est très légèrement supérieure à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes\*). Elle est en légère baisse pour les femmes et en baisse un peu plus sensible pour les hommes par rapport à 2018.

*\*Source : chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique-édition 2019.*

La moyenne d'âge des agent-e-s permanent-e-s de la collectivité est de 45,82 ans. La tranche d'âge la plus conséquente concerne les agent-e-s ayant entre 40 et 59 ans (64,5%). Par ailleurs, les agent-e-s des catégories A et C présentent une population plus vieillissante que les agent-e-s de la catégorie B.



### Les types de recrutements (Lille-Hellemmes-Lomme)

	Femmes	Hommes	Total
<b>Entrées</b>	158	116	<b>274</b>
<b>Sorties</b>	160	109	<b>269</b>

***Entrées :** détachements, réintégrations, recrutements directs, CDD, CDI, mutation, emploi secondaire.*

***Sorties :** retraites, décès, abandon, démission, congés parentaux, détachements, disponibilités, exclusion, révocation, mutation, fin de contrat, radiation, suspension.*

En 2019, la répartition des entrées et des sorties reste équilibrée et proportionnelle à la féminisation de l'effectif global.

Les recrutements directs (hors réintégrations) en 2019, avec l'arrivée de 86 femmes et de 79 hommes, indiquent que la collectivité tend à continuer de se féminiser, en particulier dans les catégories A et C.

## Les avancements et promotions en 2019 (Lille-Hellemmes-Lomme)

2019 Catégories	Avancements de grade		Promotions internes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	1	1	1	0
A	9	6	5	1
B+	27	13	2	2
B	0	0	3	2
C+	211	151	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>	<b>171</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade au cours de l'année 2019 est relativement proportionnelle avec la composition des effectifs : 59,18% de femmes nommées pour 55,57% des femmes dans l'effectif global. Ce taux est en augmentation par rapport à 2018.

Les promotions internes au cours de l'année 2019 sont équilibrées.

## La rémunération (Lille-Hellemmes-Lomme)

2019	Femmes	Hommes	Différentiel F/H	%
Cat. A	2 641,02	3 019,41	-378,43	-14,30%
Cat. B	1 814,58	1 919,69	-105,11	-5,80%
Cat. C	1 545,86	1 772,76	-226,91	-14,70%

*(Salaire net mensuel moyen imposable)*

Dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire moyen net mensuel

- des femmes est de 1867euros
- des hommes est de 2053 euros

Dans la collectivité, le salaire net mensuel moyen imposable s'établit à 1 772,38€ pour les femmes et à 1 973,37€ pour les hommes. Il est inférieur à la moyenne nationale ; cela peut s'expliquer par le fait que les données s'entendent tout temps de travail confondu.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes révèle symboliquement les inégalités entre femmes et hommes dans le milieu professionnel. Au niveau national, cette différence de salaire entre les femmes et les hommes est de 12,9% dans la FPT en 2016\*.

A Lille- Hellemmes- Lomme, le différentiel moyen diminue entre 2018 et 2019 pour les catégories B (-40€ mensuels) et C (-51€ mensuels), mais il augmente pour la catégorie A (+ 92€ mensuels).

*\*Source : chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique-édition 2019.*

## L'accès à la formation (Lille Hellemmes)

En 2019, **4648** demandes de formations ont été validées (+47% par rapport à 2018) :

- Femmes : **2485** (+43%) dont 1826 formations statutaires obligatoires, 572 formations de perfectionnement et 87 Compte Personnel de Formation (CPF).
- Hommes : **2163** (+51%) dont 1690 formations statutaires obligatoires, 412 formations de perfectionnement et 61 Compte Personnel de Formation.

On note aucun bilan de compétences, ni de demande de VAE pour l'année 2019.

Les femmes ont suivi, en 2019, 53% des formations, soit moins que leur part sur les effectifs (56%), mais si elles ont été moins mobilisées pour les formations statutaires obligatoires (52%), elles se sont plus mobilisées pour les formations de perfectionnement (58%) ou en utilisant leur CPF (59%).

