



RAPPORT ANNUEL 2023  
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE  
**D'ÉGALITÉ**  
**FEMMES-HOMMES**

PRÉSENTÉ EN NOVEMBRE 2024



Chères Mulhousiennes, Chers Mulhousiens,

Depuis soixante ans, la France est l'un des pays les plus avancés en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Son cadre législatif s'est renforcé et la culture de l'égalité s'est diffusée dans la société. Néanmoins, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans tous les domaines, milieux et territoires et nécessitent des actions ciblées et efficaces.

Comme l'a si justement rappelé Simone de Beauvoir : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant ». Cette vigilance est plus que jamais nécessaire pour que les progrès accomplis en la matière ne soient pas effacés.

À Mulhouse, nous avons pris cette problématique à bras-le-corps. Nous avons lancé des initiatives concrètes, en partenariat avec les associations, commerçants, institutions, administrés, professionnels et bénévoles. En 2023, la Ville et un collectif d'acteurs locaux ont proposé, dans le cadre de Mulhouse au Pluriel, une programmation culturelle pour sensibiliser les habitants à la lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie. De plus, en collaboration avec la Région Grand Est, nous avons déployé le dispositif Angela, destiné à lutter contre le harcèlement de rue et à protéger les victimes. Cette initiative s'inscrit dans la continuité des travaux du Conseil Mulhousien de l'Égalité pour assurer un espace public plus sûr.

Ces efforts démontrent notre engagement à continuer d'écrire les pages d'une société plus juste. Nous sommes déterminés à pérenniser ces avancées pour les générations futures.

Michèle LUTZ  
Maire de Mulhouse

Marie CORNEILLE  
Adjointe au maire déléguée  
aux solidarités, au handicap  
et à l'égalité

# Table des matières

---

Préambule .....	5
<b>1. L'égalité femmes-hommes sur le territoire mulhousien</b> ...	6
<b>1.1 Les données chiffrées</b> .....	6
1.1.1 Une vue d'ensemble .....	6
1.1.2 Des indicateurs spécifiques .....	8
<b>1.2 La présence des femmes dans les instances locales</b> .....	10
<b>2. L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité</b> .....	11
<b>2.1 Quelques indicateurs de la Ville de Mulhouse</b> .....	11
2.1.1 La mixité dans les filières et les cadres d'emploi .....	11
2.1.2 Les femmes et les hommes cadres A par filière .....	12
2.1.3 Situation comparée des femmes et des hommes dans la gouvernance de l'administration .....	12
2.1.4 Répartition dans les emplois non permanents .....	13
<b>2.2 Durée et organisation du temps de travail</b> .....	13
2.2.1 Les temps partiels .....	13
2.2.2 Les temps non complets .....	13
2.2.3 Le congé parental .....	14
2.2.4 Les congés pour enfants malades .....	14
2.2.5 Les congés pour conjoint ou proche malade .....	14
<b>2.3 Rémunérations</b> .....	15
<b>2.4 Promotions et avancements</b> .....	16
<b>2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2023</b> .....	16
<b>2.6 Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la formation et l'emploi</b> ..	17
2.6.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière .....	17
2.6.2 Dispenser des formations en termes d'égalité .....	17
2.6.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes .....	18
2.6.4 Favoriser la parité femmes/hommes dans les compositions d'instances .....	19

<b>2.7 Plan d'action pluriannuel</b> .....	19
2.7.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération. ....	19
2.7.2 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....	19
2.7.3 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ...	20

### **3. Une politique engagée pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes** .....

#### **Axe 1 - Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes** .....

Engagement 1 - Promouvoir l'égalité femmes-hommes avec un objectif d'évolution des mentalités et des comportements par une visibilité accrue .....	22
Engagement 2 - Développer la sensibilisation auprès des jeunes afin de leur transmettre des valeurs égalitaires .....	25
Engagement 3 - Favoriser le développement des pratiques sportives féminines en s'inscrivant dans une logique de lutte contre les stéréotypes. ....	29

#### **Axe 2 - Soutenir l'égalité professionnelle** .....

Engagement 1 - Agir pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi .....	32
Engagement 2 - Soutenir l'emploi au féminin. ....	33

#### **Axe 3 - Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles** .....

Engagement 1 - Prévenir les conduites à risques et sensibiliser à l'éducation affective et sexuelle. ....	36
Engagement 2 - Lutter contre les violences faites aux femmes par des actions de prévention et d'accompagnement efficaces. ....	36
Engagement 3 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes. ....	38

### **4. Mulhouse au pluriel : changeons notre regard** .....

### **Conclusion** .....

## Préambule

L'égalité femmes-hommes est inscrite dans l'article 1er de la constitution de la République française :

*« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée ».*

*« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».*

Au niveau mondial, en 2023, le prix Nobel de la paix revient à Narges Mohamed, journaliste iranienne figure de la lutte contre le voile obligatoire, et toujours emprisonnée. Ainsi, le slogan « Femme, Vie, Liberté » **résonne** aux quatre coins du monde. En effet, un humain sur deux est discriminé parce qu'il est une femme. Mais, désormais, les femmes parlent, partout dans le monde. Les problématiques diffèrent mais la volonté reste la même : atteindre l'égalité réelle.

En France, en 2023, des lois ont été promulguées afin d'atteindre cette égalité réelle telles que l'aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales, la suppression du délai de carence pour les arrêts maladie suite à une fausse couche et enfin le vote du remboursement des protections périodiques réutilisables pour les femmes de moins de 25 ans et les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire.

Mulhouse, ville de 106 034 habitants avec 51 % de femmes, est façonnée par son riche passé industriel et les flux migratoires. C'est ainsi qu'elle est devenue une ville cosmopolite, avec 136 nationalités ; jeunes, avec 41 % des habitants qui ont moins de 30 ans et un poumon économique qui poursuit sa transformation.

Depuis plus de 10 ans, la Ville de Mulhouse est engagée dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. En 2010, elle crée l'Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF), signe en 2017 la Charte européenne de l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.

En 2022, la Ville s'est engagée auprès d'un collectif d'acteurs dans une réflexion et a mis en œuvre son premier programme de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie en 2023 : « Mulhouse au pluriel – Changeons notre regard ».

Ce 7<sup>ème</sup> rapport égalité femmes-hommes a pour objet de mesurer et de comparer les inégalités de genre en s'appuyant sur les études statistiques disponibles pour Mulhouse, de faire un bilan des actions réalisées et d'identifier celles à mettre en œuvre ou susceptibles d'être développées. Il s'inscrit dans les obligations de la loi du 4 août 2014 - article 61 - L. 2311-1-2 qui prévoit : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

### **Quatre axes structurent la politique mulhousienne :**

- 1 Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes
- 2 Soutenir l'égalité professionnelle
- 3 Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles
- 4 Développer Mulhouse au pluriel : changeons notre regard.

# 1. L'égalité femmes-hommes sur le territoire mulhousien

« En 2019-2020, 18 % des personnes de 18-49 ans déclarent avoir subi « des traitements inégaux ou des discriminations », contre 14 % en 2008-2009. Cette augmentation de l'expérience déclarée de discrimination concerne principalement les femmes. Pour celles-ci, le motif sexiste est devenu la cause principale de discrimination, dépassant ceux liés à l'origine, la nationalité ou la couleur de peau. » (Insee - juillet 2022)

## 1.1 Les données chiffrées

Les données présentées dans ce rapport sont issues de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) et des services de la Ville de Mulhouse.

### 1.1.1 Une vue d'ensemble

#### La démographie

Population	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Population en 2021	67 408 052	5 561 287	767 083	356 125	106 341
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2015 et 2021 en %	0,3	0	0,1	0,3	-0,6
Nombre de ménages en 2021	30 528 367	2 532 350	340 683	158 622	47 917

Sources : Insee, RP2015 et RP2021 exploitations principales en géographie au 01/01/2024

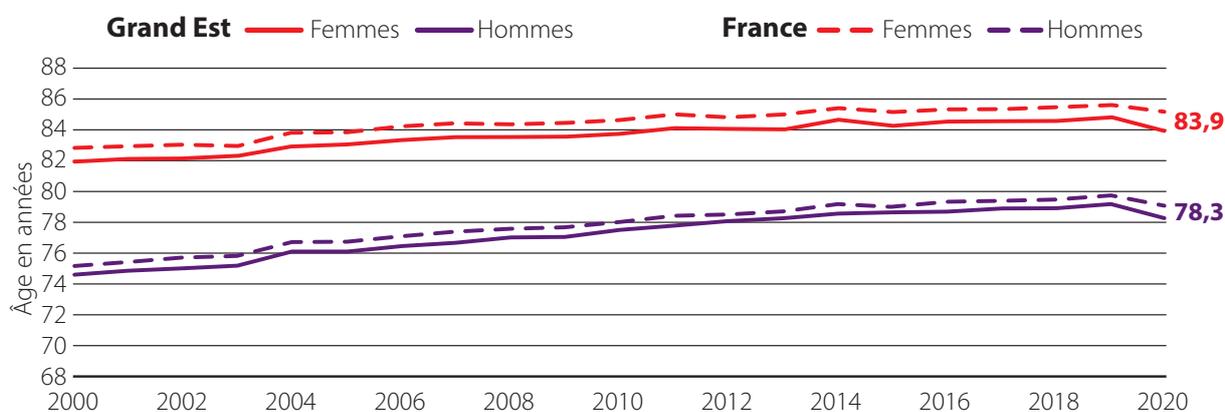
→ La population décroît à Mulhouse.

#### Une population jeune

Les moins de 30 ans	Mulhouse			Grand est			France Population métropolitaine		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Population de moins de 30 ans	22 359	22 072	44 431	981 034	933 184	1 914 218	11 657 540	11 259 506	22 917 046
Population totale	53 011	55 027	108 038	2 712 179	2 850 472	5 562 651	31 594 306	33 674 848	65 269 154
Part des moins de 30 ans	42%	40%	41%	36%	33%	34%	37%	33%	35%

Source RP insee

#### Espérance de vie à la naissance



Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, France à partir de 2024. Source Insee, État civil, Estimation de population.

→ L'espérance de vie à Mulhouse est légèrement inférieure dans le Grand Est pour les femmes et les hommes.

