



RAPPORT ANNUEL 2022

sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

CONSEIL MUNICIPAL DU 16 NOVEMBRE 2023

RAPPORT ANNUEL 2022
sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes
et les hommes



Préambule.....	4
----------------	---

1. LA POLITIQUE RH DE LA VILLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 5

Objectif : rééquilibrer le régime indemnitaire au profit des filières les plus féminisées	5
Près de 4 millions d'Euros pour rattraper les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	5
Une revalorisation concrète pour les cadres d'emplois concernés	6
Premiers effets observables sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	7

2. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES 9

1. La budgétisation sensible au genre : un outil au service de l'égalité femmes-hommes	9
a) Formation des équipes et catégorisation des lignes comptables	9
b) L'analyse des dépenses par des indicateurs sexo-spécifiques pour les sports et le MBA.....	10
2. Une politique volontariste pour promouvoir une pratique sportive égalitaire	12
3. Une politique culturelle engagée pour visibiliser les femmes dans l'art et la culture	13
a) Réseau des bibliothèques municipales	13
b) Le Musée des Beaux-Arts	14
c) Le Musée d'Art contemporain.....	15
d) L'Auditorium-Orchestre national de Lyon.....	15
4. De la petite enfance jusqu'à l'école primaire : une politique éducative promouvant l'égalité	16
5. Une politique d'insertion favorisant un égal accès au marché de l'emploi.....	17
6. Une politique de santé qui prend en compte les enjeux de genre afin de favoriser l'égalité dans l'accès aux soins.....	18
7. Une politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.....	19
a) Prévention et lutte contre le harcèlement	19
b) Prévention aux violences sexistes et sexuelles.....	19
c) Accueil, information, accompagnement des victimes.....	20
8. Penser l'espace public en tenant en compte des enjeux d'égalité femmes-hommes.....	20

3. DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES SUR LE TERRITOIRE 25

1. Sensibiliser le grand public	25
a) Journées du 8 mars et du 25 novembre	25
b) Dénomination des rues et espaces publics	26
2. Soutenir et rassembler les associations promouvant l'égalité femmes-hommes sur le territoire	27

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION DU 27 OCTOBRE 1946

La Constitution garantit l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Depuis 1946, de nombreuses autres dispositions législatives sont venues renforcer cette déclaration : le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale » avec la loi du 22 décembre 1972, l'interdiction de discrimination en fonction du sexe ou de la situation de famille avec la loi du 11 juillet 1975, puis la loi du 13 juillet 1983, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, introduisant le principe de non-discrimination entre les sexes.

Les lois évoluent, les mentalités évoluent, les sociétés changent et pour autant le sexisme et ses manifestations perdurent. Malgré des avancées considérables en faveur des droits des femmes :

- Les femmes ont un revenu salarial moyen inférieur de **24 %** à celui des hommes tous temps de travail confondus¹ selon une étude de l'INSEE paru en mars 2023
- À poste comparable, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est estimé à **4,3 %** en 2021, dans le secteur privé.
- **76 %** des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes qui occupent majoritairement des métiers peu valorisés (plus de **95 %** de femmes dans le secteur du soin ou de l'aide à domicile)².
- Selon un rapport du ministère de l'Intérieur, sur les **72 000** infractions à caractère sexuel, commises hors cadre familial et enregistrées par les services de police en 2021, **86 %** des victimes sont des femmes.
- Selon les résultats d'un sondage de l'IFOP pour la DILCRAH et la Fondation Jean-Jaurès en 2019, **60 %** des femmes voilées déclarent avoir été victimes d'au moins une forme de discrimination au cours de leur vie³
- En 2021, la recherche spécifique menée par l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles sur les femmes en situation de handicap, montrait que **90 %** d'entre-elles avaient vécu des violences verbales et psychologiques, **60 %** des violences physiques et **50 %** des violences graves (viols, prostitution forcée...)⁴

L'égalité femmes-hommes reste un enjeu sociétal majeur. C'est pourquoi la Ville de Lyon a fait le choix de s'engager dans une approche intégrée de l'égalité, en veillant à ce que ce sujet soit traité de manière transversale dans toutes ses politiques publiques.

Ce présent rapport annuel est le 8^e de la Ville de Lyon et porte sur l'année 2022. Il présente un état des lieux de la politique de ressources humaines de la Ville et dresse un bilan des actions menées sur le territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

1 Données INSEE 2021

2 Etude « Virus des inégalités » réalisée par Oxfam et publiée en 2021

3 « Etat des lieux des discriminations et des agressions envers les musulmans de France » - Enquête de l'IFOP pour la Dilcrah et la Fondation Jean-Jaurès, publiée en novembre 2019.

4 « Les femmes victimes de violences en situation de handicap en Nouvelle-Aquitaine » - recherche réalisée entre janvier et septembre 2021 par l'Observatoire des violences sexistes et sexuelles de Nouvelle-Aquitaine

1. LA POLITIQUE RH DE LA VILLE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin d'instaurer cette égalité dans les faits, il appartient aux employeurs publics de mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Dans cette optique, un Plan d'action pour l'égalité professionnelle a été adopté lors du Conseil municipal du 28 janvier 2021 pour la période 2021-2022. Ce Plan d'action a déjà été présenté dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'année 2021 et sa mise en œuvre, notamment l'action n° 12 visant à résorber les écarts de rémunération induits par le régime indemnitaire, sera détaillée dans ce présent rapport.

OBJECTIF : RÉÉQUILIBRER LE RÉGIME INDEMNITAIRE AU PROFIT DES FILIÈRES LES PLUS FÉMINISÉES

L'une des principales actions de ce plan pour l'année 2022 est la revalorisation du régime indemnitaire. La mise en œuvre de la 2^e phase du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été conduite de manière à bénéficier plus particulièrement aux filières les plus féminisées et ainsi, réduire l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les effectifs de la Ville de Lyon.

Depuis plusieurs années, le suivi des écarts de rémunération a permis de poser un double constat : d'une part, toutes choses égales par ailleurs, les agentes des filières les plus féminisées (administrative, médico-sociale, sociale, culturelle) sont moins rémunérées que ceux des filières les plus masculinisées (technique, police municipale). D'autre part, l'essentiel de la rémunération étant constituée du traitement indiciaire, celui-ci crée l'essentiel de l'écart. Mais le régime indemnitaire tend à accroître cet écart. Il constitue donc un levier dont la Ville peut s'emparer pour réduire l'écart entre les femmes et les hommes.

SELON LES DONNÉES PUBLIÉES DANS LE RAPPORT SOCIAL 2022, LE TAUX DE FÉMINISATION EST DE :

80 % DANS LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE,

62 % DANS LA FILIÈRE CULTURELLE,

98 % DANS LES FILIÈRES SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE,

A CONTRARIO, IL EST DE :

30% DANS LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE,

46% DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE.

Ces disparités genrées entre filières se constituent dès l'orientation scolaire et s'accompagnent d'une hiérarchisation en termes de rémunération mais aussi de reconnaissance sociale entre les métiers. C'est ce sur quoi la Ville de Lyon a entrepris d'intervenir à travers la revalorisation du régime indemnitaire.

PRÈS DE 4 MILLIONS D'EUROS POUR RATTRAPER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le nouveau cadre pour le régime indemnitaire des agent.es a été adopté lors du Conseil municipal de décembre 2021. Il bénéficie d'une enveloppe financière de 3,2M€ dès 2022 qui s'élèvera à 3,8 M€ en année pleine. Cette revalorisation du régime indemnitaire qui concerne initialement les emplois éligibles au RIFSEEP, a été étendue à d'autres cadres d'emplois non-éligibles au RIFSEEP, afin d'instaurer une réforme globale qui touche l'ensemble des agents. Ses effets commencent donc à être perceptibles sur l'année 2022.

Aux revalorisations apportées par cette réforme s'ajoutent celles liées aux autres mesures déployées simultanément en 2021 : celles en faveur du pouvoir d'achat des agents publics annoncées par Mme de Montchalin alors Ministre de la transformation de la fonction publique (plus particulièrement dédiées aux agents en catégorie C), l'augmentation du SMIC et la poursuite du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations.



4,7 M€
POUR LES AGENT.ES EN
CATÉGORIE C.

UNE REVALORISATION CONCRÈTE POUR LES CADRES D'EMPLOI CONCERNÉS

Le renouvellement du cadre indemnitaire a été l'occasion de revaloriser les montants servis aux filières les plus féminisées (administrative, sociale, médico-sociale et culturelle) conformément aux engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle du Plan d'action adopté lors du Conseil municipal de janvier 2021.