Par ailleurs, en 2019, sur 73 lauréat-e-s de concours et examens professionnels (toutes catégorie confondues), seules **21 femmes** ont été admises. On remarque la persistance d'une forte masculinisation des résultats aux concours et examens professionnels de la filière technique, à tous niveaux (agent de maîtrise, technicien, ingénieur).

## La représentation du personnel dans les instances de concertation

### CTP et CHSCT

2019	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
<b>CTP</b>				
Représentants de l'administration	7	7	8	8
Représentants du personnel	6	8	9	7
<b>CHSCT</b>				
Représentants de l'administration	4	5	6	5
Représentants du personnel	2	5	8	5



## CAP

	Représentant de l'administration						Représentants du personnel					
	Titulaires		Suppléants		Total		Titulaires		Suppléants		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>A+</b>	1	1	1	1	2	2	0	2	1	1	1	3
<b>A</b>	4	2	2	4	6	6	2	4	3	3	6	6
<b>B+</b>	3	1	1	3	4	4	1	3	4	0	5	3
<b>B</b>	4	2	2	4	6	6	2	4	4	2	6	6
<b>C+</b>	4	1	1	4	5	5	2	3	3	2	5	5
<b>C</b>	5	3	3	5	8	8	4	4	4	4	8	8
<b>Total</b>					31	31					31	31

## II -INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

### Les types de temps de travail (Lille Hellemmes)

Répartition des effectifs selon le régime de travail

Types de temps de travail	Femmes	Hommes
Temps complet	1641	1537
Temps partiels dont thérapeutiques	356	72
Temps non complet	91	65
<b>Total</b>	<b>2088</b>	<b>1674</b>

84,45% des agent-e-s permanent-e-s occupent un emploi à temps complet dont **51,65%** de femmes.

**83,15%** des agent-e-s permanent-e-s à temps partiel sont des femmes.

Répartition des effectifs selon le régime de travail par catégories

Catégories	Temps complet		Temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>A</b>	291	234	73	7
<b>B</b>	247	244	50	17
<b>C</b>	1103	1059	233	48
<b>Total</b>	<b>1641</b>	<b>1537</b>	<b>356</b>	<b>72</b>

Parmi les femmes occupant leur poste permanent à temps partiel, 20,5% sont en catégorie A, 14% en catégorie B et **65,45% sont en catégorie C**.

	Effectifs	Temps partiels	% de temps partiels	% Fonction Publique Territoriale
<b>Femmes</b>	2088	356	17,05%	29%
<b>Hommes</b>	1674	72	4,30%	7%
<b>Total</b>	<b>3762</b>	<b>428</b>	<b>11,37%</b>	

En 2019, à Lille -Hellemmes, le temps partiel concerne 11,37% des effectifs. Il concerne majoritairement les femmes (**83,15%**) comparativement aux hommes, compte tenu notamment de la proportionnalité des femmes dans les effectifs (qui n'est que de 56%), d'une part, mais aussi parce que les femmes restent les personnes mobilisées pour s'occuper des enfants au sein de la structure parentale, d'autre part.

### L'absentéisme (Lille Hellemmes) :

Motifs d'absence	Femmes	Hommes	Total
<b>Accidents de travail</b>	261 (50%)	260	521
<b>Congés exceptionnels</b>	349 (50%)	355	704
<b>CLM/CLD</b>	393 (75%)	129	522
<b>Enfants malades</b>	239 (69%)	109	348
<b>Maladie ordinaire</b>	2575 (62%)	1554	4129
<b>Maternité/Paternité</b>	91 (46%)	105	196
<b>Total</b>	<b>3908</b>	<b>2512</b>	<b>6420 absences</b>

Les femmes en CLM/CLD sont surreprésentées ainsi qu'en maladie ordinaire. Elles sont également très mobilisées sur les gardes d'enfants malades.

Pour l'année 2019, les congés parentaux (et renouvellements) ont été exclusivement demandés par des femmes, soit **35 demandes**.