## Les ressources

Revenus	Commune : Mulhouse (68224)	Arrondis- sement : Mulhouse (684)	Départe- ment : Haut-Rhin (68)	Région : Grand Est (44)	France métropoli- taine (1)
Nombre de ménages fiscaux en 2021	44 809	151 465	327 418	2 384 290	28 280 168
Part des ménages fiscaux imposés en 2021, en %	37	55,3	57,1	50,9	53,4
Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2021, en euros	16 620	23 730	23 300	24 470	23 080
Taux de pauvreté en 2021, en %	36	17,8	13,7	15,1	14,9

→ Le taux de pauvreté est nettement supérieur à celui observé dans le Grand Est.

## L'emploi

Emploi – Chômage au sens du recensement	Commune : Mulhouse (68224)	Arrondis- sement : Mulhouse (684)	Départe- ment : Haut-Rhin (68)	Région : Grand Est (44)	France entière (1)	France métropoli- taine (1)
Emploi total (salarié et non salarié) au lieu de travail en 2021	55 842	134 291	283 391	2 099 698	27 368 147	26 751 149
dont part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2021, en %	90,4	89,9	88,6	88,2	86,3	86,4
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2013 et 2021, en %	0,2	0,2	0,2	0,1	0,7	0,6
Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2021	66,8	74,3	76,2	74,3	74,7	74,9
Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2021	24,6	14,8	12,1	12,0	12,1	11,7

Sources : Insee, RP2015 et RP2021 exploitations principales en géographie au 01/01/2024

→ À Mulhouse, le taux d'activité est nettement inférieur à celui observé au niveau national avec un taux d'emploi salarié plus élevé.

Taux d'emploi (2020)	Total		
	Actifs âgés de 15 à 64 ans ayant un emploi	Population âgée de 15 à 64 ans	Taux d'emploi
Mulhouse	33 738	68 026	50%
m2A	102 715	170 095	60%
Haut-Rhin	318 999	480 769	66%
Grand Est	2 255 296	3 490 184	65%
France	26 479 198	40 462 061	65%

→ À Mulhouse, le taux d'emploi est nettement inférieur à celui observé au niveau national.

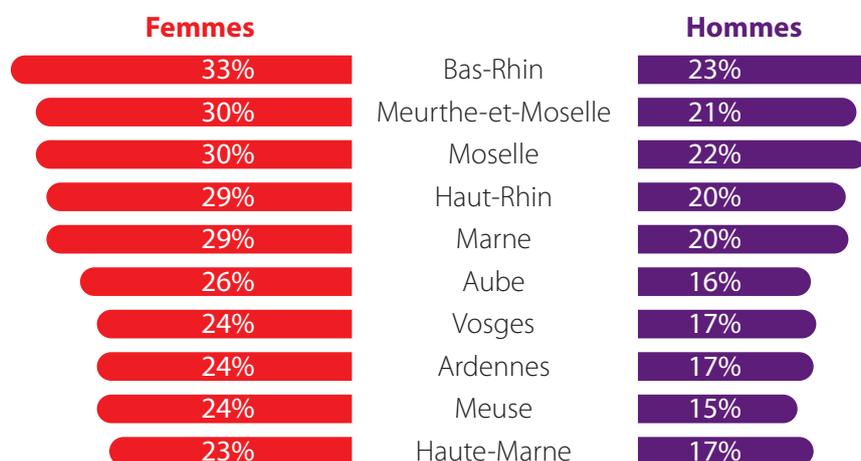
## 1.1.2 Des indicateurs spécifiques

### La formation

#### Un niveau de formation plus élevé chez les jeunes femmes

En 2020, 29% des femmes de 15 à 24 ans sont diplômées du supérieur contre 20% des hommes du même âge dans le Grand Est

#### Personnes de 15 à 24 ans sorties du système scolaire en 2020



### L'emploi des femmes

Taux d'activité	Hommes	Femmes	Total à Mulhouse
Actifs âgés de 15 à 64 ans	24 907	20 353	45 260
Population âgée de 15 à 64 ans	33 952	34 074	68 026
Taux d'activité	73%	60%	67%

Source RP Insee 2020

→ À Mulhouse, le taux d'activité des femmes est nettement inférieur à celui des hommes.

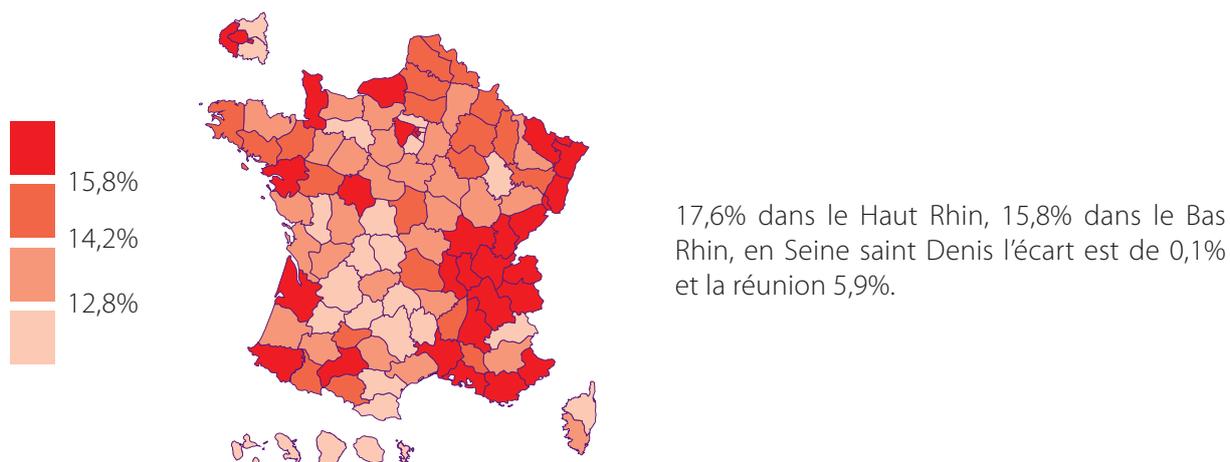
Taux d'emploi : Actifs âgés de 15 à 64 ans ayant un emploi	Hommes	Femmes	Taux d'emploi Homme	Taux d'emploi Femme
Mulhouse	18 568	15 170	75%	75%
m2A	54 191	48 524	84%	83%
Haut-Rhin	167 897	151 102	70%	63%
Grand Est	1 179 970	1 075 326	68%	61%
France	13 651 563	12 827 635	68%	63%

Temps partiels en 2020	Part des hommes actifs à temps partiel	Part des femmes actives à temps partiel	Nombre d'hommes salariés de 15 à 64 ans	Nombre de femmes salariées de 15 à 64 ans
Mulhouse	10%	33%	16 777	14 152
m2A	7%	32%	48 884	45 323
Haut-Rhin	7%	32%	150 250	140 331
Grand Est	7%	29%	1 039 669	997 496

→ À Mulhouse le taux des salariés à temps partiels est supérieur à celui observé au niveau départemental et régional.

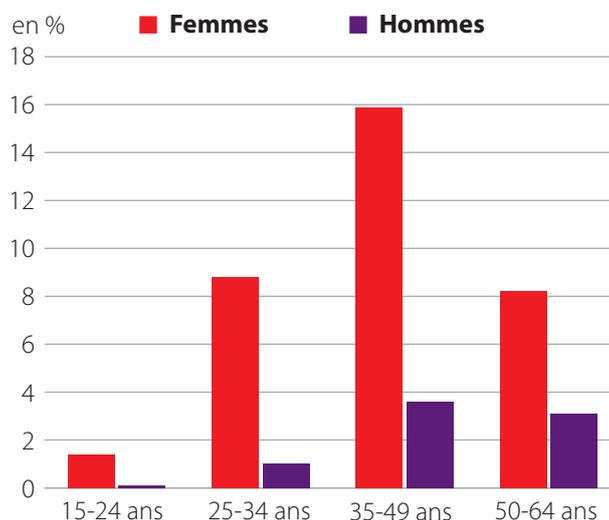
## Les écarts de salaires

Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes en 2021



## Personnes à la tête d'une famille monoparentale

Personnes à la tête d'une famille monoparentale en 2020



Sources : Insee, recensement de la population 2020.

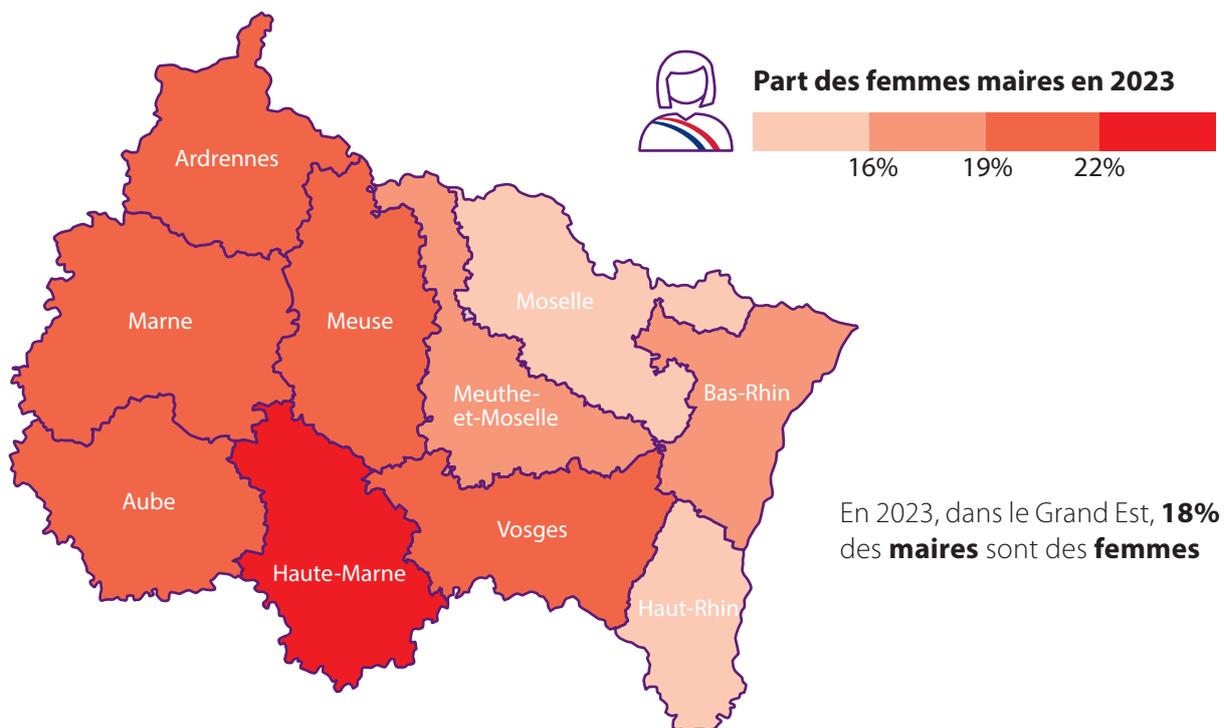
	Mulhouse	m2A	Grand Est	France
Nombre de familles 2020	25 728	74 877	220 186	1 564 444
Nombre de familles monoparentales	5 717	12 336	31 918	240 837
Part des familles monoparentales	22%	16%	14%	15%
Famille Monoparentale Hommes avec enfant(s)	726	2 094	5 982	46 206
Part des familles monoparentales composées d'hommes avec enfant(s)	3%	3%	3%	3%
Famille Monoparentale Femmes avec enfant(s)	4 991	10 241	25 936	194 631
Part des familles monoparentales composées de femmes avec enfant(s)	19%	14%	12%	12%