Le régime indemnitaire représente en moyenne 18% de la rémunération pour l'ensemble des effectifs et il constitue le principal levier dont dispose la collectivité pour intervenir sur les salaires. Par contre, il ne concerne pas tous les agent.es de façon équivalente. C'est essentiellement le personnel des catégories A et B qui en bénéficie.

Cette réforme se traduit par la revalorisation très concrète de la rémunération des agent.es concernés comme le montrent les exemples suivants :

Par exemple, dans la catégorie A de la filière culturelle, Mme A, âgée de 44 ans, 16 ans d'ancienneté à la Ville de Lyon, en tant qu'attachée de conservation du patrimoine au 6ème échelon a vu passer la part de son régime indemnitaire liée au RIFSEEP de 360 € mensuels en 2021 à 500€ en 2023 soit un gain de +140€ mensuels et presque 1700€ supplémentaires en année pleine.

Toujours dans la filière culturelle, pour Mme B, âgée de 34 ans, 6 ans d'ancienneté à la Ville de Lyon en tant qu'Assistante de conservation principale de 2ème classe au 1er échelon, le RIFSEEP est passé de 250€ en 2021 à 300€ en 2023, soit +50€ mensuels.

Mme C, travaillant dans la filière administrative en tant que Rédactrice au 3^e échelon, 38 ans et 7 ans d'ancienneté à la Ville de Lyon a connu une augmentation de son RIFSEEP de 275€ en 2021 à 400€ en 2023 soit +125€ mensuels ou un gain de 1 500€ à l'année. Au global, le montant du régime indemnitaire des rédacteurs et rédactrices territoriaux passe d'une fourchette entre 250€ et 300€ à des valeurs situées entre 300€ et 500€.

Dans la filière médico-sociale, le cadre d'emploi d'auxiliaires de puériculture a été revalorisé dans son ensemble en passant de la catégorie C à la catégorie B au 1er janvier 2022. Le régime indemnitaire se situe dorénavant dans une fourchette située entre 300€ et 500€ mensuels.

Dans les filières sociale et médico-sociale, le RIFSEEP a été modifié en 2022. Mme D, éducatrice de jeunes enfants, 41 ans et 17 ans d'ancienneté à la Ville, qui ne percevait pas d'indemnité tenant compte des Fonctions des Sujétions et de l'Expertise, reçoit à partir de 2023, 450€ mensuellement. Là encore, le montant effectivement perçu dépend de la situation individuelle de chaque agent.es.

La réforme adoptée en décembre 2021 a été progressivement déployée courant 2022. L'année 2023 est la première année pleine de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire pour tou.tes les agent.es concerné.es.

PREMIERS EFFETS OBSERVABLES SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Ville de Lyon a été pionnière dans le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, devançant dès 2014 le cadre législatif qui a rendu obligatoire pour les collectivités le calcul de cet indicateur dans le cadre du rapport de situation comparée. En l'absence de méthode définie au niveau national, la Ville de Lyon continue d'utiliser celle développée et améliorée depuis plusieurs années, dans l'attente d'un index de l'égalité femmes-hommes pour la fonction publique.

Les résultats produits ne sont donc pas comparables à ceux d'autres collectivités, à ceux de la DGAFP ou à ceux d'autres études locales ou nationales. En effet, ceux-ci peuvent se baser sur d'autres périmètres et employer d'autres méthodes de calcul statistique.

Par ailleurs, cet indicateur est calculé sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne de l'ensemble des agent.es. L'effectif pris en compte regroupe donc des agent.es qui peuvent occuper des positions différentes dans l'organisation. Autrement dit, l'écart de rémunération ne compare pas des femmes et des hommes qui seraient dans des positions similaires : même filière, même cadre d'emploi, même ancienneté, même niveau de diplôme, etc. Il ne mesure pas une discrimination à raison du sexe entre deux groupes d'agent.es en situation identique. Il mesure un écart essentiellement dû aux positions différentes qu'occupent les femmes et les hommes dans la collectivité où globalement, les hommes sont plus présents dans les filières les mieux rémunérées et dans les postes d'encadrement.

Enfin, certain.es agent.es pouvant être à temps partiel ou ayant pu arriver en cours d'année, un redressement est effectué pour simuler une rémunération annuelle complète et à temps plein pour tout l'effectif pris en compte. C'est sur cette base que sont calculées les moyennes.

Ces précautions dans son interprétation étant prises, cet indicateur reste pertinent car en conservant la même méthode de calcul, il est possible de percevoir les évolutions d'une année sur l'autre.

C'est ainsi que l'on peut constater un changement clairement perceptible en 2022. En 2020, l'écart sur la rémunération totale annuelle moyenne était de -10,2 % en défaveur des femmes. Il stagne en 2021 passant à -10,3 % mais, après 2022 il diminue atteignant -9,6%.

Cette baisse peut paraître minime car l'écart est calculé sur la rémunération totale incluant le traitement indiciaire, les heures supplémentaires, les astreintes, les avantages et le régime indemnitaire qui ne représente que 18% de cette rémunération totale. Lorsque l'on observe individuellement le régime indemnitaire, la baisse de l'écart devient plus manifeste. En effet, en 2020 l'écart entre toutes les femmes et tous les hommes de la collectivité au niveau du régime indemnitaire était de 20,5%. En 2021, il stagne à 20,4% et, en 2022, il est réduit à -17%.

Même en ayant baissé de 3 points, l'écart lié au régime indemnitaire est relativement élevé car le périmètre de calcul est celui de l'ensemble des agent.es. L'écart global traduit aussi les différences de rémunération entre filières qui restent élevées.

RÉGIME INDEMNITAIRE ANNUEL MOYEN		2021	2022	ÉVOLUTION
filière technique 	Catégorie A*	16278	16627	+2.1%
	Catégorie B	8123	9172	+12.9%
filière administrative 	Catégorie A	9086	11104	+22.2%
	Catégorie B	6042	7221	+19.5%
filière culturelle 	Catégorie A	6644	7917	+19.2%
	Catégorie B	5547	6112	+10.2%
filière police municipale 	Catégorie A	15819	16419	+3.8%
	Catégorie B	11975	13702	+14.4%
filière médico-sociale 	Catégorie A	5050	8441	+67.1%
	Catégorie B	4871	5451	+11.9%

*Ne sont pas compris les agent-es en A+

La comparaison du régime indemnitaire moyen de chaque filière montre qu'effectivement, il y a eu une évolution positive plus forte dans les filières les plus féminisées.

Toutefois, la réforme du régime indemnitaire n'est pas le seul facteur à avoir influé sur les salaires entre 2021 et 2022. Elle intervient dans un contexte de revalorisation salariale suite aux « mesures Montchalin ». Parallèlement, la filière police municipale a connu elle aussi une augmentation des rémunérations indépendamment de la mise en œuvre du RIFSEEP. Enfin, le passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C vers la catégorie B est venu atténuer la progression du régime indemnitaire dans la filière médico-sociale.



Plusieurs facteurs entrent donc en ligne de compte dans l'évolution des rémunérations et peuvent jouer à la hausse ou à la baisse de l'écart global entre les femmes et les hommes. Les mouvements de personnel, les recrutements ou les départs en retraite peuvent aussi influencer. Il est de ce fait difficile d'isoler les effets de la mise en œuvre du RIFSEEP, mais il est clair que cette réforme aura eu un effet positif sur la réduction des écarts. Elle répond aussi à un enjeu de maintien du pouvoir de vivre des agent.es qui constitue l'un des axes structurants du Pacte social de la Ville de Lyon. Son impact sera pleinement mesurable sur l'analyse des écarts sur l'année 2023 qui sera la première année pleine de sa mise en œuvre.

ET AUSSI DES SESSIONS D'AUTODÉFENSE FÉMINISTE DESTINÉES AUX AGENTES DE LA VILLE



Deux sessions d'autodéfense féministe

ont été proposées aux agentes de la Ville, réalisés par l'association Impact. Une première session avec deux dates aux alentours du 8 mars, et une autre aux alentours du 25 novembre ont permis de sensibiliser 45 agentes aux méthodes de l'autodéfense féministe et aux techniques physiques, verbales et non-verbales, pour apprendre à se défendre, à prévenir, poser des limites et mettre un terme à des propos et comportements sexistes comme à des situations d'agression physique, que ce soit dans le cadre du travail, dans son couple ou sa famille ou encore dans l'espace public.

Compte tenu de la forte demande des agentes, ces formations à l'autodéfense féministe continuent d'être déployées en 2023.

2. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES

1. LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : un outil au service de l'égalité femmes-hommes

Le Conseil de l'Europe définit le « gender budgeting » comme : « *une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes* ». Outil efficace pour mesurer les inégalités et contribuer à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la mise en œuvre d'une démarche de budgétisation sensible au genre (BSG) est recommandée par des instances européennes (Conseil de l'Europe) et des organisations internationales (ONU, OXFAM, etc.).

La Ville de Lyon est l'une des premières collectivités en France à être engagée dans la démarche. Lancée en 2021, c'est en 2022 que la démarche est entrée en phase opérationnelle, accompagnée pour cette étape expérimentale, par un groupement de cabinets spécialistes de la BSG – Perfegal et l'Être Égale.



a) FORMATION DES ÉQUIPES ET CATÉGORISATION DES LIGNES COMPTABLES



Expérimentée autour de 4 directions pilotes (la direction des sports, le musée des beaux-arts, la direction de la biodiversité et de la nature en ville, la mairie du 7^e arrondissement) et d'une fonction ressource (la direction de la commande publique), la démarche BSG a démarré avec la sensibilisation de plus de 70 agents et agentes au sein de ces directions, ainsi qu'une quarantaine d'élu.es en mairie centrale ou en mairies d'arrondissements.

Ces formations – portant à la fois sur les enjeux de genre et son application concrète à la BSG – ont permis aux directions pilotes de catégoriser leur budget de fonctionnement à partir du plan des engagements financiers 2022, selon la méthode dite « tri-catégorielle » qui permet de classer les dépenses en trois catégories :

- Catégorie 1** dépenses pouvant être considérées comme neutres en termes d'impact,
- Catégorie 2** dépenses volontaristes concourant à renforcer l'égalité femmes-hommes,
- Catégorie 3** dépenses relevant de programmes et d'actions « genrables », c'est-à-dire dont l'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et de répartition entre les bénéficiaires doit être évalué.

Ce travail de catégorisation à l'échelle des directions pilotes a permis de mettre en exergue la part considérable des dépenses de ces directions en catégorie « genrables », à l'exception de la direction de la biodiversité et de la nature en ville, direction technique, où la part des dépenses neutres reste importante.

	Sports Budget PEF 2022= 8 530 990€	MBA Budget PEF 2022 = 1 433 000€	Espaces Verts Budget PEF 2022 = 5 379 773€	Mairie du 7^e Budget PEF 2022 = 700 349€
Résultats catégorisation	 <p>■ 1 - Neutre ■ 2 - Dédié ■ 3 - Genrable</p> <p>1 - Neutre = 0 % 2 - Dédié = 2,5 % 3 - <u>Genrable</u> = 97,5 %</p>	 <p>■ 1 - Neutre ■ 2 - Dédié ■ 3 - Genrable</p> <p>1 - Neutre = 22 % 2 - Dédié = 0 % 3 - <u>Genrable</u> = 78 %</p>	 <p>■ 1 - Neutre ■ 2 - Dédié ■ 3 - Genrable</p> <p>1 - Neutre = 97 % 2 - Dédié = 0 % 3 - <u>Genrable</u> = 3 %</p>	 <p>■ 1 - Neutre ■ 2 - Dédié ■ 3 - Genrable</p> <p>1 - Neutre = 30 % 2 - Dédié = 0 % 3 - <u>Genrable</u> = 70 %</p>



Cela a permis également de mettre en lumière la faible présence de lignes spécifiquement dédiées à l'égalité femmes-hommes, au sein de ces directions. Ce qui ne signifie pas que rien n'est fait pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, mais que l'architecture budgétaire par opération ou ligne comptable ne permet pas d'isoler toutes les actions conduites au sein de la collectivité ou de prendre en compte le temps humain consacré à la mise en place d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (mise en place du « parcours femmes » au MBA par exemple...).

À noter que pour la direction de la Commande publique, l'enjeu n'était pas d'interroger son budget propre mais plutôt d'identifier les étapes et les outils-clés afin de pouvoir intégrer les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les process des marchés publics.

Pour la mairie du 7e arrondissement, peu de leviers directs ont été identifiés, si ce n'est le budget de la dotation d'animation locale et la mise à disposition d'équipements sportifs et de salles aux associations (aides indirectes). Ainsi en 2022, une dizaine d'associations parmi celles occupant les équipements transférés de la mairie du 7e arrondissement et les associations du Conseil de la Vie Associative et Locale (CVL) ont bénéficié d'une formation sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Ce travail avec les associations a été poursuivi en 2023 autour de la collecte de données genrées sur la gouvernance des associations bénéficiaires de salles associatives.

b) L'ANALYSE DES DÉPENSES PAR DES INDICATEURS SEXO-SPÉCIFIQUES POUR LES SPORTS ET LE MBA

Une fois la catégorisation des dépenses effectuées, le travail d'analyse de la part des dépenses dites genrables, s'engage avec la recherche d'indicateurs sexo-spécifiques. La mobilisation des données genrées est un enjeu fort pour affiner et objectiver l'analyse. A l'exception de la direction des sports, qui dispose de données sur les clubs et associations bénéficiaires de subventions et le MBA qui a réalisé une classification des œuvres et des artistes du musée en fonction du genre, les autres directions pilotes ont été très vite confrontées à l'absence d'indicateurs sexo-spécifiques.

DIRECTION DES SPORTS

La catégorisation réalisée par la direction des sports positionne 100% des lignes en catégorie 3. Pour autant, une analyse plus fine du budget révèle des dépenses volontaristes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) qu'une lecture par opération ou ligne comptable ne permet pas de détecter. Il s'agit par exemple des rééquilibrages budgétaires réalisés pour l'achat de prestation aux clubs professionnels, d'un meilleur équilibre dans l'attribution des subventions au sport amateur ou encore de l'alignement des dépenses des deux tournois de tennis (6^e sens et Open Parc).

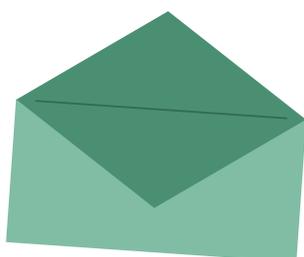
Afin de valoriser les efforts de la direction allant dans le sens de l'égalité, une estimation de ces dépenses a été faite qui a permis d'isoler 2,5% de dépenses pouvant être considérées comme volontaristes.



Des données sexo-spécifiques disponibles pour la direction des sports, ont permis d'identifier les bénéficiaires filles/garçons pour les actions Ticket Sport (aide allouée pour l'inscription à une activité sportive des jeunes) et Divertisport (offre d'accueil de loisirs sportifs pour les jeunes de 6 à 16 ans) :

SUR TICKET SPORT les données collectées ne nous permettent pas à ce jour d'avoir le montant alloué, par activité choisie, aux filles et aux garçons, mais seulement d'avoir une répartition des bénéficiaires par sexe (42,6% de filles en bénéficient en 2020) : l'accès des filles au dispositif peut être qualifié de satisfaisant au regard des études générales sur la pratique sportive des filles.

MÊME CONSTAT POUR DIVERTISPORT où les données collectées permettent simplement d'identifier le taux de participation par sexe (près de 40% de filles inscrites). Le taux d'accès des filles reste satisfaisant même si des écarts significatifs sont observés sur certains centres qui pourraient être liés aux activités proposées.



En revanche, pour certains dispositifs, la traduction budgétaire est possible :

MANIFESTATIONS DE PROXIMITÉ :	2020	2021	2022
OPEN 6 ^e SENS (féminin)	45 000 €	COVID	100 000 €
OPEN PARC (masculin)	140 000 €	110 000 €	100 000 €

Le financement des 2 tournois de tennis (qui sont des tournois de même niveau) a évolué de manière à aboutir en 2022 à un traitement égalitaire.

Quant au soutien au sport amateur, l'analyse des données disponibles témoigne d'un effort engagé pour soutenir la pratique sportive féminine.

SPORT AMATEUR	2020	2021	2022
Nombre d'associations subventionnées	126	129	147
Nombre total d'adhérent-es	49 328	49 011	43 499
Nombre de femmes adhérentes	19 562	18 748	16 286
Part des femmes adhérentes	39.7 %	38.3%	37.4%
Montant total enveloppe subvention	2 874 490 €	2 924 490 €	2 914 990 €
Montant de subvention rapporté aux femmes	913 801 €	915 566 €	933 280 €
Part subvention femmes	31.8%	31.3 %	32 %

D'autres données ont également pu être collectées concernant le financement de la pratique en haut niveau individuel (HNI) ou sur les projets du programme Traits d'Union qui ont été présentées en annexe du débat d'orientation budgétaire.



