

RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

NOVEMBRE 2019

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 2018

Chiffres clé de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services municipaux en 2018 – Ville de Lille¹

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.

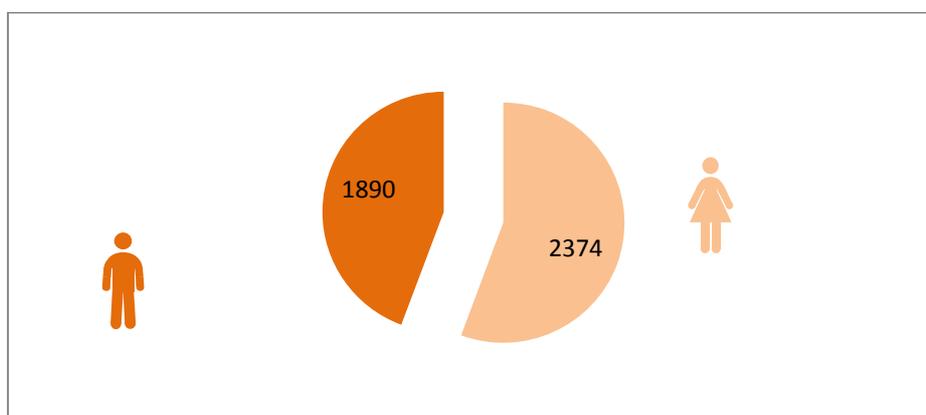
Selon la *loi du 4 Août 2014* et le nouvel article du code général des collectivités territoriales *L.2311-1-2*, le RSC sera également présenté, dans les communes de plus de 20 000 habitants, par le Maire, préalablement aux débats d'orientations budgétaires.

¹ Lille-Lomme-Hellemmes

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

Les effectifs

- ▶ Au 31 décembre 2018, 55,67%² des effectifs permanents³ de la Ville sont des femmes.
- ▶ 55,62% en 2017, 56,08% en 2016, 55,3% en 2015.



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 Ville connaît, en 2018, une très légère hausse de sa part d'agentes publiques (+0,05 points).

La catégorie hiérarchique

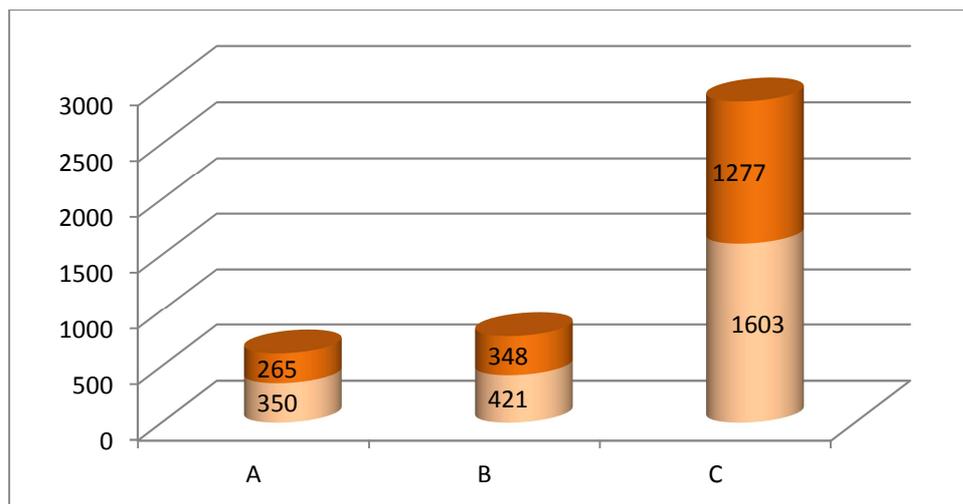
Dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes représentent :

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

La Ville de Lille compte

- 56,91% de femmes en catégorie A
- 54,74% en catégorie B (principalement dans les filières sociales et administratives)
- 55,65% en catégorie C

³ 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 2018 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 10 emplois fonctionnels occupés au 31/12/2018, 7 le sont par des femmes
- Avec 350 femmes et 265 hommes cadres A, le taux de féminisation des postes d'encadrement est de 56.91%.