Globalement, les femmes travaillent moins et perçoivent des rémunérations inférieures à celles des hommes. Ces différences viennent impacter les montants des pensions de retraite. Par conséquent, les dispositifs de solidarité représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % pour les hommes (2020, Drees). On constate également que l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,1 ans pour les femmes et de 10,6 ans pour les hommes. Ainsi, les femmes vivent plus longtemps avec moins de moyens financiers.

## 1.2 La présence des femmes dans les instances locales

En 2017, pour la première fois de son histoire, Mulhouse a une femme maire. Depuis 2020, au plan national, sur les 21 villes de plus de 100 000 habitants, 11 ont élu une femme à la tête de l'exécutif. Mulhouse s'est dotée d'un exécutif municipal paritaire. En effet, sur 20 adjoints, 10 sont des femmes en charge de domaines très différents tels que : la vie citoyenne, l'environnement, l'éducation, la voirie, le dynamisme économique, les relations internationales, la gestion de l'eau, le numérique, la solidarité... La légitimité des femmes en politique et dans la gouvernance locale se construit pas à pas.

### Les femmes maires encore minoritaires



A titre de comparaison, 18,8 % des maires sont des femmes dans le Grand Est contre 24,4 % au Centre Val de Loire et Normandie.

### Dans les instances de démocratie participative du parcours citoyen, la répartition filles-garçons est la suivante :

Conseil Municipal des Enfants 2022-2024 (9-10 ans) : 55 enfants élus, dont 27 filles et 28 garçons.

Conseil des Ados (11-14 ans) : 33 conseillers siègent, dont 22 filles et 11 garçons.

Conseil des Jeunes (15 ans et plus) : 46 conseillers siègent, dont 34 filles et 12 garçons.

Une majorité de filles est présente dans les 3 instances que les conseillers soient élus ou volontaires.

### La présence des femmes dans les organes paritaires – Commission administrative paritaire et commissions techniques

L'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (loi déontologie) prévoit, pour les élections professionnelles, que les listes de candidats soient composées de femmes et d'hommes en proportion de ceux et celles représentés dans l'instance concernée.

Cette nouvelle obligation a été intégrée dans le protocole électoral de la Ville de Mulhouse et a été respectée à l'occasion des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

## 2. L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité

---

En préambule, il est important de rappeler que la Fonction Publique Territoriale (FPT), par son statut, consacre le principe d'égalité de carrière et de traitement entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des filières et des cadres d'emploi leur est indifféremment accessible.

Le statut permet l'égalité d'accès à la Fonction Publique Territoriale pour les deux sexes avec le système des concours.

L'application d'un indice selon le grade détenu par l'agent conditionne sa rémunération en référence à une grille indiciaire. Le complément de revenu apporté par le régime indemnitaire dépend des fonctions exercées. Le système d'avancement suit des progressions d'échelons. L'administration garantit ainsi le principe d'égalité de traitement de ses agents, femme ou homme, à temps de travail et ancienneté comparables.

Même si le statut donne des garanties, il n'empêche pas certaines inégalités. Les causes de ces inégalités sont diverses : choix d'orientation ou de carrière moins favorables, existence de métiers et de filières genrés et différenciés, phénomènes d'autocensure...

La Ville de Mulhouse a adopté un plan d'action, conclut pour une durée de trois ans (2024-2026), dont l'un des objectifs est d'identifier les sources d'inégalités et de prendre des mesures pour y remédier.

Certains services sont mutualisés entre la Ville de Mulhouse et m2A jusqu'en 2023, il s'agit principalement de services fonctionnels dont les activités concernent à la fois les deux entités, tels que les ressources humaines, le service juridique, les finances, le secrétariat général...

Le présent rapport porte sur le personnel employé par la Ville de Mulhouse pour les services municipaux de sa compétence.

Les données sont extraites des statistiques RH, reflet de l'activité de la Ville de Mulhouse en 2023.

### 2.1 Quelques indicateurs de la Ville de Mulhouse

Les effectifs de la Ville de Mulhouse (titulaires et contractuels) s'élèvent à 1.541 agents dont 58,02% de femmes.

#### 2.1.1 La mixité dans les filières et les cadres d'emploi

Les femmes représentent 60% des catégories A, 59% des catégories B et 57% des catégories C (titulaires et contractuels cumulés).

La filière technique représente 50% de l'effectif total, mais les femmes n'y sont présentes qu'à 45%. En revanche, elles sont majoritaires dans la filière administrative à 82%.

La tendance est la même que celle déjà observée dans le rapport 2023 avec toutefois une hausse de 4% des femmes dans la filière technique.

On relève une prédominance féminine dans les filières administrative, sociale et médico-sociale.

## 2.1.2 Les femmes et les hommes cadres A par filière

### Répartition par genre des cadres A en 2023

Ville de Mulhouse	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	31%	69%	33%	67%
Filière technique	67%	33%	100%	0%
Filière culturelle	31%	69%	64%	34%
Filière sportive	67%	33%	0%	0%
Filière sociale	0%	100%	15%	85%
Filière médico-sociale	0%	100%	0%	0%
Filière police municipale	100%	0%	0%	0%
Filière animation	0%	0%	0%	0%

## 2.1.3 Situation comparée des femmes et des hommes dans la gouvernance de l'administration

En 2023, il n'y a pas eu de recrutement sur un emploi fonctionnel de direction (DGS, DGA).

L'organigramme reflète la situation des deux genres dans les fonctions les plus proches du stratégique.

La parité n'est pas atteinte pour les postes de DGS/DGA mais est presque atteinte pour les cheffes de services (48%). Les postes de direction sont occupés à 45% par des femmes. La parité est presque atteinte à un poste près.

Fonctions	Femmes	Hommes	Postes pourvus	Part de femmes
DGS et DGA	1	4	5	20%
Directrices - Directeurs	5	6	11	45%
Cheffes - Chefs de services	27	29	56	48%

Les règles de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont respectées.

Un cycle de primo-nominations avait été entamé avec le renouvellement de l'assemblée délibérante en juillet 2020, incluant un homme DGS, un homme DGA et deux femmes DGA. Avec 4 nominations postérieures aux élections municipales, il fallait au moins un représentant de chaque sexe, ce qui était bien le cas. En effet, le taux prévu par l'article L132-5 du Code Général de la Fonction Publique est de 40%, arrondi à l'unité inférieure. En juillet 2023, la loi visant à accélérer la féminisation de la haute fonction publique porte le quota obligatoire de primo nominations féminines aux emplois supérieures et de direction est porté à 50%. Ce cycle de 4 primo-nominations s'étant achevé, un nouveau cycle a été entamé avec la nomination d'un homme DGA.

## 2.1.4 Répartition dans les emplois non permanents

	Hommes	Femmes	Total
Collaboratrices- collaborateurs de cabinet	2	3	5
Contrats de projet	2	5	7
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	17	34	51
Emplois aidés	3	16	19
Apprentis	6	6	12
Vacataires	87	85	172
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>149</b>	<b>266</b>

→ Sur le total des emplois non permanents, les femmes représentent 56% et 84% des contrats aidés. Par ailleurs, Madame LUTZ, maire de Mulhouse s'est entourée d'une équipe majoritairement féminine.

## 2.2 Durée et organisation du temps de travail

### 2.2.1 Les temps partiels

Les temps partiels sont des temps choisis : le poste est calibré à temps complet, mais l'agent a choisi de travailler sur un pourcentage de 90, 80%... En 2023, la grande majorité des temps partiels, 76 sur 92 soit 83%, a été prise par des femmes pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Il s'agit d'un facteur dominant relevé par l'ensemble des études sociologiques (secteur privé et public confondu). Il faut toutefois relever qu'il s'agit avant tout de choix personnels dont les motivations sont multiples.

Temps partiels		Titulaires	Contractuels	Total
Catégorie A	Hommes	1	0	1
	Femmes	12	5	17
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>
Catégorie B	Hommes	4	2	6
	Femmes	15	8	23
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>
Catégorie C	Hommes	8	1	9
	Femmes	35	1	36
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>45</b>

### 2.2.2 Les temps non complets

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi.

<b>Temps non complets</b>		<b>Titulaires</b>	<b>Contractuels</b>	<b>Total</b>
28h ou plus	Hommes	0	3	3
	Femmes	98	18	116
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>21</b>	<b>119</b>
17h30 à moins de 28h	Hommes	2	3	5
	Femmes	150	54	204
	<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>57</b>	<b>209</b>
Moins de 17h30	Hommes	3	3	6
	Femmes	2	2	4
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

Toutes situations confondues, les femmes occupent 324 des 338 postes à temps non complets, soit 96%.

Les hommes sont un peu plus nombreux sur les postes à temps non complets inférieurs à 17h30 hebdomadaires, ils représentent 60 % de cette catégorie horaire.