Pathologies professionnelles	2017		2018		2019	
	F	H	F	H	F	H
<b>TMS</b>	10	12	12	5	16	8
<b>TMS (Hors Tableau)</b>	0	1	0	0	1	0
<b>Pathologies liées à l'amiante</b>	0	1	0	0	0	0
<b>Dermatoses</b>	2	0	1	0	1	0
<b>Pathologies psy/Burn out (Hors tableau)</b>	1	0	4	0	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>9</b>

	F	H
<b>Total pour les 3 dernières années</b>	49	28

Concernant les pathologies professionnelles déclarées, on remarque une prédominance féminine (64%), supérieure à leur part dans les effectifs (56%).

### III –ACTIONS 2019 / 2020

Le titre 5 de la loi N°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique vise à renforcer l'égalité professionnelle.

Anticipant une des dispositions de la loi, la Ville de Lille a mis en œuvre, en novembre 2019, **son dispositif de signalement** pour les agent-e-s s'estimant victimes de harcèlement moral ou sexuel, ou de violences sexistes ou sexuelles. Une Cellule d'Écoute accueille les signalements et oriente les victimes vers les acteurs compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de traitement des faits signalés.

Parallèlement, **une campagne d'affichage** a été diffusée avec des messages clairs et efficaces pour dire « stop » au sexisme ordinaire au travail.

De plus, **un forum** sur les violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel a été organisé durant une matinée au sein de l'hôtel de ville avec des ateliers d'animation et des représentations théâtrales. Cet évènement a donné lieu à des échanges riches et des rencontres intéressantes.

Par ailleurs, des actualités sont déployées via l'intranet de la collectivité.

Enfin, ladite loi prévoit la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines, notamment au travers de l'élaboration d'un **plan d'action pluriannuel** pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, et par la représentation équilibrée, entre les femmes et les hommes, des membres de jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires territoriaux.

#### **IV – AXES DE PROGRESSION 2020 / 2021**

La direction Projets des Ressources humaines rédige actuellement **un plan d'action pluriannuel** pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, et par la représentation équilibrée, entre les femmes et les hommes, des membres de jurys et instances de sélection constituée pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires territoriaux ».

Il travaille également sur une campagne sur les discriminations. Celle-ci sera déclinée sur plusieurs supports : Marie Mag, Affiches, ateliers et cette thématique sera également intégrée à la cellule d'écoute.

# POLITIQUE MENÉE PAR LA VILLE POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**I-EGALITE : « A LILLE, LE 8 MARS C'EST TOUTE L'ANNEE ! »**

## **Organiser le 8 mars : journée internationale des droits des femmes**

Cette journée emblématique, issue de l'histoire des luttes féministes, est l'occasion de revendiquer l'égalité et de faire un bilan sur la situation des femmes dans la société et dans le monde.

Le 8 mars est célébré à Lille depuis de nombreuses années au travers d'une programmation associatives que la ville coordonne. Cette année 22 événements étaient prévus dans cette programmation dont 4 proposés dans le cadre du festival « A vous de jouer ».

Une programmation riche qui a commencé le 2 mars par le vernissage au sein de l'Hôtel de ville de l'exposition « Au bout du crayon, les droits des femmes : caricatures, dessins de presse femmes : caricatures, dessins de presse et liberté d'expression ». Soit une trentaine de kakémonos réunissant des œuvres de dessinateurs de tous pays.

Un temps fort s'est déroulé au Palais des Beaux-Arts le dimanche 8 mars. Une après-midi en partenariat avec le festival « A vous de jouer » proposant plusieurs performances de danse, des visites commentées par des habitantes médiatrices formées spécialement pour l'occasion, un espace pour les enfants... En tout ce sont **2371 personnes qui** sont venues entre 14H et 18H.

Cette année cette belle programmation s'est stoppée avec la crise sanitaire que nous traversons et quelques événements n'ont pu se tenir.

## **Soutenir les actions en faveur de l'égalité**

L'année 2020 a également été l'occasion pour la Ville de Lille de renouveler son soutien à des initiatives proposées par les associations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes (à titre d'exemple : la Maison des Femmes, Chez Violette, le CIDFF etc.).

Ce soutien peut être d'ordre logistique, organisationnel et/ou financier.