Les filières

Part des femmes à la Ville en 2018 par filière et sur effectif global :

- | | | |
|--|------------------|------------------------------|
| • Filière administrative : 75,5% | (75,2% en 2017) | sur EG ⁴ : 21,78% |
| • Filière médico-sociale : 99,14% | (99,16% en 2017) | sur EG : 8,13% |
| • 100% des assistant-e-s maternel-le-s | (100% en 2017) | sur EG : 0,98% |
| • Filière technique : 34,6% | (34,6% en 2017) | sur EG : 13,55% |
| • Filière police : 26,1% | (20,7% en 2017) | sur EG : 0,79% |
| • Filière sportive : 22,9% | (24,72% en 2017) | sur EG : 0,46% |
| • Filière animation : 58,7% | | sur EG : 4,5% |

Comme dans la Fonction Publique Territoriale, les filières les plus féminisées à la Ville de Lille sont les filières :

- Médico-sociale : 347 femmes / 3 hommes
42 assistantes maternelles / 0 assistant maternel
- Administrative : 929 femmes / 301 hommes

Les filières les moins féminisées sont les filières :

- Police : 34 femmes / 96 hommes
- Sportive : 20 femmes / 67 hommes
- Technique : 578 femmes / 1091 hommes

⁴ EG : Effectif global des postes permanents

Les Titulaires et contractuel-le-s

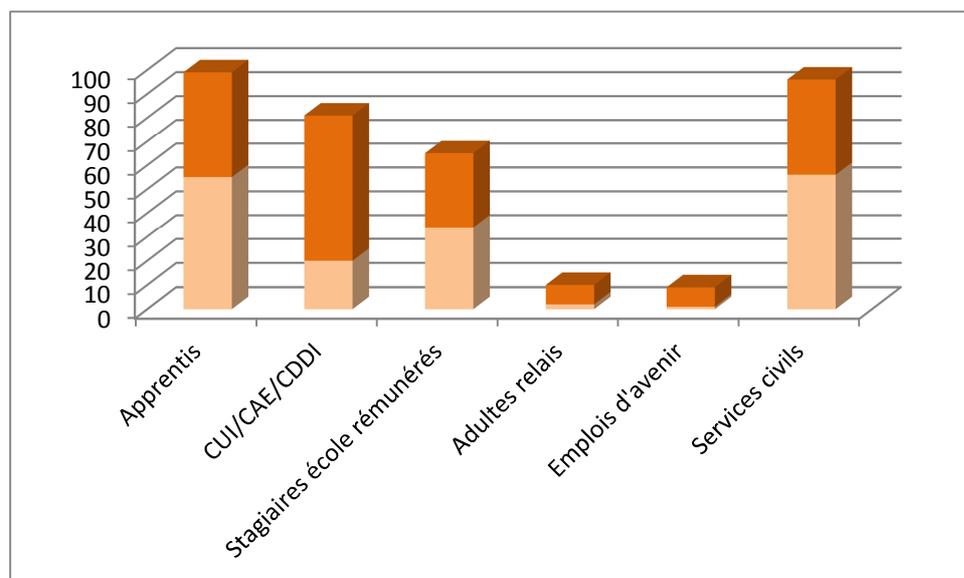
- 59% des titulaires dans la Fonction Publique Territoriale sont des femmes
- 55,12% des titulaires de la Ville de Lille sont des femmes
- 52,55% de l'effectif global est constitué de femmes titulaires
- 67% des contractuelles dans la Fonction Publique Territoriale sont des femmes
- 66,83% des contractuelles de la Ville de Lille sont des femmes
- 3,11% de l'effectif global est constitué de femmes contractuelles

Les Travailleur-euse-s en situation de handicap

Dans la Fonction Publique Territoriale, les travailleurs en situation de handicap sont à 56% des femmes.