### 2.2.3 Le congé parental

Concernant ce congé, l'année 2023 illustre une tendance constante :

→ La totalité des 5 congés parentaux en 2023 ont été pris par des femmes.

### 2.2.4 Les congés pour enfants malades

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Nombre d'agents	57	58
Nombre de jours	167	366

Nette évolution en 2023, quasiment autant d'hommes que de femmes ont utilisé des congés pour enfant malade (contre 69% de femmes en 2022).

Les mères ont cependant pris davantage de jours, 69% de ceux octroyés.

Les hommes prennent en moyenne 2,93 jours contre 6,31 pour les femmes.

### 2.2.5. Les congés pour conjoint ou proche malade

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Nombre d'agents	3	18
Nombre de jours	13	44

Concernant les congés pour conjoint ou proche malade, l'écart s'est beaucoup creusé. Ce sont principalement les femmes qui, à 86 % en ont eu besoin en 2023 (à noter une hausse conséquente de 26 points par rapport à 2022). Les hommes ont pris davantage de jours que pour leurs enfants (moyenne de 4,33 jours) contre 2,44 pour les femmes (en deçà de ceux pris pour leurs enfants).

## 2.3 Rémunérations

Conformément à une situation constatée de manière générale dans la fonction publique, on relève des écarts de rémunération entre les femmes et leurs collègues masculins (titulaires et contractuels sur emplois permanents) :

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Somme de Salaire brut	Nombre ETP	Rémunération brute moyenne par ETP	Somme de Salaire brut	Nombre ETP	Rémunération brute moyenne par ETP
A	6 985 594 €	147,58	47 335 €	5 588 408 €	102,89	54 312 €
B	3 439 347 €	99,77	34 473 €	2 919 342 €	75,43	38 704 €
C	13 497 773 €	450,52	29 960 €	13 774 373 €	410,45	33 559 €
<b>Total</b>	<b>23 922 715 €</b>	<b>697,87</b>	<b>111 769 €</b>	<b>22 282 123 €</b>	<b>588,77</b>	<b>126 575 €</b>

→ Les méthodes de calcul ont été recentrées sur les emplois permanents, comme prévu par les décrets du mois de juillet 2024 instaurant l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

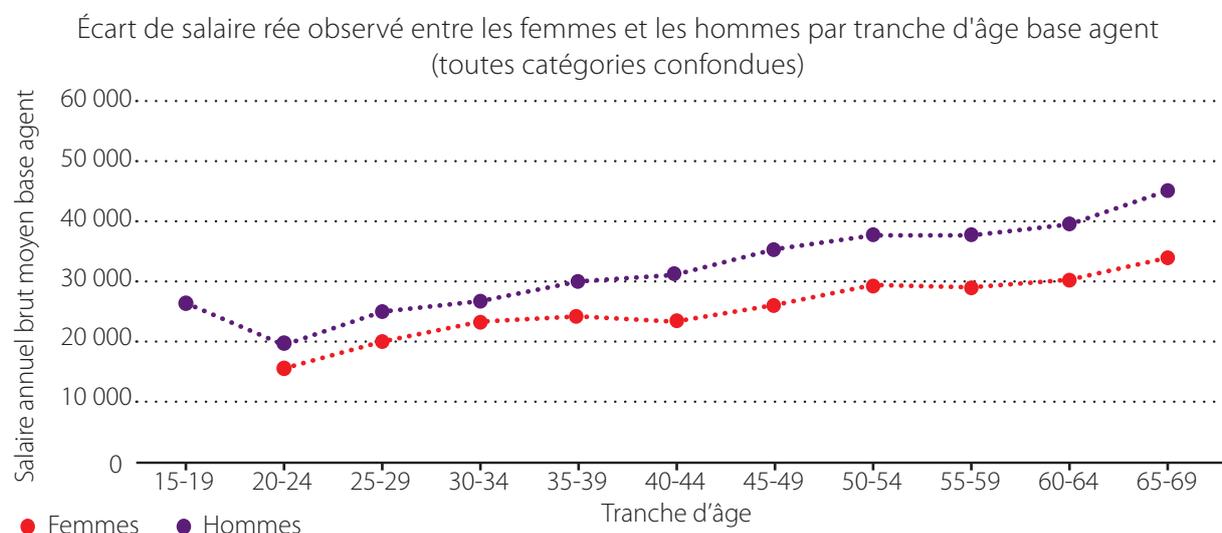
En comparant les éléments variables de la rémunération, on observe les écarts suivants :

Éléments variables	Femmes	Hommes	Delta F/H	Delta F/H %
Astreintes	11 350 €	180 670 €	-169 320 €	- 94 %
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	279 762 €	933 218 €	- 653 456 €	- 70 %
Vacations	1 102 977 €	813 258 €	+ 289 719 €	+ 36 %
NBI	288 574 €	313 618 €	- 25 044 €	- 8 %
Régime indemnitaire (moins les abattements RI)	3 912 336 €	3 839 047 €	73 289 €	+ 2 %

→ Les heures complémentaires, supplémentaires et les astreintes sont les principales sources d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

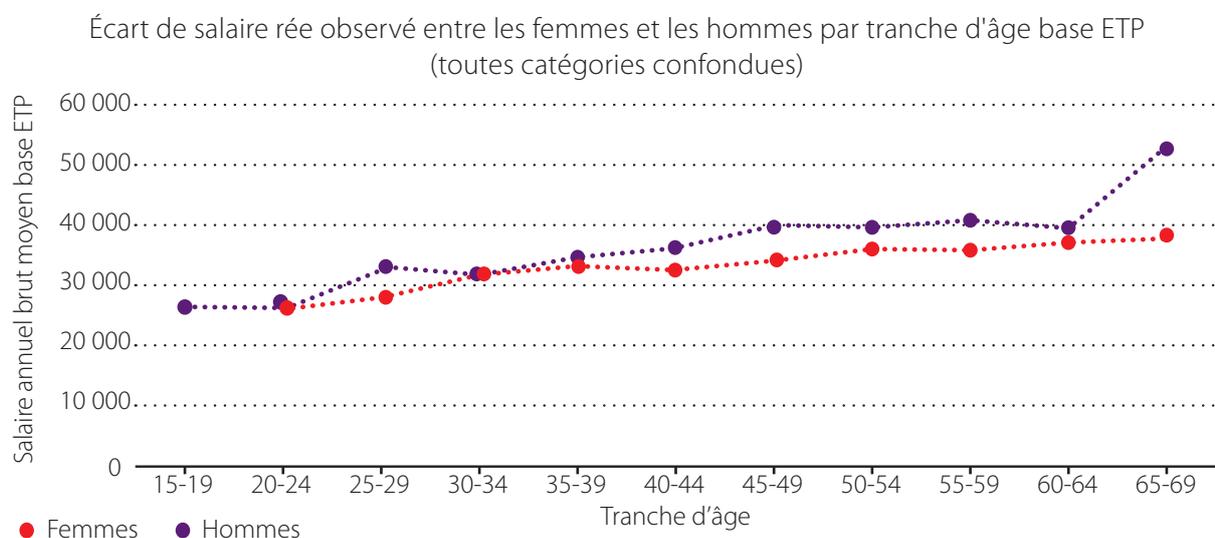
### Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

L'analyse de la rémunération par effectif met en exergue des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon le graphique suivant :



Il est également observé que la prise de temps partiel et l'occupation de postes à temps non complet concerne une part plus importante de femmes.

Le graphique ci-dessous permet d'observer les rémunérations des agents par sexe et par ETP selon leur tranche d'âge. Cette modélisation fait apparaître des écarts de rémunération plus réduits.



## 2.4 Promotions et avancements

En 2023, les femmes ont davantage bénéficié d'avancement d'échelon et d'avancement de grade que les hommes, mais moins de promotions internes.

Avancements, promotions	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	402	548
Avancement de grade (dans le même cadre d'emploi)	35	50
Promotion interne au sein de la collectivité (cadre d'emploi supérieur)	5	4

## 2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2023

Au total, 47 % des hommes ont bénéficié de formations contre 53 % des femmes.

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	46	74	33	50	<b>203</b>
Catégorie B	58	109	30	46	<b>243</b>
Catégorie C	356	286	13	43	<b>698</b>
<b>Total</b>	<b>460</b>	<b>469</b>	<b>76</b>	<b>139</b>	<b>1 144</b>

L'écart relevé pour la catégorie C peut s'expliquer par la structuration de cette catégorie. En effet, les agents masculins sont positionnés sur des emplois nécessitant des remises à niveau régulières (utilisation des matériels techniques spécialisés, magasinage, mécanique...). De plus, les agents de police municipale (avec une forte proportion d'hommes) sont soumis à une formation continue obligatoire.

## 2.6 Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la formation et l'emploi

### 2.6.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière

#### ► Encourager la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes

La maternité a une incidence sur le temps de travail et sur le déroulement de carrière (interruption de carrière, temps partiel choisi) et par conséquent sur la rémunération et sur la pension de retraite. La naissance d'un enfant est un facteur important dans les inégalités entre les femmes et les hommes sachant que cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Des facteurs sociologiques et culturels sont à l'œuvre. Les femmes peuvent se montrer moins intéressées par des postes à responsabilité, par autocensure ou par anticipation de difficultés de conciliation vie professionnelle/vie familiale. La disponibilité apparaît également souvent comme un frein.

#### ► Développer le télétravail

La gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 une fois achevée, a permis le déploiement du télétravail de façon normalisée avec l'entrée en vigueur de l'accord dédié le 28/02/2022.

Il contribue à concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales qui restent encore souvent l'apanage des femmes.

En 2023, dans le cadre d'une convention tripartite signée avec leur employeur et leur manager, 332 femmes et 139 hommes ont bénéficié du télétravail, selon deux formules au choix : un jour par semaine ou 20 jours par an.

Le télétravail a donc été plébiscité par 70 % de femmes, chiffre qui démontre le réel intérêt qu'elles y trouvent.

### 2.6.2 Dispenser des formations en termes d'égalité

#### ► Mettre en place des actions de sensibilisation et d'information

Il convient de développer l'information aux agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux.