LE MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE LYON

Concernant le MBA et ses collections permanentes, 185 artistes femmes et 2 135 artistes hommes sont représentés (soit 8% d'artistes femmes). 512 œuvres sont réalisées par des artistes femmes et 11 228 œuvres par des artistes hommes (soit 4% d'œuvres de femmes). Des chiffres qui sont loin d'être isolés et qui se retrouvent à l'échelle nationale : dans le catalogue des collections des musées de France,

« sur un total de 511 979 notices relevant de près de 35 000 artistes, les femmes artistes sont au nombre de 2 304, avec 20 575 œuvres. Elles représentent 6,6 % des artistes de la base de données, avec 4 % du nombre d'œuvres »⁵.

Sur les acquisitions de 2022, le musée a acquis de nouvelles œuvres pour un montant de 241 556€, dont 98,5% sont des œuvres d'artistes hommes, même s'il est à noter que deux œuvres d'artistes femmes ont été acquises grâce aux mécènes du musée : une d'Anna-Eva Bergman pour 200 000 € et une de Geneviève Asse d'une valeur 100 000 €.

LE TRAVAIL ENGAGÉ AUPRÈS DES DIRECTIONS PILOTES A CONTINUÉ EN 2023, NOTAMMENT AUTOUR DE LA MOBILISATION D'INDICATEURS SEXO-SPÉCIFIQUES, GRÂCE À DES ÉTUDES PORTANT SUR LES PUBLICS, LES USAGES... MAIS AUSSI VIA DES FORMATIONS PROPOSÉES SELON LES ATTENTES ET LES BESOINS DES DIRECTIONS.

Un autre chantier s'est également lancé en 2023 visant à analyser les subventions délivrées par les directions en s'appuyant sur les données recueillies dans le Portail des Aides. Cet outil déployé en 2022 pour les demandes de subventions ouvre, grâce aux données collectées, des pistes d'opportunités et d'analyses dans le cadre d'une démarche de budgétisation sensible au genre.

5 Chiffres tirés du Ministère de la Culture : <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Musees/Les-musees-en-France/Les-collections-des-musees-de-France/Decouvrir-les-collections/Les-femmes-artistes-sortent-de-leur-reserve/Presentation>

2. UNE POLITIQUE VOLONTARISTE pour promouvoir une pratique sportive égalitaire

Si le sport a pendant longtemps été l'apanage des hommes, de plus en plus de femmes pratiquent une activité sportive. Mais des inégalités sont encore à l'œuvre : ouvrir la pratique sportive et favoriser un égal accès au sport à toutes et à tous est un travail de longue haleine qui passe entre autres par la sensibilisation des clubs sportifs.

C'est pourquoi en 2022, la Ville de Lyon a proposé différents temps de sensibilisation afin d'accompagner les clubs sportifs lyonnais vers la féminisation de leurs adhérent.es, mais aussi dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En mai 2022, en présence du Maire de Lyon, 200 actrices et acteurs du sport lyonnais se sont réunis à l'Hôtel de Ville pour une soirée de conférence sur les enjeux et leviers de l'égalité femmes-hommes dans le sport amateur. Cette soirée a constitué les prémices d'un cycle d'ateliers de formation proposé gratuitement aux clubs désireux de se former aux enjeux de l'égalité et des violences sexistes et sexuelles dans le sport. Ces sessions de formations, animées à la fois par des universitaires et des professionnels, ont favorisé le lancement de sections féminines au sein de certains clubs et un accroissement du nombre d'adhérentes parmi ces clubs.

La démarche d'éco-socio-éga conditionnalité des aides aux clubs sportifs amateurs a également entamé sa mise en œuvre en 2022, après avoir posé ses premiers jalons l'année précédente. A l'issue d'un long travail d'identification des clubs sportifs avec peu ou pas d'adhérentes, un accompagnement de ces clubs a été mis en place afin de discerner les freins rencontrés et d'inciter à l'intégration des enjeux d'égalité femmes-hommes dans les pratiques. Les clubs ont été informés que les subventions pourraient diminuer la saison suivante, si aucun changement de pratiques n'était observé.

La Ville a aussi poursuivi sa politique de rééquilibrage du soutien au sport professionnel féminin, par l'alignement des dépenses entre l'Open Parc masculin et l'Open 6^e Sens féminin pour les éditions 2022.



Enfin, dans le cadre de la démarche « budget sensible au genre », la Direction des Sports a poursuivi ses efforts de collecte de données sexo-spécifiques et a initié en 2022, une étude de la fréquentation genrée des gymnases, salles et stades avec le Master Egal'Aps de l'Université Lyon 1, travail dont les résultats ont été finalisés et présentés en 2023.

3. UNE POLITIQUE CULTURELLE ENGAGÉE pour visibiliser les femmes dans l'art et la culture

Si aujourd'hui encore les œuvres des femmes restent moins visibles, moins achetées et moins programmées que celles des hommes⁶, la Ville de Lyon tente de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture via des expositions mettant en lumière des artistes femmes dans la programmation des musées, mais aussi du réseau des bibliothèques municipales.

⁶ Tiré de l'Observatoire 2023 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication

a) RÉSEAU DES BIBLIOTHÈQUES MUNICIPALES

L'ANNÉE 2022 a été marquée par la persistance de la crise sanitaire. Jusqu'en mars 2022, l'obligation du passe sanitaire, assortie d'horaires d'ouverture réduits ont fortement impacté l'activité des bibliothèques municipales. La fréquentation reste bien en dessous de celle de 2019 (-31 %). Néanmoins, le public reste majoritairement féminin.

A noter qu'en 2022, comme en 2021, c'est une petite fille qui est l'héroïne du document le plus emprunté par les lecteurs et lectrices : Mortelle Adèle. Cette série BD de Mr Tan (Antoine Dole) et Diane Le Feyer, qui raconte les aventures d'une jeune héroïne qui tente d'imposer ses règles par tous les moyens, comptabilise avec ses 18 tomes, plus de 5 500 emprunts annuels.

D'autre part, les bibliothèques ont proposé 4 086 rendez-vous culturels et pédagogiques au cours de l'année 2022. L'animation de ces rendez-vous, lorsqu'ils impliquaient des intervenant.es extérieur.es, a été assurée majoritairement par des intervenantes (à 61,1 %).



Dans « les grands rendez-vous de la Bibliothèque municipale de Lyon », on peut noter la mise à l'honneur de la poétesse Tania Tchénio pour l'édition 2022 du « Tremplin Poétique. Regarder la nuit ».

Pour célébrer le double anniversaire de la bibliothèque Part-Dieu (50 ans) et celui de la médiathèque du Bachut (15 ans), la BML a choisi de mettre la BD en avant et d'inviter l'illustratrice Priscilla Horviller à l'occasion d'une résidence artistique pour offrir au public une saison d'automne en bande dessinée.

L'exposition *Dans les marges* à la bibliothèque de la Part-Dieu a également été un temps fort de l'année 2022, à l'occasion des 30 ans du dépôt du fonds Michel Chomarat à la BML. Présentant les différentes thématiques caractéristiques de ce fonds hors normes, l'exposition comportait une partie sur le mouvement des prostituées de Lyon de 1975, qui avaient trouvé refuge dans l'église Saint-Nizier.

À noter également, l'exposition *Nous les avons lues, vues, entendues*, en mars 2022, exposition participative à la bibliothèque du 2^e arrondissement sur les femmes qui inspirent les visiteurs et visiteuses de la BML.

AU-DELÀ DE CES TEMPS FORTS, CERTAINS DES RENDEZ-VOUS CULTURELS PROPOSÉS EN 2022 VISAIENT À SENSIBILISER LE PUBLIC AUX ENJEUX D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, NOTAMMENT :

- des ateliers de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au 1^{er} trimestre à la bibliothèque de Gerland- Hannah Arendt,
- un atelier sur l'égalité de traitement dans les médias des femmes et des hommes politiques à la bibliothèque du 6^e en mars,
- un film documentaire « Dieu est-il misogyne ? » à la bibliothèque de la Duchère en avril,
- une conférence sur l'archéologie et la construction du genre en mai à la bibliothèque de la Part-Dieu,
- une rencontre sur l'éducation et les stéréotypes à la bibliothèque de la Duchère en octobre,
- une conférence sur le combat féministe des femmes algériennes d'octobre 88 au HIRAK en novembre à la bibliothèque du 1^{er}.

Sorti en mars 2022, le numéro 31 de Gryphe, la revue consacrée au patrimoine de la BML, revient sur l'évocation littéraire du sexe féminin dans les ouvrages de la Renaissance, en particulier les livres d'emblèmes. Un autre article rappelle que la conception du corps, du sexe et de la sexualité est une construction culturelle et sociale, qui évolue au cours de l'histoire, et une autre contribution montre comment le regard des hommes, décliné dans les textes et les images, génère des normes de beauté pour le corps des femmes.