A la Ville de Lille, au 1^{er} janvier 2018, 64,2% des travailleurs handicapés sont des femmes, soit **234** femmes pour **130** hommes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les Agent-e-s en insertion, apprentissage, stages



En 2018, 55,55% des apprenties à la Ville de Lille sont des femmes.

L'âge

La moyenne d'âge des agents de la Ville de Lille, soit 46,175 ans pour les femmes et 46,1 ans pour les hommes, est supérieure à la moyenne nationale (45,3 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes).

L'évolution de la part des femmes en 2018 dans les flux d'entrées (recrutements, réintégrations...) et de sorties (mobilités, départs à la retraite...)

Compilation entrées sorties 2017

Entrées/Sorties	Femmes	Hommes	Total
Entrées	124	105	229
Sorties	164	98	262

Compilation entrées sorties 2018

Entrées/Sorties	Femmes	Hommes	Total
Entrées	143	96	239
Sorties	152	107	259

La comparaison de l'écart entre les entrées et sorties chez les hommes et les femmes en 2017 et en 2018 permet d'expliquer la hausse de 0,05 points du taux de féminisation de l'effectif global : 55,62% en 2017 pour 55,67% en 2018.

Entrées directes Lille Lomme Hellemmes

type d'entrée	A		B		C		Total général
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Entrées uniquement par recrutements directs (hors détachement, réintégration, mutation...)	10	11	14	8	59	41	143

Pour la catégorie A, la ville a recruté plus d'hommes que de femmes, tandis que pour les catégories B et C plus de femmes ont été recrutées en 2018.

Les avancements et promotions en 2018

1531 femmes / 1300 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2018

153 femmes / 145 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2018

La rémunération

Répartition par genre des agents permanents selon le salaire net moyen mensuel imposable - Année 2018 hors emplois fonctionnels et collaborateurs de cabinet- **Hors Lomme**

2018	Féminin	Masculin	Différentiel F / H
Catégorie A	2785,00	3071,00	-286,00
Catégorie B	1956,00	2101,00	-145,00
Catégorie C	1639,00	1918,00	-278,00

Dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire moyen net mensuel

- des femmes est de 1826 euros
- des hommes est de 2008 euros

A la Ville de Lille, le salaire net moyen mensuel imposable est supérieur à cette moyenne nationale puisqu'il s'établit à 2 126,66 euros pour les femmes et à 2 363,33 euros pour les hommes

L'accès à la formation¹

En 2018, 3167 demandes de formations ont été validées :

- Femmes : 1735
dont 1258 formations statutaires obligatoires
et 477 autres formations (dont formations de perfectionnement et DIF/Compte Personnel de Formation)

On note également 2 demandes de VAE et 1 bilan de compétences

- Hommes : 1432
dont 833 formations statutaires obligatoires
et 599 autres formations (dont formations de perfectionnement et DIF/Compte Personnel de Formation)

On note aucun bilan de compétences, ni de demande de VAE.

Ces éléments montrent que les hommes activent plus facilement les formations qui ne relèvent pas des obligations statutaires, plus orientées vers le développement et les parcours d'évolution.

Par ailleurs, en 2018, sur 23 lauréat-e-s de concours (toutes catégories confondues), 14 sont des femmes, soit 61%.