Ils sont de deux types, majoritairement pris par les femmes :

- les congés liés à l'arrivée d'un enfant (congé parental),
- les congés liés à la maladie, au handicap ou à la dépendance d'un membre de la famille (congés de solidarité familiale, de présence parentale).

Les textes prévoient aussi la possibilité de demander une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, à l'époux(se), au partenaire de Pacs, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Les informations en termes d'impact sur la carrière sont données par la Gestion des carrières à l'occasion de l'établissement des actes administratifs entérinant la demande de l'agent.

Par ailleurs, les référents ressources humaines sont formés et sensibilisés pour fournir les informations.

## 2.6.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

### ► Mettre en place des actions de formation contre le sexisme et la violence

En 2022, une sensibilisation au sexisme a été entamée par le biais d'un support édité par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

Il s'agit d'un jeu de plateau « Sexisme 100 sans façons » se déroulant dans un restaurant et permettant aux agents de repérer et de nommer les différentes formes de sexisme et ce qui est constitutif d'un harcèlement sexuel et d'une agression sexuelle.

Ce support permet aussi aux managers de sensibiliser leurs équipes de façon ludique et d'entamer le dialogue sur cette thématique et les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes. Plus d'une centaine de personnes ont ainsi participé en 2023 à ces séances mutualisées entre la Ville de Mulhouse et m2A.



*Jeu de plateau pour susciter le dialogue sur les notions de sexisme ordinaire, bienveillant, hostile mais aussi sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles.*



*Conférence sous forme de stand-up, animée par Karine Chataigner*

Une conférence sous forme de stand-up portant sur le sexisme ordinaire, à destination des agents de la Ville et de m2A et animée par Karen Chataigner, a été organisée dans le cadre du mois de mars et de la sensibilisation au sexisme au travail : « Le sexisme c'est comme le sucre il y en a partout ».

De plus, le personnel de la Police Municipale a bénéficié d'un module de formation consacré à la gestion des situations de sexisme et de violence (deux agents), d'une séance sur les violences conjugales (douze agents) ainsi que sur la détection des violences conjugales et la prise en charge des victimes (un agent).

Deux managers ont suivi une séance de prévention des violences et du harcèlement sexiste et sexuel.

## 2.6.4 Favoriser la parité femmes-hommes dans les compositions d'instances

### ► Composition de jurys équilibrés pour les recrutements

Les jurys reflètent la composition du service. Ainsi, certains seront plutôt masculins tandis que d'autres seront essentiellement féminins.

L'article L325-17 du Code Général de la Fonction Publique impose, pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection, que l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. L'article L325-18 prévoit une présidence alternée à un membre de chaque sexe.

## 2.7 Le plan d'action pluriannuel

Conformément aux articles L132-1 et L132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la Ville de Mulhouse a adopté son plan d'action pluriannuel (mutualisé avec m2A) pour les années 2024 à 2026, comportant des mesures concernant les écarts de rémunération, l'égal accès aux cadres d'emploi, grades et promotions, l'articulation entre activité professionnelle et personnelle et la lutte contre les discriminations.

### 2.7.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'écart de la rémunération moyenne s'explique essentiellement par la quotité moyenne du temps de travail des femmes, qui reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires et les astreintes expliquent également une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès par leur fonction et leur disponibilité.

La Ville de Mulhouse s'engage toutefois à accorder une attention particulière à l'égalité professionnelle en matière de rémunération dans les domaines suivants :

- Études de cotation de poste,
- modalités d'attribution du régime indemnitaire lié au grade et à la fonction,
- mise en œuvre des promotions internes et des avancements de grade.

### ► Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Il est à noter que les quotas de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur sont respectés.

D'une manière générale, la Ville de Mulhouse s'engage dans une démarche de développement de la mixité professionnelle des métiers.

Ainsi, la collectivité veillera à communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours veillent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du décret n°2019-1265). Ainsi, la Ville de Mulhouse s'engage à indiquer la part respective d'hommes et de femmes dans les listes de proposables ainsi que sur les tableaux d'avancement et listes d'aptitude.

### 2.7.2 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Mesure phare de ce domaine d'action, la mise en œuvre du télétravail permet de concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales, notamment par le temps de transport gagné et le temps de présence augmenté à domicile pendant la pause méridienne.

Dans le domaine de l'adaptation du temps de travail, lorsque les besoins du service le permettent, les managers sont incités à accueillir favorablement les demandes de temps partiel pour convenance personnelle et à en tenir compte dans la charge de travail et l'organisation du service.

La flexibilité des horaires de travail est prise en compte par l'alternance de plages fixes et variables pour la plupart des services administratifs.

Dans le cadre d'une réflexion en cours sur l'organisation et la gestion des réunions, une attention particulière est portée à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, pour éviter de programmer des réunions le mercredi et en fin de journée.

À noter que le soutien à la parentalité est pris en compte au travers de nouvelles obligations légales (mesures issues de la loi TFP) :

- Réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emplois.
- Le jour de carence en cas de congé maladie ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

### 2.7.3 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

La Ville de Mulhouse a retravaillé son dispositif de prévention et de signalement des RPS (risques psychosociaux).

L'objectif est de rechercher des solutions adaptées à chaque situation particulière, des actions de prévention, de traitement et/ou d'orientation des agents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Une vigilance particulière sera apportée à la prévention des violences sexuelles, sexistes et de harcèlement.

Ce support permet aussi aux managers de sensibiliser leurs équipes de façon ludique et d'entamer le dialogue sur cette thématique et les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes.

Une centaine de personnes a ainsi participé en 2023 à ces séances mutualisées entre les deux collectivités.

**Afin d'assurer le suivi du plan d'actions et de l'articuler entre les différents acteurs, une référente dédiée a été identifiée au sein de la Direction des Ressources Humaines.**

## 3. Une politique engagée pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes

L'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre est au cœur des politiques publiques de la Ville de Mulhouse. Depuis 2002, cette sensibilité, toujours présente, s'est matérialisée avec la création d'une délégation à l'égalité en 2008. En 2017, la signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, donne une nouvelle impulsion.

Michèle LUTZ, Maire de Mulhouse, a créé en 2020 un poste d'Adjointe qui est aujourd'hui secondée par une Conseillère municipale déléguée en charge de l'égalité femmes-hommes.

En 2022, le Conseil Mulhousien de l'Égalité est créé.

En 2023, la Ville de Mulhouse et un collectif d'acteurs locaux mettent en place un programme de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie.

La Ville de Mulhouse développe la visibilité de l'égalité dans une approche transversale de son action en lien avec l'ensemble de ses compétences, voirie, éducation, sport, culture, et avec les acteurs associatifs au cours du mandat 2020-2026.

Les actions pour l'égalité femmes-hommes sont suivies par une chargée de mission à l'égalité rattachée à la Direction Population Solidarité, et portées par l'ensemble des services de la collectivité.

Désormais, quatre axes structurent la politique mulhousienne en faveur de l'égalité femmes-hommes :

- 1 Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes,
- 2 Soutenir l'égalité professionnelle,
- 3 Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles,
- 4 Développer Mulhouse au Pluriel : changeons notre Regard.

#### • Création du label **Mulhouse au pluriel**

Parce que la République est une et indivisible, la Ville de Mulhouse a souhaité s'inscrire dans la lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie au côté d'un collectif d'acteurs locaux. Ainsi, en 2023, a eu lieu la première programmation culturelle pour sensibiliser les Mulhousiens et Mulhousiennes.



Visuel du logo Mulhouse au pluriel.



*Les services techniques ont embelli la ville aux couleurs du drapeau LGBT dans plusieurs rues.*

La signification des 8 couleurs associées au drapeau LGBT est la suivante : **rose pour la sexualité, rouge pour la vie, orange pour la santé, jaune pour la lumière, vert pour la nature, turquoise pour l'art, bleu pour la sérénité et violet pour l'esprit.** Depuis sa création dans les années 70, d'autres couleurs ont été ajoutées.

## En action

### Réalisées

- Fédérer le réseau des acteurs.
- Créer une programmation culturelle.

### À développer

- Développer « Mulhouse au pluriel » : Changeons notre regard

## Axe 1 - Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes

### Engagement 1 - Promouvoir l'égalité femmes-hommes avec un objectif d'évolution des mentalités et des comportements par une visibilité accrue

#### ► Théâtre

L'OVIFF et la mission égalité de la Ville de Mulhouse ont proposé « *Je suis une créature émotionnelle* », pièce de théâtre produite par l'association Le Lieu où 9 femmes aux histoires singulières militent, témoignent, dansent et chantent.

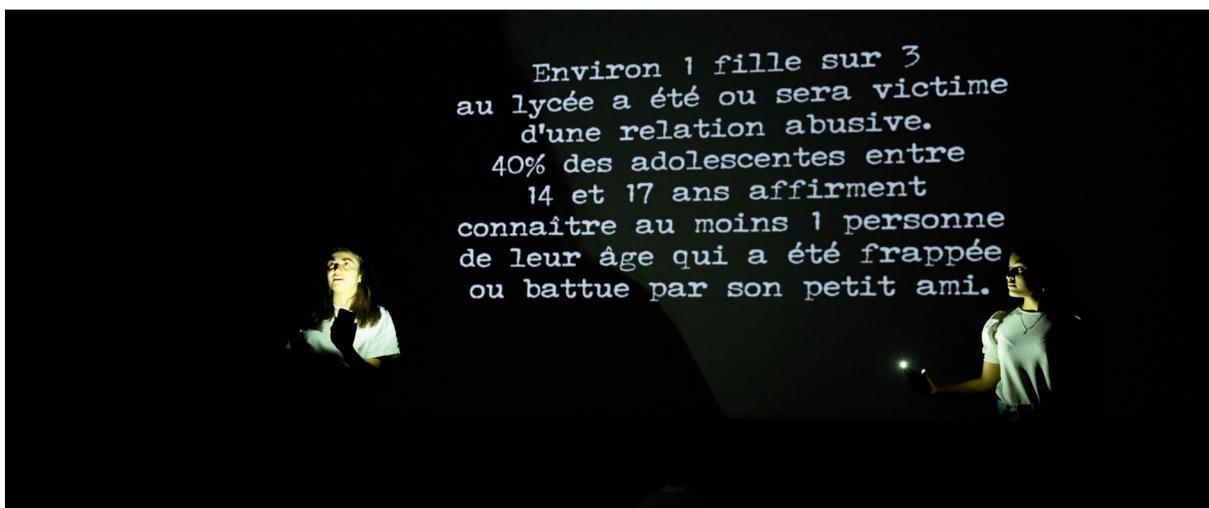
Cette pièce met en scène les injonctions paradoxales faites aux femmes et des incidences sur leur équilibre. Il s'agissait d'ouvrir le débat et d'aller au-delà de nos représentations. L'enjeu étant que chaque personne puisse trouver sa place.