Enfin, le Prix René Leynaud 2022 a été attribué à Hélène Lépine pour son livre Le Cœur en joue (éditions de la Pleine Lune) en novembre.



b) LE MUSÉE DES BEAUX-ART

Afin de visibiliser les femmes au musée, un CRM (centres de responsabilité municipaux) a été initié en 2021-2022 au sein des équipes du MBA. Ce CRM a notamment abouti à la mise en place d'une nouvelle catégorie dans les collections mises en ligne sur le site internet du musée : Femmes artistes : œuvres du XVIII^e au XXI^e siècle en juin 2022 (143 œuvres aujourd'hui présentées dans cette rubrique). Ce travail enclenché avec les agents et les agentes du musée, a permis également une évolution du parcours "femmes" à destination du public, mettant en avant les femmes artistes, les donatrices et les collectionneuses. Ce parcours est en cours de finalisation pour une proposition au public début 2024.

La programmation culturelle a mis également en avant les femmes dans l'art pour les plus jeunes comme pour les adultes via notamment des visites commentées dans le cadre des visites scolaires. Une mise en valeur des femmes collectionneuses ou mécènes (Juliette Récamier, Jacqueline Delubac, Françoise Dupuy,...) sur les cartels et les fiches de salles a également été entreprise.

Une section du nouvel accrochage des collections XX^e/XXI^e siècles a été consacrée à l'artiste Sonia Delaunay, née en Ukraine en 1885. Aux œuvres conservées par le musée s'ajoutent des prêts du musée des tissus qui rappelle le parcours à la fois singulier et international de Sonia Delaunay.

À noter aussi qu'en 2022, deux œuvres d'artistes femmes ont été acquises, l'une grâce aux mécènes du cercle Poussin d'Anna-Eva Bergman (valeur 200 000 €), l'autre grâce à une donation d'une collection particulière, de Geneviève Asse (valeur 100 000 €).

Enfin, le musée a réalisé une étude de ses publics sur la période allant du 1er mars 2022 au 31 janvier 2023. Cette étude met en lumière une surreprésentation des femmes (65%), des cadres et professions intellectuelles supérieures (31%), des jeunes de moins de 24 ans (32%) et des diplômé.es de l'enseignement supérieur (64% ont au moins un niveau bac+3).



c) LE MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN

En 2022, le Musée d'Art contemporain (MAC) de Lyon a collaboré avec SOS Sud Soudan – association qui lutte contre les discriminations envers les femmes et contre la pratique des mariages forcés au Soudan – en invitant l'artiste Hélène Hulak – artiste peintre dont les travaux interrogent les représentations et les rapports de genre dans les arts – pour animer ces ateliers. L'art de la broderie soudanaise, qui s'exprime dans des milayas (draps) brodés de motifs traditionnels et offertes lors de grandes occasions comme les mariages, a été retenu comme base de travail pour ces ateliers.

- Au fil des discussions, le groupe de femmes et l'artiste ont élaboré une série de dessins pour traduire à la fois le refus et les symboles du pouvoir. Ces dessins, brodés sur des milayas, ont été exposés au Mac au printemps 2023. Au-delà de visibiliser la lutte de ces femmes, le MAC Lyon souhaite soutenir l'émancipation (empouvoirement ou empowerment) en permettant aux femmes d'enseigner la broderie de leur pays d'origine au cours d'un atelier et en favorisant la reconnaissance de leur culture dans la droite ligne de la déclaration de Fribourg et de la Charte de coopération culturelle ville de Lyon.

- En 2022, une grande attention a également été portée à la parité dans le recrutement des artistes intervenant.es. A l'occasion de l'exposition Little Odyssee, 50% des grands ateliers proposés pour les enfants de 6 à 11 ans ont été menés par des artistes femmes (Louise Porte et Fanny Maugey). Au sein même de l'équipe, un effort de féminisation de l'équipe de monteurs / monteuses d'expositions saisonniers s'est engagé en 2022.
- Pour rendre visible les femmes artistes
 - moins représentées et moins exposées
 - le Mac Lyon a mis à l'honneur plusieurs artistes femmes en 2022, notamment l'œuvre monumentale de Mary Sibande – artiste sud-africaine dont les représentations sculpturales sont à la croisée des critères de genre, de race et de classe – exposée du 11 février au 10 juillet 2022, ainsi que l'exposition "Une histoire de famille" dont de nombreuses pièces de la collection Robelin mettent en avant les femmes artistes dont Annette Messager.

d) L'AUDITORIUM-ORCHESTRE NATIONAL DE LYON

L'Auditorium-Orchestre national de Lyon (AO) place au cœur de son projet artistique l'égalité entre les femmes et les hommes. Si les femmes sont présentes de manière forte au sein des musicien.nes permanents et supplémentaires, mais aussi parmi les solistes classiques (pianistes, violonistes, chanteuses et autres) et les invités de musiques du monde, de jazz ou de chanson, deux « bastions » masculins leur résistent davantage : le métier de chef.fe d'orchestre et celui de compositeur.rice. L'AO met donc en œuvre une politique volontariste afin d'infléchir cette tendance, avec chaque année de nouveaux progrès. Ainsi, au cours de l'année 2022, cinq cheffes d'orchestre se sont produites à la tête de l'ONL: Rebecca Tong, Dalia Stasevska, Nathalie Stutzmann, Elim Chan et Débora Waldman.

Pour ce qui est de mettre en valeur les compositrices, l'AO se montre également actif. En 2022, il a mis régulièrement à l'affiche des compositrices du passé dont la carrière avait été entravée de leur vivant ou que l'histoire avait injustement enfoui, telles Louise Farrenc, Clara Schumann, Grażyna Bacewicz, Maria Theresa von Paradies et Henriette Renié, Mel Bonis, Germaine Tailleferre ou Charlotte Sohy.

La parole a également été donnée aux créatrices de notre temps. Outre Kaija Saariaho et Sofia Gubaidouline, qui comptent parmi les figures emblématiques de la musique contemporaine, des œuvres de musiciennes des générations suivantes telles Silvia Colasanti, Lara Morciano ou Missy Mazzoli ont été jouées. L'AO a accueilli comme compositrice en résidence Olga Neuwirth, dont cinq pièces ont été données en 2022 (Ondate, Locus ... doublure ... solus, ... miramondo multiplo..., Settori et Dreydl, ce dernier en création mondiale les 20 et 21 mai) par l'ONL et son directeur musical, Nikolaj Szeps-Znaider.

En août 2022, l'ONL a enregistré, sous la direction de son chef invité associé Ben Glassberg, un CD monographique consacré à Camille Pépin (née en 1990). Rassemblant Aux confins de l'orage, Avant les clartés de l'aurore, Les Eaux célestes, Laniakea et La Source d'Yggdrasil, il est paru en mars 2023 chez NoMadMusic.

En mars 2022, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, la condition dramatique des femmes migrantes a été au cœur du spectacle Baby Doll, conçu et mis en scène par Marie-Ève Signeyrole.

Au-delà de la programmation et de la mixité des équipes, l'organisation de l'ONL a également progressé dans sa structuration interne. En 2022, après la rédaction d'un protocole de gestion des violences et du harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), la lutte contre les VHSS a pris une nouvelle dimension par la rédaction d'un plan d'action qui prévoit la formation de tous les personnels d'ici juin 2024, la mise en place d'une communication dédiée et d'un suivi spécifique, la visibilité de tous les dispositifs existants permettant la lutte contre les violences et les discriminations, ainsi que la mise à jour de la procédure de recrutement jusqu'à la procédure de signalement.



3. DE LA PETITE ENFANCE JUSQU'À L'ÉCOLE

PRIMAIRE : une politique éducative promouvant l'égalité



La direction de la petite enfance continue de mettre en œuvre une pédagogie de plein air, autour de la nature et dans des espaces non genrés afin de favoriser l'épanouissement des enfants. En cohérence avec les valeurs de la charte d'accueil du jeune enfant, une nouvelle fiche a été rédigée en 2022 dans le projet éducatif d'accueil sur les enjeux de genre et l'égalité filles-garçons a été intégrée dans le référentiel éducatif de la Ville, avec la volonté d'outiller les professionnel.les dans leurs pratiques, à la fois dans leurs rapports avec les enfants, mais aussi dans le lien avec les parents.