¹Pour Lille et Hellemmes

La représentation du personnel dans les instances de concertation

CTP et CHSCT

2018	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
CTP				
Représentants de l'administration	9	8	6	6
Représentants du personnel	7	6	8	9
CHSCT				
Représentants de l'administration	8	9	5	4
Représentants du personnel	3	5	10	8

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
A+	0	2	1	1	1	3	0	2	1	1	1	3
A	4	2	4	2	8	4	2	4	3	3	5	7
B+	2	2	3	1	5	3	1	3	4	0	5	3
B	4	2	4	2	8	4	2	4	4	2	6	6
C+	4	1	3	2	7	3	2	3	3	2	5	5
C	5	3	5	3	10	6	4	4	4	4	8	8
					39	23					30	32

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

Le temps de travail

- 51,84% des agents occupant un emploi permanent à temps complet à la Ville sont des femmes : 1859 femmes / 1727 hommes
- 85,46% des agents occupant un emploi permanent à temps partiel à la Ville sont des femmes : 343 femmes / 58 hommes

Dont :

68 femmes / 8 hommes en catégorie A
73 femmes / 15 hommes en catégorie B
202 femmes / 35 hommes en catégorie C

Sur 2374 femmes occupant un emploi permanent, 110 femmes sont à temps non complet soit 4,63% et 2,57% de l'effectif global.

Celles-ci se retrouvent majoritairement dans les filières (pour Lille- Hellemmes) :

- Animation : 36 femmes / 2 hommes, en catégorie C
- Technique : 12 femmes / 8 hommes, essentiellement en catégorie C
- Culturelle : 34 femmes / 44 hommes principalement en catégorie B (enseignement artistique, les agents étant employés par plusieurs collectivités).

Le type de temps de travail

Temps de travail	A		B		C		Total général
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Temps complet	271	246	295	269	1293	1212	3586
Disponibilité pour raisons de santé	0	0	1	0	2	4	7
Temps Non complet	6	10	48	58	56	10	188
Partiel 50%	0	0	2	0	5	2	9
Partiel 60%	2	0	4	2	9	0	17
Partiel 65%	0	0	0	0	0	0	0
Partiel 70%	2	1	7	0	4	1	15
Partiel 80%	48	7	46	13	171	27	312
Partiel 90%	16	0	14	0	13	5	48
Temps partiel thérapeutique	5	1	4	6	50	16	82
Congé formation	0	0	0	0	0	0	0
Total général	350	265	421	348	1603	1277	4264

On note une forte augmentation des temps partiels thérapeutiques chez les agentes municipales en 2018 par rapport à 2017 (+108,5%). Cette progression est probablement la conséquence de l'évolution de la législation relative à ce dispositif.

Le temps non complet par filières et par genre

FILIERES	A		B		C		Total général
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
ADMINISTRATIVE	2	3	1	0	2	0	8
ANIMATION	0	0	0	0	36	2	38
CULTURELLE	4	7	34	44	1	0	90
MEDICO SOCIALE	0	0	2	0	1	0	3
TECHNIQUE	0	0	0	0	12	8	20
Total général	6	10	37	44	52	10	159

Les motifs d'absences

¹Pour Lille-Hellemmes

28 des 29 congés parentaux pris en 2018 le sont par des femmes à la Ville.

Motif absences	Féminin	Masculin	Total général
ACCIDENTS DU TRAVAIL	228	273	501
CONGES EXCEPTIONNELS (autres qu'enfants malades)	1051	881	1 932
CLM/CLD	250	81	331
ENFANTS MALADES	1 726	951	2677
MALADIES ORDINAIRES	2868	1898	4766
MATERNITE/PATERNITE	115	105	220

DISPONIBILITÉS			
Total général	6238	4189	10 427 ABSENCES

On peut remarquer une très forte baisse du nombre des arrêts pour maladie ordinaire (-57% entre 2017 et 2018), probablement due à la nouvelle réglementation et au jour de carence.