## Favoriser l'accès à l'information

Pour permettre une meilleure connaissance de la part du grand public des associations agissant en faveur de l'égalité femmes-hommes, la Ville de Lille se fait relai d'information.

Un répertoire des ressources lilloises en la matière (en version papier et numérique) a vu le jour en 2015 et est depuis régulièrement mis à jour, complété et réédité chaque début d'année. Un répertoire bien identifié qui a été redistribué à l'occasion du 8 mars.

## Perspectives 2020

*En 2021, La Ville poursuivra l'organisation du 8 mars et soutiendra les projets visant à promouvoir l'égalité femmes hommes.*

## II. AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences faites aux femmes peuvent être exercées dans tous les domaines de la vie : travail, couple, famille, école, rue, milieu hospitalier, transports etc. Elles prennent la forme de violences physiques, psychologiques, économiques, administratives, verbales, et peuvent être exercées ponctuellement ou sur des périodes très longues.

Selon l'ONU, une femme sur trois est victime de violences.

Les récents mouvements ont permis de libérer la parole et de porter au grand jour l'ampleur et la gravité de ce phénomène.

Par son plan d'actions, la ville de Lille a réaffirmé sa volonté de lutter contre ces violences.

### Organiser le 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Depuis 2008, la Ville organise, en partenariat avec les associations, les agent.e.s municipaux.ales et les structures partenaires, des événements destinés d'une part à sensibiliser le grand public aux violences faites aux femmes, d'autre part à communiquer sur les dispositifs existants.

Pour l'année 2020, une programmation aura lieu du lundi 16 novembre au dimanche 6 décembre. Au programme : projection-débat, théâtre, conférence, sensibilisations etc.

La course « bougez-vous contre les violences faites aux femmes » qui a mobilisé 4000 personnes en 2019 ne pourra avoir lieu dans son format originel. Il a donc été décidé de l'adapter en « e-course » avec une participation individuelle pour un objectif commun.

La Ville travaille à la coordination des actions, engage une campagne de communication et met à disposition des d'outils de communication.

La Ville diffuse et met également à disposition le guide « Violences », outil d'information et de sensibilisation à destination du grand public et des professionnel.le.s (outil disponible sur la page [droitsdesfemmes.lille.fr](https://droitsdesfemmes.lille.fr)) ainsi qu'une cartographie des associations de lutte contre les violences faites aux femmes.

## **Organiser des séances de sensibilisation « Violences conjugales : sensibiliser pour repérer, comprendre et agir »**

Depuis décembre 2017 et suite au colloque « Violences faites aux femmes, repérer, orienter, accompagner », des séances de sensibilisation animées par l'AIAMV et Solfa ont régulièrement lieu et ont permis de sensibiliser environ 60 professionnel.le.s sur la thématique « *les violences conjugales : sensibiliser pour repérer, comprendre et agir* ».

Une déclinaison de cette sensibilisation a eu lieu les 13 et 14 octobre 2020 sur deux journées avec une partie sur l'actualisation des connaissances sur les violences conjugales et une partie sur l'impact sur les mineur.e.s

## **Favoriser la sécurité des femmes dans l'espace public**

Une étude EGATER a montré qu'une femme sur trois éprouvait un sentiment d'insécurité dans son quartier. 10% d'entre elles y ont même été victimes de violences physiques ou sexuelles. Partant du constat que les femmes éviteraient ou déserteraient certains espaces en raison du sentiment d'insécurité qu'elles pouvaient y éprouver, il a été décidé de tester, en France, les marches exploratoires.

Depuis 2015, des marches exploratoires de femmes sont organisées à Lille. Concrètement, ces marches consistent en des enquêtes de terrain conduites par des groupes de femmes résidant ou fréquentant un quartier, un secteur, une station de métro. Les « marcheuses » arpentent le secteur à pied, à différents moments de la journée, pour établir un diagnostic de l'environnement urbain et de la tranquillité publique. L'objectif est de se fonder sur la vision particulière des femmes, de faire appel à leur expérience concrète d'usagères de la ville pour évaluer la sécurité des lieux urbains et déboucher sur des recommandations d'aménagement à destination des autorités publiques pour, in fine, renforcer leur sentiment de sécurité. En 2017, le quartier de Fives a fait l'objet de plusieurs marches exploratoires.