L'association "Le Lieu" a pour objectif de proposer à des adolescents en grande difficulté un espace où ils sont accueillis, accompagnés et développent leur créativité.



*Pièce de Théâtre  
Je suis une créature  
émotionnelle, jouée  
par des femmes de  
l'association Le Lieu.*





### ► Conférence débat

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, l'État et la Ville de Mulhouse ont organisé une conférence/débat sur la situation du féminisme, aujourd'hui.

- Le renouveau féministe : les nouveaux enjeux du féminisme et la redéfinition des masculinités par Patricia Legouge, sociologue, responsable de formation et chargée de recherche à l'École Supérieure de Praxis Sociale et présidente de l'association Rue'L.
- La liberté des modernes, année zéro ! Où quand la liberté se retourne contre elle-même, par Thomas Foehrlé, docteur en philosophie, directeur de Solidarité Femmes 67, membre du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Un concert d'Anastasia Rauch, artiste mulhousienne, a clôturé la fin des échanges.



## En action

### Réalisées

- Sensibiliser les habitants.

### À développer

- Nommer de nouvelles rues et nouveaux lieux au féminin.
- Organiser des rencontres, tables rondes entre villes signataires de la charte égalité.
- Poursuivre le débat.

### ► Octobre Rose – Distribution de tote-bags « Mulhouse au féminin » au GHR Mulhouse Sud Alsace

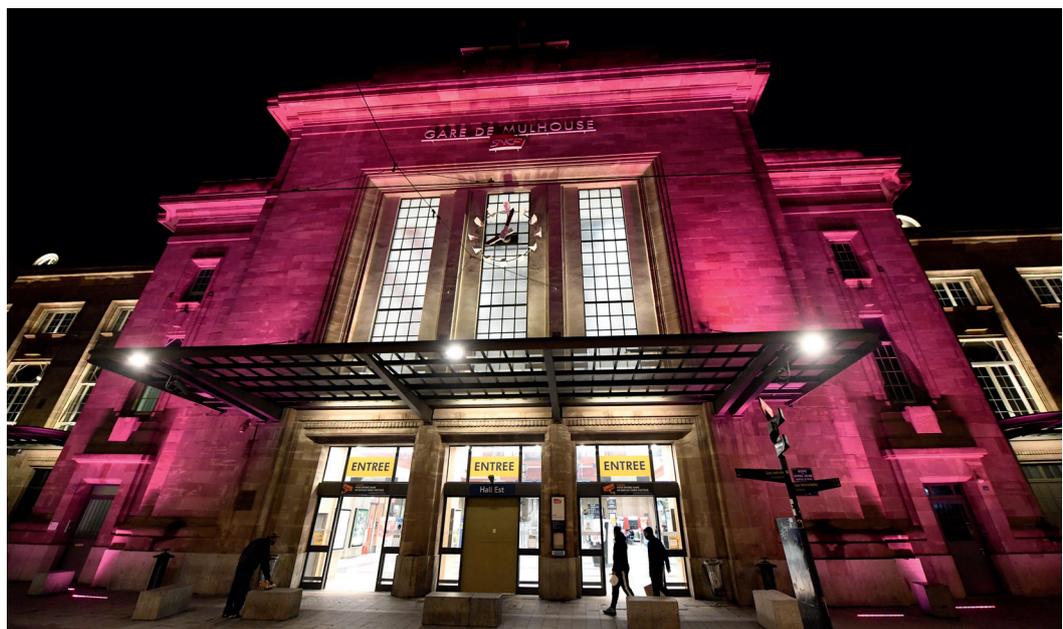
Octobre Rose est le mois de sensibilisation et d'informations sur le cancer du sein. Pour cette occasion, la Ville de Mulhouse, tient à témoigner son soutien aux femmes touchées par un cancer du sein, et a distribué des tote-bags « Mulhouse au féminin ».

Ces tote-bags sont le fruit d'une concertation avec le Dr Marc PUYGRENIER, gynécologue médical et obstétrique, afin de faciliter le retour au domicile des femmes opérées en ambulatoire, et leur permettre de se déplacer plus discrètement avec leurs redons.

*Distribution de tote-bags  
Mulhouse au féminin au  
GHR – Octobre 2023.*



La Ville de Mulhouse témoigne également chaque année son soutien aux femmes touchées par un cancer du sein en illuminant la gare de Mulhouse en rose.



## ► La santé des femmes - le Bus du Cœur

La santé des femmes revêt des spécificités qui sont peu connues, et par conséquent moins bien prises en charge. Par ailleurs, l'accès au soin devient aujourd'hui, sur le territoire mulhousien, un enjeu majeur en matière de santé publique.

C'est pourquoi, le Bus du Cœur des Femmes, qui sillonne la France pour mener à bien des opérations d'information, de sensibilisation et de dépistages, s'est arrêté à Mulhouse en novembre 2023.



Cette initiative, portée par le service Santé, Seniors et Handicap de la Ville de Mulhouse, a mobilisé 83 professionnels de santé et 28 professionnels du champ médico-social. 223 femmes ont pu être dépistées et orientées vers un spécialiste.

## En action

### Réalisées ✓

- Participation à la prévention et à l'information sur le cancer du sein.
- Accès aux dépistages pour tous.
- Prise de rendez-vous sur place avec des gynécologues et cardiologues partenaires.

### À développer 🎯

- Sensibilisation autour de la santé des femmes.
- Mise en place de dispositif de prévention.

## Engagement 2 - Développer la sensibilisation auprès des jeunes afin de leur transmettre des valeurs égalitaires

### ► Initiatives et action jeunesse

Le service jeunesse se mobilise en faveur de l'égalité filles-garçons notamment dans le cadre du parcours citoyen de la politique jeunesse municipale.

### La Journée Internationale de la Fille - 11 octobre 2023

La Journée internationale de la Fille, instituée par les Nations Unies depuis 2012, reconnaît les droits des filles et les obstacles auxquels elles se heurtent partout dans le monde.

Depuis 2021, le service Jeunesse et Vie Sportive célèbre cette journée. Cette date est d'ailleurs le premier temps fort de l'événementiel sur le thématique de l'enfance.

En 2023, il a été proposé de mettre en lumière le sport et les filles dans la perspective des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris.

Ainsi, un après-midi sportif a pu être organisé au complexe sportif de la Doller pour une quarantaine de conseillers enfants et ados. Des groupes mixtes (filles/ garçons) testaient différents sports ; des sports dits mixtes : volley et basket, ainsi que des sports dits « genrés » comme la danse et la lutte. Pour clôturer cet après-midi, le service Jeunesse et l'UNICEF68 ont animé un quizz sur la thématique du sport et des filles, afin de sensibiliser à l'égalité fille-garçon et lutter contre les préjugés et les stéréotypes dans le sport.

Objectifs de cet événement :

- faire découvrir certaines disciplines sportives,
- sensibiliser à l'égalité filles-garçons,
- lutter contre les stéréotypes de genre dans le sport.



**La quinzaine des droits de l'enfant – du lundi 20 novembre au vendredi 1<sup>er</sup> décembre 2023**

### ***Des séances ciné-droits***

Ces séances sont proposées aux scolaires des 25 écoles élémentaires mulhousiennes, des deux cycles (2<sup>ème</sup> cycle : CP, CE1, CE2 et 3<sup>ème</sup> cycle : CM1, CM2) ; tous les jours, en matinée, excepté le mercredi.

Une programmation de films et dessins animés est proposée par le cinéma le Palace, et élaborée par les élus Jeunesse, à partir des thématiques définies en amont par le service et les élus Jeunesse, à savoir pour l'édition 2023 : **l'écologie, les droits des enfants, le vivre-ensemble, la lutte contre les discriminations, le sport et les valeurs de l'olympisme, ainsi que l'égalité filles-garçons.**

La thématique de l'égalité filles-garçons est proposée à chaque édition depuis 2014.

En 2023, les films et dessins animés proposés aux scolaires et qui abordaient cette thématique étaient :

- pour le cycle 2 (CP – CE1 – CE2) : le dessin animé Mulan,
- pour le cycle 3 (CM1 – CM2) : Divertimento, Demain est à nous, Marcher sur l'eau.

## **L'intervention de l'UNICEF68 dans les écoles élémentaires - une nouveauté en 2023 :**

Les classes intéressées ont pu bénéficier de l'intervention de bénévoles UNICEF du Haut-Rhin et de volontaires en service civique au sein de leurs écoles respectives pour sensibiliser les élèves aux thématiques de l'écologie, des droits des enfants, de l'égalité fille-garçons, du vivre-ensemble et de la lutte contre les discriminations.

Ces interventions se sont déroulées de décembre 2023 à février 2024 et ont concerné 121 classes.

### **Les chiffres de l'édition 2023 :**

- 20 écoles participantes
- 234 classes accueillies
- 4969 participants (élèves + accompagnants)



## **En action**

### **Réalisées**

- Distribution du jeu de cartes dans les 60 écoles mulhousiennes.

### **En cours de réalisation**

- Travailler sur les valeurs de l'olympisme.

## **Prévention spécialisée**

Le Service Familial, Parentalité et Prévention, à travers les actions éducatives menées par les éducateurs spécialisés de la Ville de Mulhouse, intègre systématiquement une dimension visant à promouvoir l'égalité filles-garçons. Ces actions sont en direction des jeunes de 10 à 25 ans qui habitent dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Ceci se traduit tant par la recherche de mixité dans les actions menées en direction des jeunes que dans le contenu des actions qui sont proposées. Si, à l'âge adolescent, les jeunes recherchent souvent à appartenir à des groupes unisexes, les éducateurs sont vigilants à constituer des équipes mixtes,

comme par exemple, pour des chantiers jeunes à Bourzwiller, menés l'été avec des groupes de jeunes. Ces chantiers jeunes visent à effectuer des travaux au Centre socio-culturel du quartier.