III –ACTIONS 2018 / 2019

La Ville, dans sa volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a le souhait de poursuivre les actions en cours mais aussi de mettre en œuvre des outils ou des dispositifs novateurs au service de la collectivité:

- ancrage de la culture de l'écriture mixte et de la féminisation des intitulés des emplois dans la communication interne à destination des agent-e-s municipaux-ales, et dans les outils de gestion RH;
- actions de communication et de sensibilisation des agent-e-s municipaux-ales lors de la journée du 8 mars 2019 en les rendant acteurs et porteurs pour les Droits des Femmes: sondage, dress code, charte graphique ;
- projet de communication et de sensibilisation pour la journée du 25 novembre 2019;
- mise en œuvre d'un dispositif interne de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et de violences sexuelles sur le lieu de travail;
- campagne de communication interne contre les violences sexistes sur le lieu de travail: affichage, forum, actualités intranet;
- mise à jour du règlement intérieur avec un rappel des garanties de la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 contre les discriminations, le sexisme, le harcèlement sexuel et moral;
- création d'une Cellule d'Écoute pour les agent-e-s victimes de harcèlement moral et de harcèlement sexuel, et de violences sexuelles sur leur lieu de travail.

IV –AXES DE PROGRESSION 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 s'apprête à mettre en œuvre, d'ici fin 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 recueillera les signalements et orientera les victimes vers les acteurs compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de traitement des faits signalés.

Par ailleurs, 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'actions 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.

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.

Chaque année, un temps festif est organisé. En 2019, le Palais des Beaux-Arts a accueilli une après-midi autour de la danse et de l'art intitulé « *Entrez dans la danse* ». **2451 personnes** sont venues entre 14H et 18H.

Au programme : jeux de pistes, visites commentées, démonstrations de danse, animations musicales, espace pour les enfants...

A ce temps festif et culturel, s'ajoute une programmation proposée par les associations lilloises et coordonnée par la Ville de Lille (projection-débat, conférence, collecte de produits d'hygiène...) avec un important relai communication.

A l'occasion du 8 mars, la Ville de Lille a également proposé deux ateliers d'autodéfense animés par l'association Garance : un atelier à destination des étudiantes (10 personnes) et un ouvert aux agentes municipales (18 personnes).

Dans ce cadre, cette année, le partenariat avec les médiathèques a été développé. Il a notamment permis de cibler un public de scolaire : élèves de primaire, collégien.ne.s et lycéen.ne.s.

A ce titre, la délégation droits des femmes a proposé à la médiathèque de Lille Sud le spectacle « *Les femmes ont-elles une âme* » de La Compagnie L'embarquée. Deux classes du collège Verlaine (4^{ème} et 3^{ème}) ont pu assister à cette représentation mêlant musique et comédie autour de l'histoire des femmes depuis Adam et Eve.

Les collégien.ne.s ont été réceptif.ve.s et ont vivement participé au débat qui a suivi.

Soutenir les actions en faveur de l'égalité

L'année 2019 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. Ce répertoire est maintenant bien identifié.

Perspectives 2020

En 2020, 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 2019, une programmation débutera dès le 8 novembre et s'achèvera fin novembre avec des événements tels que : projection-débat, théâtre, course nocturne, sensibilisations etc.

A noter cette année, le partenariat a été renouvelé avec les médiathèques de Vieux Lille et Lille Sud, auquel s'ajoute la médiathèque Jean Lévy. Au programme : table thématique, heure du conte, atelier thématique et exposition.

De plus, le Grand Sud et la salle des fêtes de Fives seront partenaires de la programmation et deux spectacles auront lieu dans ces lieux.

D'autre part, une forte demande sur les questions de prostitution ayant émergé de la part des professionnel.le.s, une sensibilisation intitulée « les conduites prostitutionnelles chez les jeunes » sera proposée par le Planning Familial et Itinéraires Entr'actes en novembre 2019.

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.

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 » qui s'est tenu le 16 avril 2015 en partenariat avec l'association Gynécologie Sans Frontières, une nouvelle séance de sensibilisation animée par l'AIAMV et Solfa s'est déroulée le 24 janvier 2019 et a mobilisé une vingtaine de professionnel.le.s.

Trois séances de sensibilisation avaient été organisées auparavant le 8 décembre 2017, le 27 février et le 5 juin 2018

Elles 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 aura lieu en novembre 2019. En effet, la session portera sur les mineur.e.s exposé.e.s aux violences conjugales.