En 2018, c'est le quartier des Bois Blancs qui a été choisi. Une marche exploratoire a eu lieu les 11, 12 et 16 avril. La restitution a eu lieu le 21 septembre.

En 2020 c'est le quartier de Wazemmes qui a fait l'objet de marches exploratoires en partenariat avec la Mairie de quartier et Ilévia. Cela a permis de couvrir les abords de plusieurs stations de métro sur le quartier, de comprendre certaines stratégies d'évitement et de prendre en compte les remarques des marcheuses sur l'aménagement de l'espace public.

## **Poursuivre le travail sur le logement d'urgence et provisoire des femmes victimes**

Depuis mars 2020 un groupe de travail composé d'associations, de bailleurs, de l'unité médico-judiciaire et de services de la Ville de Lille se réunit régulièrement avec pour objectif d'adapter et de diversifier l'offre d'hébergements d'urgence afin de mieux répondre aux situations et de faciliter l'accès au logement autonome.

## **Soutenir les associations luttant contre les violences faites aux femmes.**

La Ville soutient les associations qui accueillent et accompagnent les femmes victimes de violences, comme l'AIAMV (notamment pour son programme EVE et le dispositif Téléphone Grave Danger), Solfa avec son action «Écoute Brunehaut », l'Échappée, association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que le CIDFF dans le cadre de son action « Femmes violences silence et espace de reconstruction ».

## **Perspectives 2021**

En 2021, la Ville de Lille poursuivra l'organisation du 25 novembre, proposera de nouvelles séances de sensibilisation et continuera à soutenir les associations luttant contre les violences faites aux femmes.

### **III. FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

La Ville soutient les associations qui visent à encourager l'emploi et la création d'entreprises chez les femmes : Little Big Women, le CORIF, le CIDFF, BPW international, Force femmes... L'enjeu est de renforcer l'égalité dans l'accès à l'emploi, la formation et la création d'entreprises et de soutenir les femmes qui entreprennent.

#### **Relayer l'action de l'égalité salariale « Equal pay day »**

En France, il faut 15 mois à une femme pour gagner la même chose qu'un homme en un an. En mai 2016, une étude de l'observatoire des inégalités a montré que, tout temps de travail confondu, les hommes gagnaient 23,5 % de plus que les femmes. Près de 11 % des écarts de salaires entre les deux sexes restent inexpliqués et relèvent d'une discrimination pure. Et, bien que les femmes soient plus nombreuses à sortir d'études supérieures, elles sont encore moins de 10% à des postes de direction.

En 2020, la Ville de Lille a soutenu des projets permettant la mise en réseau, la reprise d'emploi et la création d'activité chez les femmes, projets proposés par l'association LBW. La délégation Droits des femmes Egalité femmes Hommes suit également des projets avec d'autres délégations thématiques sur des actions émanant d'acteurs locaux comme l'action de Moulin coop porté par la Maison de quartier de Moulins.

### **IV. ŒUVRER POUR LA SANTE DES FEMMES ET ENCOURAGER LA PRATIQUE FEMININE SPORTIVE**

#### **Approche générale**

Même si les femmes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes, elles déclarent néanmoins plus de maladies que les hommes et leur situation tend à se détériorer. Fort de ce constat, il a été décidé de mettre l'accent sur la santé des femmes, en unissant les moyens humains et financiers des deux délégations afin d'optimiser les outils. L'objectif est de changer les pratiques et les mentalités, car les femmes se soignent peu (surtout dans les quartiers ZUS) et dans la famille, elles se soignent « en dernier ». Par ailleurs les femmes n'ont que peu recours aux dispositifs de prévention, de détection et de bilans existants. Il faut donc sortir de l'image de la maladie et développer une approche orientée sur le bien-être et surtout tenir un discours déculpabilisant. Enfin, il s'agit également de communiquer sur certaines pathologies féminines spécifiques.