LORS DES "JOURNÉES PÉDAGOGIQUES BANALISÉES", LA CRÈCHE BOILEAU – LA PLUS IMPORTANTE STRUCTURE DE LA VILLE AVEC 90 BERCEAUX

a bénéficié d'un temps de sensibilisation avec l'association La Puce à l'Oreille, spécialiste du genre et des enjeux d'égalité filles-garçons. Ces ateliers avaient pour objectif de déconstruire les stéréotypes de genre, et de réfléchir collectivement aux pratiques professionnelles pour favoriser une éducation égalitaire.

Afin de lever les freins rencontrés par les femmes et les familles monoparentales – dans l'accès à l'emploi, le dispositif « crèche à vocation insertion sociale et professionnelle » (AVIPS) lancé en 2021, en partenariat entre la Ville de Lyon, la Métropole, la CAF, Pôle Emploi, ALLIES et l'UFCS (Union Féminine Civique et Sociale), s'est poursuivi en 2022 avec la Crèche Rochaix, située à Lyon 3^e. Cette expérimentation permet la prise en charge réactive d'enfants de 0 à 3 ans grâce à des places dédiées à des familles en parcours d'insertion socio-professionnelle y compris sur des étapes de formations courtes. Ce dispositif est un véritable levier d'émancipation et d'autonomisation permettant aux femmes de pouvoir assister à des formations ou de travailler. En 2022, 45 demandes ont ainsi été traitées – dont un tiers concerne les familles monoparentales – pour 28 enfants accueillis. Il est également envisagé d'ouvrir des places en diffus sur d'autres crèches de la Ville de Lyon.

Enfin, la direction de la petite enfance a mis en œuvre une procédure de prévention des violences intrafamiliales, dans le cadre du dispositif « Protection de l'Enfance », qui vise à outiller les professionnel.les dans le repérage des signaux d'alerte et dans la marche à suivre le cas échéant. À cet effet, un partenariat entre les psychologues du service médical de la direction et l'association VIFFIL a été entamé en 2022 pour prévenir les violences conjugales et familiales.

Au-delà de la petite enfance, la Ville de Lyon a reçu le label « Ville Amie des enfants », pour amplifier son engagement dans le respect des droits des enfants, tels que proclamés par la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, et faire de Lyon, une ville sécurisée, épanouissante et égalitaire pour toutes et tous. Cet engagement se manifeste par exemple par le vaste projet visant à rendre les aires de jeux de la Ville, inclusives et non genrées, ou encore la mise en œuvre des conseils d'arrondissement des enfants. Elus par leurs camarades de classes de CM1 et CM2, les enfants s'y réunissent pour débattre, imaginer et réaliser ensemble des projets au service des habitants et habitantes de l'arrondissement. Ces conseils sont paritaires - 7 arrondissements sont concernés à ce jour - et sont accompagnés par des associations dans la construction de leurs projets.

4. UNE POLITIQUE D'INSERTION favorisant un égal accès au marché de l'emploi

Plus de 10% des dossiers de discrimination reçus par le Défenseur des droits en 2021 concernent le critère du genre et l'emploi reste le premier domaine concerné par ces réclamations. C'est pourquoi, la Ville de Lyon poursuit la démarche initiée depuis plusieurs années auprès des opérateurs socio-professionnels, afin de favoriser l'égalité d'accès et de maintien dans l'emploi.

Sur ce volet, la collectivité travaille avec la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMI'e) et l'association ALLIES (Association Lyonnaise pour l'Insertion Économique et Sociale).

Des enjeux ont été formalisés dès 2020 dans l'axe structurant « Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de la programmation emploi-insertion de la Ville de Lyon, avec 48 000 € de subventions versées en 2022. Cette démarche s'illustre à différents niveaux :

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

48 000 €
DE SUBVENTIONS VERSÉES EN 2022.



PAR L'ANIMATION DES TEMPS (IN)FORMATIFS ET DE SENSIBILISATION EN DIRECTION DES PROFESSIONNELS, DES DE L'INSERTION, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Pour mettre en lumière les actions territoriales en faveur de l'autonomie, de l'élargissement des opportunités professionnelles, de la levée des freins à l'accès et au retour à l'emploi des femmes, des initiatives sont déployées au quotidien par des structures expertes du territoire. Les opérateurs.rices ont ainsi contribué à la mise en place du groupe focus spécifique « public féminin » animé par L'Agence d'Urbanisme de la Métropole de Lyon autour de l'utilisation des outils numériques dans la recherche d'emploi formation.

PAR LE DÉPLOIEMENT D'INITIATIVES, LEVIERS POUR SOUTENIR LE PARCOURS D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNEL DES PUBLICS FÉMININS

Outre l'accès prioritaire aux actions de soutien à la mobilité (vélo-école, auto-école sociale), le dispositif renforcé « crèche à vocation insertion sociale et professionnelle » (AVIPS) a été mis en place (cf. paragraphe précédent). En 2023, le projet AVIPS s'étoffera d'une salle de formation attenante à la crèche Rochaix, afin que des partenaires puissent monter des formations (FLE par exemple) et permettre la proximité de la garde pour les parents participants.

Une action de mobilisation par les activités sportives « À vos marques ! Prêtes ! Salariées ! » est conduite par ALLIES depuis 2021 afin de renforcer l'estime de soi et la confiance, travailler l'émergence d'un projet socio-professionnel adapté et amorcer un accompagnement dynamique vers un retour à l'emploi. Cette action est proposée à toute résidente des QPV de Lyon. 3 groupes de 10 femmes ont bénéficié de cette action en 2022.

PAR L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS, SUR DES MÉTIERS INNOVANTS, DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI-FORMATION OU L'AMORÇAGE DE PROJETS D'ACTIVITÉ

Ces enjeux sont portés par la « 15aine de l'emploi au féminin », organisée au cœur des quartiers autour du concept « un jour, un thème, un lieu ». Des temps forts (ateliers collaboratifs, conférences, jobs dating, parcours métiers, visites entreprises, speed-meeting, workshop...) ouverts à toutes, pour informer, sensibiliser, conseiller, ouvrir des réseaux et faciliter la rencontre avec des entreprises qui recrutent sur des postes dits « masculins ».

L'édition 2022 a mobilisé sur 20 lieux différents, couverts les 9 arrondissements, près de 300 visiteuses, 22 ateliers ou prestations, 61 partenaires et 21 entreprises.

PAR L'ORGANISATION D'UN RENDEZ-VOUS ANNUEL DÉDIÉ À LA PROMOTION DE L'ACTIVITÉ ET DE L'EMPLOI DES FEMMES

Une nouvelle édition du Salon de la reconversion Professionnelle des Femmes avec l'association Profession L s'est tenue en septembre 2022, avec plus de 50 temps forts lors d'animations en distanciel et deux journées à l'Hôtel de Ville de Lyon. Près de 600 visiteuses ont été reçues par les 80 partenaires mobilisés.

5. UNE POLITIQUE DE SANTÉ qui prend en compte les enjeux de genre afin de favoriser l'égalité dans l'accès aux soins



L'Organisation mondiale de santé (OMS) reconnaît le genre comme un déterminant des inégalités en santé. La médecine ayant été construite historiquement autour du corps masculin⁷, la prise en compte des enjeux de sexe et de genre est fondamentale pour garantir un meilleur accès aux soins des femmes.

⁷ Rapport du Haut Conseil à l'égalité du 04-11-2020 : Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique

C'est pourquoi la Ville de Lyon met en place et/ou soutient des actions à destination des femmes dans les QPV de Lyon 8 et Lyon 3 avec les partenaires dans le cadre des ateliers santé ville :

« La pause santé femmes »

qui propose une fois par mois dans le quartier de Moncey, des ateliers gratuits pour aborder des sujets autour de la santé en fonction des besoins exprimés par les participantes.

« Bien-être et santé à Mermoz »

qui organise des balades et des ateliers santé femmes sur le quartier de Mermoz, en partenariat avec les centres sociaux de Mermoz et Laënnec et l'IREPS-Rhône. En lien avec la prévention du cancer du sein, l'action « projet Vénus », portée par l'association SpaceJunk et financée dans le cadre de l'appel à projet politique de la Ville, propose une action de sensibilisation plus artistique avec des shootings photos, une customisation de toiles, l'exposition des œuvres, ainsi qu'une vente aux enchères destinée aux femmes habitants en QPV, dans le 3e, 5e, 8e et 9e arrondissements de Lyon.

« Quinzaine Octobre Rose Lyon 8 » :

une action spécifique sur la prévention et la promotion du dépistage du cancer du sein et autour de la santé des femmes, menée dans le 8e arrondissement.

« Courir pour Elles »

qui a proposé plusieurs sessions de marche à des femmes de Lyon 8ème en vue de leur participation à l'évènement « Courir pour elles » de mai à Parilly, dont la 2e édition de 2023 a fait l'objet d'un film réalisé par la direction du développement territorial.