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 2019/2020, une nouvelle marche est prévue aux abords de la station de métro « Porte des Postes ».

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'AIAVM (notamment pour son programme EVE et le dispositif Téléphone Grave Danger).

Solfa avec son action « Écoute Brunehaut » qui suit environ 300 familles lilloises, l'Echappée, association de lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui compte 100 bénéficiaires par an, ainsi que le CIDFF dans le cadre de son action « Femmes violences silence ».

Perspectives 2020

En 2020, 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'ÉGALITÉ 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'entreprise 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 2019, 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.

De plus, la Ville de Lille a accueilli au sein de l'Hôtel de Ville la journée de l'égalité salariale « Equal pay day » le lundi 25 mars portée par l'association BPW.

Qu'est-ce que l'EQUAL PAY DAY ? La journée de l'égalité salariale est une manifestation organisée par l'association Business and Professional Women dont le concept permet de calculer le jour jusqu'auquel une femme doit travailler en moyenne pour obtenir le même salaire qu'un homme qui aurait travaillé jusqu'au 31 décembre

La thématique 2019 a porté sur les retraites.

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 moyens. 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

En 2019, deux actions ont été proposées dans le cadre de cette journée internationale :

- Deux collectes ont été réalisées afin de récupérer des produits d'hygiène à destination des femmes en précarité. La première fut réalisée par la délégation droits des femmes dans le cadre du 28 mai, journée internationale d'action pour la santé des femmes et la seconde par le service santé et le CCAS dans le cadre des semaines santé.

Les nombreux dons ont été remis le 4 juillet 2019 par Anne Mikolajczak, à deux structures : la coordination Mobile d'Accueil et d'Orientation du Samu social et le collectif « Et pendant ce temps-là le tampax ».

- Une sensibilisation sur la notion de consentement s'est déroulée le 28 mai, animée par le Planning Familial et le CIDFF.

Cette sensibilisation a touché à la fois un public associatif et un public agent.e.s Ville de Lille

En 2020, ces deux actions pourront être renouvelées (en approfondissant avec une nouvelle sensibilisation la notion de consentement).

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

En 2020, la Ville continuera à appuyer ces programmes.

Lutter contre les pathologies féminines

Depuis 2017, 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.

D'une part, une exposition photographique intitulée « six semaines après... » réalisée par la photographe portraitiste Delphine Chenu. 20 portraits sont venus illustrer la réalité du quotidien des jeunes mamans, loin des clichés habituels de la maternité idyllique. Le second projet consistait en la co-construction de saynètes de théâtre avec la Compagnie du Théâtre de l'Ordinaire et les habitant.e.s des quartiers afin de sensibiliser le public sur cette thématique.

L'année 2018, a vu la concrétisation de ces projets avec le vernissage de l'exposition le 15 mars à l'hôtel de ville. Cette exposition a ensuite été installée dans divers lieux de la ville de Lille.

La pièce de théâtre « Don't cry baby » spectacle mis en scène par Maxime Séchaud, compagnie du Théâtre de l'Ordinaire, a été jouée le 24 mars au théâtre la Verrière.

En 2019, le travail autour de cette thématique se poursuit avec notamment une réflexion autour de l'organisation d'une journée en scientifique prévue début 2020.

D'autre part, la Ville de Lille se mobilise tous les ans contre le cancer du sein à l'occasion d'octobre rose, notamment en partenariat avec les commerçants lillois.

Perspectives 2020

En 2020, 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.

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 deux actions spécifiques « matrimoine » ont été proposées :

- Les Audacieuses : balade sur le thème des grandes figures féminines de l'histoire de la ville (à partir de 8 ans).
- Visite-spectacle – matrimoine : l'héritage des femmes dans le quartier de Lille-Sud.

Pour 2020, 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.

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.