## **Organiser le 28 mai : journée internationale d'action pour la santé des femmes**

Cette année la délégation Droits des Femmes Égalité Femmes Hommes n'a pas pu proposer d'événements sur cette journée comme elle le fait habituellement. Elle a communiqué sur la journée du 28 mai en valorisant la distribution de la collecte de produits d'hygiène féminine qu'a porté le CLJ aux côtés des associations Nouvelles Règles et Règles élémentaires.

## **Soutenir les associations qui œuvrent pour la santé des femmes**

Depuis de nombreuses années, la Ville finance les actions du Planning Familial autour de la santé des femmes.

Rappelons que le Planning Familial gère un centre de planification, anime des séances d'éducation à la vie sexuelle et affective et mène des actions de prévention des violences faites aux femmes, de prévention du sexisme et met en place des programmes spécifiques : femmes et VIH, contraception sexualité vulnérabilité, prévention des violences faites aux femmes migrantes par exemple, programme de santé communautaire autour de la sexualité féminine...

La Ville finance également des associations agissant sur le thème de l'emprise sectaire via le CAFFES et sur la prostitution via Itinéraires Entr'actes et le Mouvement du Nid.

En 2019 et 2020, une sensibilisation a été proposée par le Planning Familial et Itinéraires Entr'actes, intitulée « les conduites prostitutionnelles chez les jeunes ».

*En 2021, la Ville continuera à appuyer ces programmes.*

## **Lutter contre les pathologies féminines**

En 2017 et 2018, la Ville de Lille s'est engagée dans la mobilisation des habitant.e.s autour de deux démarches artistiques pour lever le tabou autour de la dépression post-natale.

En 2019, le travail autour de cette thématique s'est poursuivi avec une volonté de travailler sur la place du père. Une journée scientifique s'est déroulée en 2020 et cette thématique sera encore travaillée avec un public plus large. Car travailler sur l'égalité Femmes Hommes cela signifie également travailler sur l'équilibre dans le rôle des parents. La récente loi sur l'allongement du congé paternité nous pousse à continuer ce travail et 2021 sera l'occasion de proposer des projets concrets en ce sens avec de nombreux partenaires de la ville.

La ville travaille également sur la place des femmes dans le sport. Ainsi plusieurs actions sont financées en direction des structures sportives qui développent les sports pour un public mixte et/ou féminin.

## **Perspectives 2021**

*En 2021, la Ville de Lille poursuivra l'organisation d'un événement autour du 28 mai, se fera relai d'information sur « Octobre rose », et consolidera le partenariat avec le service des sports et de la santé.*

## V. VALORISER LA PLACE DES FEMMES DANS LES ACTIONS CULTURELLES

Les programmations autour du 8 mars et du 25 novembre sont notamment l'occasion de mettre en avant les artistes femmes : après-midi au Palais des Beaux-Arts, pièce de théâtre, etc.

Par ailleurs, à l'occasion des journées du patrimoine des actions et parcours spécifiques « patrimoine » sont maintenant proposées.

*Pour 2021, la Ville de Lille continuera à valoriser la place des femmes et les artistes femmes dans les programmations qu'elle propose.*

## CONCLUSION

Ce rapport montre que la Ville de Lille poursuit résolument son engagement en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et se mobilise pour lutter contre les violences faites aux femmes.

Pour y parvenir, il est nécessaire de travailler sur ces questions de manière transversale et en réseau en interrogeant régulièrement les orientations de la politique municipale à travers ce prisme égalitaire. Une réflexion est actuellement en cours sur la mise en place d'un budget genré afin d'étudier l'action publique de la Ville à l'aune de l'égalité Femmes Hommes. Une expérimentation de la budgétisation sensible au genre sera menée sur une délégation de la ville de Lille durant le mandat.

Les priorités, réaffirmées par le plan d'actions voté en décembre 2017, restent la lutte contre les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle, la place des femmes dans l'espace public et les actions en faveur de la santé et du bien-être des femmes.

Pour les années à venir, la Ville continuera à agir afin de garantir une ville toujours plus égalitaire.