D'autre part, la Ville de Lyon porte depuis fin 2021, le projet de création d'une Maison des Femmes à Lyon, en lien étroit avec les HCL, l'État, l'ARS, la Métropole, la CAF et les partenaires associatifs. Les partenaires travaillent en collaboration en vue d'une ouverture prévue pour 2024. Au sein de cette future maison des femmes, sera proposée une prise en charge globale : médico-psychologique, sociale et juridique. L'enjeu est ainsi d'améliorer l'accès aux soins, l'accueil, la prise en charge et l'accompagnement des femmes victimes de violence sur le territoire du Rhône en organisant une prise en charge pluridisciplinaire. L'objectif sera également de disposer d'un observatoire des violences et d'un centre de ressources et de documentation à destination des professionnels et des professionnelles.

Par ailleurs, sur une idée formulée par le Conseil pour l'égalité et en s'appuyant sur un groupe de travail qui en est issu, un Guide pour la santé des femmes comprenant des conseils préventifs et un répertoire des lieux ressources a été réalisé en 2019, largement diffusé sur le territoire et repris par plusieurs partenaires. En 2022, une nouvelle version du guide a été éditée : elle comprend une large actualisation des ressources et informations, et est enrichie par de nouveaux éléments. Le guide a été distribué à hauteur de 5000 exemplaires en 2022, et est disponible en Mairie d'arrondissement et auprès des partenaires santé et droits des femmes sur le territoire lyonnais.



6. UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE

contre les violences sexistes et sexuelles

a) PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Expérimenté sur le 7e arrondissement, le dispositif Angela permet aux victimes de harcèlement de rue de trouver refuge dans un établissement membre du réseau Angela. Ces dernières sont accueillies par des commerçant.es formé.es à la mise à l'abri et à l'accompagnement de premier niveau (prise en charge immédiate, lien avec les services de police) avec une orientation de la victime vers les dispositifs existants. La formation des commerçant.es a été confiée au CIDFF (Centre Information Droits Femmes Familles).

Les établissements commerciaux adhérant au dispositif (des bars, des restaurants, des commerces ainsi que des lieux culturels et des établissements publics) apposent sur leur vitrine un sticker «Demandez Angela», permettant ainsi de signaler leur participation à cette action de mise à l'abri. L'objectif est de tisser un large réseau de lieux sûrs, où chaque personne en détresse peut se rendre. Un an après son lancement, en juillet 2023, le réseau compte 51 établissements partenaires dans le 7e arrondissement et plus de 30 personnes victimes de harcèlement ont trouvé refuge dans des établissements partenaires du dispositif. La majorité des personnes accueillies étaient des femmes. Ce dispositif est en train d'être déployé progressivement sur toute la ville.

AU COURS DE L'ANNÉE 2022,

+ DE 35 ÉTABLISSEMENTS
DU 7E ONT AINSI ÉTÉ FORMÉS À L'ACCUEIL
DE PERSONNES VICTIMES DE HARCÈLEMENT.

Par ailleurs, la Ville de Lyon soutient l'association Le Lien Théâtre sur son « happening de rue » qui a pour objectif de lutter et de prévenir le harcèlement de rue. Des comédien.nes mettent en scène sur l'espace public des situations de harcèlement et donne les clés, les méthodes, pour décrypter ces faits et être en capacité de réagir, qu'il s'agisse de la victime ou d'un témoin de la scène. Les comédien.es proposent des jeux de rôles aux volontaires pour qu'ils comprennent les différentes situations : proposer un effet miroir pour se reconnaître et agir.

b) PRÉVENTION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La Ville de Lyon soutient l'association Filactions qui intervient dans les établissements scolaires auprès des collégien.nes et lycéen.nes. Il s'agit de sensibiliser au respect dans les relations amoureuses pour contribuer à faire naître un climat plus serein : déconstruire les stéréotypes de genre, comprendre les incidences du sexisme quotidien, promouvoir l'égalité et la compréhension de l'autre. Ces sensibilisations doivent aussi permettre aux jeunes d'identifier les situations de violence dans le couple qu'ils et elles peuvent rencontrer et d'informer sur les lieux ressources et les possibilités de soutien à solliciter en cas de violences conjugales.

c) ACCUEIL, INFORMATION, ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

Des permanences réalisées au sein de la Maison de Justice et du Droit (MJD) ont permis d'accueillir 5063 personnes en 2022, dont une part importante de victimes pour des faits de violences sexistes et sexuelles et violences intra familiales. Les juristes au sein des MJD aident à faire connaître et respecter la législation et la réglementation, apportent aux justiciables des éléments de solutions concrets aux demandes et proposent des modes de régulation amiable des conflits en informant sur les instances de conciliation et de médiation.

Par ailleurs, les MJD ont également établi un partenariat avec Le lien théâtre, une compagnie de théâtre proposant de sensibiliser sur les phénomènes de violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement, à destination de publics scolaires et adultes. En 2022, 20 classes ont pu assister au spectacle touchant ainsi plus de 440 élèves de 4 collèges de Lyon.

Les intervenant.es sociaux.ales en commissariat permettent également la prise en charge et l'orientation de victimes, mais également des auteurs et mis en cause.

A CE TITRE, EN 2022

628 VICTIMES

ONT ÉTÉ ACCUEILLIES ET RENSEIGNÉES PAR CES PROFESSIONNEL.LES.

L'association le Mas info Droits Victimes bénéficie d'un soutien de la Ville de Lyon, dans le cadre du CLSPD (Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance). Cette association accueille toute personne victime pour l'informer sur ses droits et mettre en œuvre un accompagnement juridique, social et psychologique et intervient également au sein des 2 MJD de Lyon nord et Lyon Sud, à raison de deux demi-journées par semaine. En 2022, elle a reçu 251 personnes dans le cadre de l'aide aux victimes.

7. PENSER L'ESPACE PUBLIC en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes

Pour favoriser la mixité sur l'espace public, des toilettes publiques écologiques ont été installées à titre expérimental, dans des lieux centraux à forte fréquentation. Ces toilettes qualitatives ont été pensées pour être inclusives avec des urinoirs spécifiques pour les femmes et des cabines pour les personnes en situation de handicap.

L'installation de ces sanitaires s'est fait volontairement dans des lieux de passage et à proximité des éclairages publics pour être plus sûre et inciter les femmes à les utiliser. Sur la période du 1er avril au 26 septembre 2022, 14 urinoirs (dont 7 pour les femmes) et 2 cabines PMR ont été déployés sur 4 sites de la ville. 362 523 utilisations ont été comptabilisées, avec un taux de 90 % de satisfaction sur les urinoirs féminins.



3. DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE

1. SENSIBILISER le grand public

a) JOURNÉES DU 8 MARS ET DU 25 NOVEMBRE

Les journées du 8 mars et du 25 novembre – respectivement consacrées aux droits des femmes et à la lutte contre les violences faites aux femmes – sont deux moments phares de sensibilisation du grand public sur la condition des femmes, leurs droits et les violences sexuelles, physiques ou psychologiques, subies.

Pour le 8 mars, une soirée se déroule chaque année à l'Hôtel de Ville et rassemble entre 200 et 300 personnes. En 2022, le thème portait sur la thématique « Femmes, Hommes, Pouvoirs : Etat des lieux et questionnements ». Durant la quinzaine 2022, plus de 80 événements ont été proposés par les associations, universités, structures d'éducation populaire, services de la ville, mairies d'arrondissement et structures culturelles et sportives. Les différents relais de communication de la Ville ont été mobilisés pour cet événement et un programme complet de l'ensemble des manifestations a été édité.

À l'occasion de ces journées du 8 mars et du 25 novembre, les mairies d'arrondissement et les associations du territoire se sont également mobilisées pour organiser des conférences, des expositions, des animations culturelles autour des questions féministes,

PARMI LESQUELLES :

L'Université citoyenne

portée par la délégation Démocratie locale et redevabilité, avec une trentaine de personnes issues des conseils de quartier, des conseils citoyens et des comités d'intérêt locaux sur le thème « Les politiques publiques ont-elles un genre ? », qui a permis d'aborder les liens entre genre, pouvoir et politiques publiques, et d'identifier des leviers d'action pour davantage d'égalité.



Des balades urbaines “Où sont les Femmes ?”

organisées par l'association Filactions dans les rues des 2^e, 3^e et 9^e.