Le Projet Inter-collèges 2023/2024 poursuit l'objectif de faire se rencontrer et à coconstruire un projet à vocation culturelle et sportif par des élèves de différents établissements mulhousiens afin de développer la citoyenneté. Les élèves ont porté haut les valeurs de l'olympisme et du sport.

### ► **Ma famille – Mon bien-être**

Le Service Familles, Parentalité et Prévention propose dans le cadre du soutien à la parentalité des actions collectives à destination des familles des quartiers Coteaux et Fonderie.

Ces actions concernent une douzaine de familles, soit une trentaine de personnes, et ont lieu, sur une période de 6 mois, le mercredi matin, au sein des écoles élémentaires Kleber et Matisse.

Les groupes de paroles, à destination des parents, sont animés par une philosophe et une coach à la parentalité visent à promouvoir l'apprentissage collaboratif en fournissant un espace pour l'échange d'expériences et de questionnements, notamment autour de la place et rôle des femmes dans l'espace familial et la société.

Parallèlement, un atelier destiné aux enfants est animé par les éducateurs. Les éducateurs s'attachent à transmettre aux filles et aux garçons une culture d'égalité.

Objectifs de l'action :

- Renforcer les compétences parentales par le partage de pratiques éducatives,
- réduire l'isolement des mamans en encourageant les interactions et le soutien mutuel,
- améliorer la communication et la compréhension au sein des familles,
- soutenir les femmes en situation de monoparentalité,
- développer la coparentalité, déconstruire les stéréotypes,
- développer l'autonomie et la confiance en soi des femmes, favoriser l'insertion sociale et professionnelle.

La dynamique du groupe, les échanges d'expériences et le soutien des professionnels leur ont permis de développer des compétences, de gagner en confiance et en autonomie. Pour certaines, cela s'est traduit par un retour à l'emploi ou à la formation ou bien encore par un engagement dans le bénévolat. D'autres participantes ont acquis le statut d'« habitantes relais » et sont sollicitées dans le quartier.

Des ateliers spécifiques, notamment avec le CIDFF, ou la participation à des manifestations telles que « Être femme en France en 2024 » ou au job dating organisé par le Volley Mulhouse Alsace permettent à ces femmes de s'enrichir au niveau personnel et de construire des relations plus positives avec leur environnement.

### ► **COSMOSPORT : ouvrir le champ des possibles**

La Direction Éducation, dans le cadre de la Cité éducative Mulhouse Coteaux, a financé le projet « Mesdemoiselles, franchissez les barrières ». L'objectif est d'utiliser le sport comme vecteur de liens sociaux et permettre ainsi à un groupe de jeunes filles de se construire. Les équipes de Cosmosport accompagnent une équipe de football loisir constituée de jeunes filles.

Enfin, dans le cadre des cafés des parents, les médiatrices scolaires travaillent sur le thème de la coparentalité et du rôle du père dans l'éducation des enfants.

### Engagement 3 - Favoriser le développement des pratiques sportives féminines en s'inscrivant dans une logique de lutte contre les stéréotypes

Historiquement, le sport s'est construit sur la séparation des sexes et véhicule par conséquent des stéréotypes (force pour les hommes, grâce pour les femmes). Mais si les différences physiologiques justifient des programmes de compétition différents, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans le sport est un enjeu de citoyenneté. Il s'agit tout à la fois de promouvoir les pratiques féminines et les pratiques mixtes, et de mettre en lumière les réussites féminines dans des sports connotés masculins.

La Ville de Mulhouse favorise et met en valeur la place des femmes dans le sport en soutenant la pratique sportive féminine (ex. développement des équipes féminines dans les sports collectifs).

À travers les soutiens financiers annuels versés au titre de la saison sportive 2022/2023 ou la mise à disposition directe ou indirecte d'installations sportives, la Ville de Mulhouse a accompagné spécifiquement 19 associations qui accordent une importance particulière aux pratiques sportives féminines, et les favorisent avec des objectifs d'initiation, de perfectionnement, de santé, de haut niveau et de visibilité sur des événements de masse : Assoc. Sportive de Patinage Artistique, Volley Mulhouse. Alsace, Espérance Mulhouse. 1893 Judo, FCM 1893 Alsace, FCM escrime et FCM tennis, Mulhouse. Tennis de Table, Mulhouse. Water-polo, Elan sportif, Entente Mulhouse. Handball, Nat Synchro Mulhouse., Panthères Mulhouse. Basket Alsace, Philidor Mulhouse., Red Star Mulhouse Badminton, Rugby Club Mulhouse., Société Hippique de Mulhouse., International Victoria Football féminin, Société de tir à l'arc Mulhouse., Union Sportive Azzurri.

Les filières d'excellence « Classe à projet sportif » Volley à l'école élémentaire Pergaud, rugby à Pierre Fontaine-Lafontaine, basket à Haut-Poirier, Judo à Koechlin et Échecs à Brossolette ne sont ouvertes qu'à la condition du respect de la parité dans ces classes. On compte 4 classes à projet sportif.

Par ailleurs, la Ville soutient financièrement, de manière directe, 17 athlètes féminines. Elles sont issues de 5 clubs mulhousiens différents, retenues dans le dispositif municipal « Team Olympique Paralympique Mulhouse Alsace » :

- Brigitte NTIAMOAH, athlétisme,
- Cloé Mislin, paradressage,
- Camille Pognante, badminton,
- Margot Lambert, badminton,
- Léandra Olinga, volley-ball,
- Audrey Daulé, water-polo,
- Aurélie Battu, water-polo,
- Camélia Bouloukbaïchi, water-polo,
- Juliette Dhalluin, water-polo,
- Lara Andres, water-polo,
- Lou Jean Michel, water-polo,
- Louise Guillet, water-polo,
- Morgane Le Roux, water-polo,
- Camille, Radosavlievic, water-polo,
- Tiziane Raspo, water-polo,
- Valentine Heurtaux, water-polo,
- Viviane Kretzmann-Bahia, water-polo.

La Ville de Mulhouse soutient également (appuis administratif, logistique, technique...) des événements sportifs de mobilisation collective majeure tels que la course caritative des « Mulhousiennes », portée par l'association éponyme, qui se déroule chaque année et qui est inscrite au calendrier événementiel de la ville.

## ► Les « Mulhousiennes »

Les « Mulhousiennes » est une association à but non lucratif qui a créé la première course féminine et caritative à Mulhouse. L'objectif est de sensibiliser les femmes à la prévention et à la lutte contre les cancers féminins.

En 2023, 8000 personnes ont participé à cette course dont 7000 femmes et 1000 hommes.



*Dimanche matin  
17 septembre 2023  
au Stade de l'III.*

## En action

### Réalisées

- Soutien aux projets pour le sport au féminin tel que Cosmosport, les Mulhousiennes.
- La place de la femme dans l'espace public.

### À développer

- Poursuivre le soutien aux projets faisant la promotion du sport au féminin.
- La place de la femme dans l'espace public.

## Engagement 4 - Soutenir l'égalité femmes-hommes dans les structures et les pratiques culturelles

Dans le cadre de sa politique culturelle, la Ville de Mulhouse aborde la thématique de l'égalité femmes-hommes en veillant à un équilibre de la programmation artistique et en prenant part aux événements liés directement à la question l'égalité femmes-hommes.

## ► Les bibliothèques

En 2023, les bibliothèques de Mulhouse ont mis en avant plusieurs figures féminines littéraires dans le cadre de leur programmation culturelle.

### • Une exposition

Anna qui chante, carte blanche à l'illustratrice Eloïse Rey. Cette exposition s'est déroulée du 27 janvier au 4 mars 2023 à la bibliothèque Grand'rue, en partenariat avec le festival Momix.

### • **Un festival**

MOTAMOT, festival de l'écriture avec Aya CISSOKO, marraine du festival, ancienne championne de boxe, écrivaine, comédienne et réalisatrice.

Le thème était « Écrire pour se souvenir » et s'est déroulé du 31 mars au 2 avril 2023, à la Filature

### • **Une majorité d'autrices invitées :**

Marie NIMIER, Bérénice COURNOT, Claire AUDHUY, Joanna CONCEJO, Paulina SPUCCHES, Laëticia BOURGET, Betty BONE une majorité de modératrices pour l'animation des rencontres littéraires.

### • **Des spectacles avec des artistes féminines engagées :**

— Petite sœur, lecture musicale de Marie NIMIER et Karinn HELBERT,

— Grand comme la route, par la Compagnie ZAKOTE

### ► **Les Musées municipaux - labels nationaux**

La direction de la Culture veille à développer la visibilité des femmes artistes aux Musées des Beaux-Arts et historique. C'est ainsi que ces expositions se sont tenues :

• « **Regards sur les collections** » qui s'est tenue du 15 avril au 3 septembre 2023 et a présenté quelques tableaux d'artistes femmes : Aurélie Nemours, Georgette Agutte, Marie-Anne Ichanson et Madeleine Fix.

• « **Maggy Kaiser, Les chemins de l'abstraction** » a retracé entre le 6 octobre 2023 et le 28 janvier 2024 le parcours singulier de l'artiste née à Mulhouse en 1922.

<b>Structures/ associations Arts populaires</b>	<b>Directeur et/ou Président</b>	<b>Directrice et/ou Présidente</b>
Structures culturelles	8	6
Associations de musique (chorales, ensembles instrumentaux, harmonies, fanfares)	18	12
Compagnies de Théâtre	12	11
Autres associations (de quartier, danse, folklore, arts plastiques, collections)	41	26

### ► **La Kunsthalle centre d'art contemporain d'intérêt national pour l'année 2023.**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Artistes ayant fait l'objet d'une exposition (solo ou collective)s	4	18
Artistes en résidence	0	4
Intervenants artistiques	1	4
Artistes impliqué-es dans un événement exceptionnel « Digression »	7	6
Commissaires d'exposition associé-es	-	1

## **En action**

### **Réalisées**

- Notion de parité introduite dans la programmation des artistes et le recrutement.

### **À développer**

- Poursuivre la valorisation des femmes artistes.