Une exposition

proposée par la Mairie du 9^{ème} des œuvres de Florence Dupré la Tour issues de sa série “Pucelle”

Une exposition à ciel ouvert

sur les grilles de la mairie du 2^e arrondissement, mettant à l'honneur quatre femmes lyonnaises ayant contribué au combat pour les droits des femmes (la poétesse Louise Labé, la religieuse Pauline Jaricot, la cheffe cuisinière Eugénie Brazier et l'ethnologue et résistante Germaine Tillion) à l'occasion du 8 mars.

Une journée “Sciences : un métier de femmes ! #6”

organisée à l'École Nationale Supérieure, qui a rassemblé près de 500 lycéennes de l'Académie de Lyon et leur a permis de rencontrer des femmes scientifiques.

À l'initiative de la Mairie du 4^e, une lecture par le collectif de théâtre féministe

THEF du texte de Valérie Solanas, le SCUM Manifesto.

L'exposition “Ça nous est égales”

de Femmes Solidaires, proposée par la Mairie du 3^e autour de la notion d'égalité et l'invisibilité des femmes dans des domaines comme le sport, la politique, l'éducation, l'emploi, la culture, les sciences et les médias.

Conférence « Salaires du sport professionnel : Pourquoi ce grand écart entre femmes et hommes ? »

organisé par l'association Regards de femmes à la Mairie du 6^{ème}.

Bain sonore du 8^e

temps fort de diffusion des témoignages sonores sur la thématique du pouvoir au prisme du genre, recueillis en février, auprès des habitant.es et du personnel de mairie du 8^{ème}.

Le « Parcours de femmes »

organisé par la mairie du 5^{ème}, à la découverte des métiers et des carrières de femmes de l'arrondissement.

Le spectacle « Comme on brûle encore »

avec le collectif MeToo et la mairie du 1^{er} arrondissement pour amener à une prise de conscience collective et aborder les sujets tabous tels que le consentement, le harcèlement, le viol et l'oppression...



CES ÉVÉNEMENTS ACCUEILLANT LE GRAND PUBLIC ONT PERMIS À LA FOIS D'INFORMER, D'ALERER MAIS AUSSI DE FAIRE PRENDRE CONSCIENCE DES INÉGALITÉS VÉCUES PAR LES FEMMES.

Dans le cadre du 25 novembre, la Ville soutient chaque année le festival « Brisons le silence » porté par l'association Filactions par l'attribution d'une subvention d'un montant de 9 000€ sur la délégation Egalité Femmes Hommes, et une partie de la subvention de 14 000€ accordée par la délégation Sécurité et Prévention. Elle met également à disposition des moyens pour communiquer largement auprès des habitants et habitantes du territoire. L'objectif de ce festival est de briser le tabou et de rendre visible les violences faites aux femmes, au travers d'une programmation de 15 jours autour de diverses actions culturelles et de sensibilisation. C'est également un temps où les personnes concernées ou intéressées peuvent connaître et partager les ressources existantes.

La Ville édite et distribue ainsi chaque année 12 000 exemplaires de la plaquette « Brisons le silence » qui recense tous les lieux ressources sur les violences conjugales et qui contient, depuis 2021, le violentomètre, un outil permettant à chacun-e de mesurer si sa relation est basée sur le consentement.

Une représentation de la pièce « Sois belle et tais-toi »

du Lien Théâtre, a également été proposée au grand public dans les salons de l'Hôtel de Ville, à l'occasion du 25 novembre. Lors de cette séance ouverte, 250 personnes ont pu assister à ce spectacle.

b) DÉNOMINATION DES RUES ET ESPACES PUBLICS

En dehors du 8 mars et du 25 novembre, les mairies d'arrondissement se mobilisent pour visibiliser les femmes dans l'espace public au travers notamment de la féminisation des noms de lieux publics. En 2022, la totalité des nouvelles dénominations de voies ou d'espaces publics ont été attribuées à des femmes, en hommage à des figures emblématiques de la vie locale ou internationale et aux combats qu'elles ont menés :

Dans le 1^{er} arrondissement, le nom de Marsha P. Johnson, du nom de la militante afro-américaine de la lutte LGBT+, a été attribué au square de la rue Burdeau. Le verger situé rues Bodin/Magneval a été nommé Rosalie Solitude, en hommage à cette figure emblématique de la résistance des esclaves en Guadeloupe, qui a notamment combattu contre le rétablissement de l'esclavage aux Antilles en 1802, et enfin le City Stade situé rue Vaucanson a été inauguré sous le nom de Marie Marvingt – pionnière de l'aviation et de l'aviation sanitaire, inventrice, sportive, alpiniste, infirmière et journaliste.

Dans le 3^e arrondissement, après consultation du conseil de quartier, c'est le nom de Josette Maillon-Perrin qui a été attribué à l'allée longeant le quartier, en hommage à son engagement dans la vie de son quartier. Le parvis à l'entrée des Halles Paul Bocuse a été dénommé d'après Renée Richard, figure emblématique de la gastronomie lyonnaise.

Un square dans le 5^e arrondissement a été dénommé en hommage à Katia et Maurice Kraft, couple de volcanologues, sur propositions des élèves de l'école élémentaire Ferdinand Buisson.

Dans le 7^e arrondissement, deux nouvelles rues ont été dénommées du nom de la journaliste américaine Marguerite Higgins – une des premières femmes à avoir obtenu le prix Pulitzer –, de la journaliste russe Anna Politkovskaïa – fervente défenseuse des droits humains. L'allée piétonne reliant l'avenue Berthelot à la rue Duvivier rend hommage à la journaliste d'immersion Nellie Bly. Et le nom de la journaliste Elsa Cayat a été attribué à une place dans le même secteur. La rue Joséphine Baker a également été inaugurée dans le 7^e arrondissement, en hommage à l'artiste française, d'origine afro-américaine, militante engagée contre le racisme, et symbole de l'émancipation des femmes. Ce temps d'inauguration a été également l'occasion de retracer l'histoire des femmes des rues de l'arrondissement, illustrée par Aline Selli, au travers d'une campagne de communication sur les réseaux sociaux et sur le site internet de la mairie.

Dans le 8^e arrondissement, c'est un prolongement de rue qui a été dénommé Miriam Makeba, en hommage à la chanteuse sud-africaine et militante engagée pour les droits civiques.

Enfin, dans le 9^e arrondissement, le square à l'intersection de la rue Pierre Audry et de l'avenue Barthélémy Buyer a été dénommé Thérèse Girardon, syndicaliste engagée pour l'amélioration des conditions de travail des ouvrières et le jardin au pied de la tour de la Duchère a été dénommé d'après la militante féministe Françoise d'Eaubonne.

2. SOUTENIR ET RASSEMBLER LES ASSOCIATIONS promouvant l'égalité femmes- hommes sur le territoire

Dans le cadre de sa politique d'égalité, de prévention et de lutte contre les discriminations, la Ville de Lyon soutient les associations et structures du territoire qui œuvrent quotidiennement auprès des habitantes et habitants afin de garantir l'effectivité de leurs droits.

Le budget alloué aux associations portant sur l'égalité femmes-hommes et sur la lutte contre les violences faites aux femmes s'est élevé en 2022 à 126 275 €, répartis entre 21 associations. Sur cette programmation, 2 nouvelles associations ont déposé une demande de subvention : *l'association IMPACT* – spécialiste de l'auto-défense féministe (une demande forte de la part des habitantes) – et *l'association Femmes et Sciences*, qui valorise les filières scientifiques auprès des lycéennes.

Au regard des besoins identifiés sur le territoire, trois associations ont vu le montant de leur subvention augmenter en 2022 : *VIFFIL* – afin de soutenir le développement des permanences d'accueil en mairies d'arrondissement de femmes victimes de violence –, *le Planning familial*, association féministe historique agissant dans le droit à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, et l'égalité des droits, en particulier auprès des jeunes, et *FIJI (Femmes Informations juridiques internationales)* qui intervient auprès des femmes étrangères et de leurs enfants (accompagnement juridique lié au droit international).

Afin de favoriser les liens entre les associations engagées sur ces questions, la Ville de Lyon réunit régulièrement son Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Créée en juillet 2009, cette commission extra-municipale réunit plus d'une quarantaine d'associations féministes. Espace d'échange entre les associations, cette instance est également une véritable ressource pour la collectivité rassemblant des militantes, bénévoles, salariées, jeunes et retraitées... toutes engagées pour la promotion des droits des femmes. Ce conseil s'est réuni à 3 reprises en 2022, et un travail de refonte a été lancé l'année dernière à la suite duquel de nouvelles associations féministes sur le territoire ont été sollicitées pour rejoindre le conseil.

**Mission Égalité
et Hospitalité**

Édition
Septembre 2023

Réalisation
etcompagnie



fier-es de notre service public