## Axe 2 - Soutenir l'égalité professionnelle

### Engagement 1 - Agir pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi

#### ► La clé de voûte de l'égalité : le statut socio-économique des femmes

De l'orientation des élèves aux inégalités salariales, beaucoup reste à faire dans le domaine du travail, marqué, côté féminin, par une forte ségrégation professionnelle, une précarité accrue et une pénibilité spécifique. L'assignation des femmes aux tâches domestiques et parentales reste largement la règle dans les familles. Une répartition genrée des rôles qui appauvrit financièrement les femmes, y compris après une séparation.

L'association VMA Queens, Vois-Moi Autrement, fondée par le Volley Mulhouse Alsace, a pour objectif la promotion et l'accompagnement des femmes dans toutes les étapes de leur vie.

Le 4 mars 2023, à l'issue du « match rose » a eu lieu le lancement officiel de l'association « VMA Queens », club affaires pour les femmes à responsabilités en présence de Michèle Lutz, Christophe Steger, Adjoint au Maire délégué aux Sports et de Marie Corneille, Adjointe au Maire déléguée aux Solidarités, au Handicap et à l'Égalité.



*« Si tu as déjà ta place dans le Game, viens aider d'autres femmes à prendre leur place dans le game en rejoignant le nouveau club affaire VMA QUEENS ! »*

*Match Rose – octobre 2023-  
« Les femmes prennent leur place. »*



## En action

### Réalisées

- La parité encouragée dans les événements de promotion de l'orientation et de l'emploi.

### À développer

- Soutenir les initiatives pour lutter contre les stéréotypes en matière d'emploi et d'orientation professionnelle.

## Engagement 2 - Soutenir l'emploi au féminin

### ► Job Dating au féminin

Le « VMA Queens » a organisé un Job Dating au Féminin, en collaboration avec Pôle Emploi, le samedi 4 mars 2023 de 9h à 12h au Palais des Sports Gilbert Buttazoni.

L'entrée était libre et gratuite pour toutes les femmes.

Pôle emploi a proposé un atelier pour se valoriser et booster son entretien. Une quinzaine d'entreprises et agences de recrutement étaient présentes avec de nombreuses offres d'emploi dans tous les secteurs dont la direction des ressources humaines de la Ville et de m2A.



### ► Projet D'ailes à Elles

L'entrepreneuriat au féminin tend chaque année à se développer et se renforcer en France. Bien que la parité dans l'entrepreneuriat français reste encore un enjeu de taille, 4 créateurs d'entreprise sur 10 sont des femmes. L'autonomie financière des femmes est le principal levier d'accès à l'égalité. De plus, les entreprises créées et dirigées par des femmes affichent une rentabilité opérationnelle de 8 % contre 5,7 % pour les entreprises dirigées par des hommes. Dans un contexte où les femmes sont plus impactées que les hommes par le chômage, cette action s'inscrit « naturellement » dans la politique égalité de la Ville de Mulhouse.

En 2019, sous l'impulsion d'un collectif d'acteurs économique et de la Ville de Mulhouse, le cycle « D'ailes à Elles » est créé. En 9 mois, les porteuses de projet sont accompagnées dans leur chemin créatif à travers des rencontres, la mise à disposition d'un réseau d'entrepreneurs, des ateliers et des échanges avec des professionnels de l'entreprise. Ce cycle permet également de mettre en relation les femmes porteuses de projet entre elles pour un partage d'expérience.

Accompagné par la Ville de Mulhouse et m2A, le collectif d'acteurs économiques locaux et historique se compose de :

- l'association Femmes Chefs d'Entreprises,
- Alsace Active/France Active,
- la Maison de l'Emploi et de la Formation Mulhouse Sud Alsace,
- la Maison du Technopole de Mulhouse,
- la Chambre du Commerce de l'Industrie.

L'appel à projet et l'accompagnement ont lieu de septembre à juin. Pendant 9 mois, 12 femmes engagées dans une démarche entrepreneuriale, ont bénéficié de l'accompagnement d'Ailes à elles et de ses partenaires. 6 candidates qui ont franchi toutes les étapes.



### ► Projets des candidates et lauréates en juin 2023

#### **Maxette Abboud-Castelneau**

→ **MPOWERFUL** : accompagnement au développement personnel et professionnel offrant des solutions adaptées aux besoins des entreprises, des particuliers et des collectivités.

#### **Nancy Contaret**

→ **AE Événement** : création de séances bien-être clé en main combinant des disciplines et des pratiques différentes en lien avec divers partenaires.

#### **Julie Ouarbi**

→ **SERENITYY conciergerie** : conciergerie haut de gamme spécialisée dans la location de propriétés sur des plateformes populaires comme Airbnb et Booking.

#### **Christine Schmuck**

→ **La Bulle** : accompagnement pour les 13/25ans : développement du potentiel scolaire, orientation et réorientation.

### Prix du jury :

**Morgane Jourdain**

→ **Crayons ensemble** : création d'un lieu pour se déconnecter en pratiquant un ou des loisirs créatifs.

### Prix Coup de cœur du jury :

**Anouck Koos**

→ **Cake me feel good** : ateliers de pâtisserie raisonnée, avec moins de sucres et à indice glycémique bas auprès des particuliers.

### Prix du public :

**Marie-Laure Weisbeck**

→ **Psychologue de l'orientation** : psychologue spécialisée dans le développement de l'enfant et de l'adolescent et accompagnement à l'orientation.



*Marie-Laure Weisbeck,  
prix du public  
Morgan Jourdain, prix  
du jury  
Anouck Koos , prix coup  
de cœur du jury*

## En action

### Réalisées

- 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> édition du cycle D'ailes à Elles.

### À développer

- Poursuivre le soutien à l'emploi au féminin.

## Axe 3 - Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles

### Engagement 1 - Prévenir les conduites à risques et sensibiliser à l'éducation affective et sexuelle

La Ville de Mulhouse finance des partenariats pour dispenser dans les collèges des interventions sur l'égalité et l'éducation. Les équipes éducatives des collèges s'accordent à dire que les relations filles-garçons sont tendues et emplies de préjugés et de représentations sur leurs rôles et leurs devoirs respectifs. Afin de pouvoir échanger autour de cette thématique et d'accompagner au mieux les jeunes dans leur cheminement, plusieurs actions ont été menées tout au long de l'année, dans les collèges, autour de questions telles que mieux vivre ensemble, le sentiment amoureux, l'évolution du corps à l'adolescence et des rapports filles-garçons.

Dans le cadre du projet « Promotion de la santé, prévention des risques liés à la sexualité », soutenu par la Ville de Mulhouse, le Planning Familial 68 a effectué en 2022 des interventions dans les collèges dans le but de favoriser l'intégration de comportements de protection ou à moindre risque dans la vie affective et sexuelle : grossesses non désirées, IST, VIH, violences sexistes et sexuelles.

Le projet « La sexualité et ses risques – relations filles garçons » du Planning Familial 68 que la Ville de Mulhouse soutient également (financièrement et dans le pilotage) touche chaque année environ 300 jeunes mulhousiens de différentes structures (collèges, centre d'hébergement et de réinsertion social, centre d'accueil des demandeurs d'asile, foyers, ...). L'éducation affective et sexuelle permet aux jeunes au cours de ces séances de verbaliser et de comprendre les liens qu'ils peuvent avoir entre eux, dans un objectif de prévention contre le harcèlement. Par le biais de séances de théâtre-forum, il s'agit de prévenir les conduites à risques, les conduites violentes en matière de relations amoureuses et de sexualité en permettant aux jeunes de réfléchir et de travailler leurs représentations, les stéréotypes, le tout dans une démarche de prévention des risques liés à la sexualité et les relations filles-garçons..

### En action

#### Réalisées

- Soutien au Planning Familial et au CIDFF 68 dans le développement des projets de prévention des risques sur la sexualité et la santé en direction des jeunes mulhousiens.

#### À développer

- Pérenniser le soutien au planning familial et au CIDFF.

#### En cours de réalisation

- Étendre le dispositif aux lycées, aux centres socio-culturels, en priorisant les quartiers politiques de la ville.
- Réfléchir à la mise en place de distributeurs de protections menstruelles.

### Engagement 2 - Lutter contre les violences faites aux femmes par des actions de prévention et d'accompagnement efficaces

#### ► Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF)

La Ville de Mulhouse anime depuis 2008 une plate-forme regroupant les acteurs mulhousiens de la lutte contre les violences intrafamiliales. Dans ce cadre, elle a mis en œuvre un Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF). C'est une démarche spécifique et originale à Mulhouse,

habituellement portée par les départements. Cet espace d'échanges et de réflexion permet l'analyse et le recensement des données produites par les institutions et les partenaires (police, associations, médecins, justice). Il constitue également un vecteur de communication et d'information en publiant ses données et analyses.

Les principales missions de l'OVIFF sont :

- Organiser des actions de prévention et de sensibilisation sur la thématique des violences intrafamiliales et faites aux femmes à destination du grand public et des scolaires.
- Accompagner et soutenir financièrement les associations œuvrant dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Former les professionnels potentiellement au contact des victimes de violences intrafamiliales.

L'OVIFF soutient les associations par le financement de leurs projets dans les domaines de la lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes.

L'OVIFF a une mission de formation des professionnels de la collectivité. Les policiers municipaux étant souvent les primo-intervenants sur les situations de violence, et la compréhension des mécanismes de la violence étant primordiale pour leur permettre d'intervenir efficacement sur cette problématique, l'intégralité des 75 policiers ont suivi une formation sur la thématique des violences intrafamiliales.

L'OVIFF intervient également en matière de sensibilisation des jeunes filles aux premiers signes de violence. Le violentomètre est un outil simple et utile pour mesurer si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et ne comporte pas de violences. Présenté sous forme de règle, le violentomètre rappelle ce qui relève des violences à travers une gradation colorée. Des actions de sensibilisation ont eu lieu dans différents lycées ; 348 lycéens ont été concernés.

En matière de lutte contre la prostitution, l'OVIFF a participé à 3 stages de sensibilisation à destination des clients de personnes prostituées.

## En action

### Réalisées

- Formation des professionnels de la collectivité.
- Journée d'étude sur la prostitution des mineurs co-organisée avec les services de l'État.

### À développer

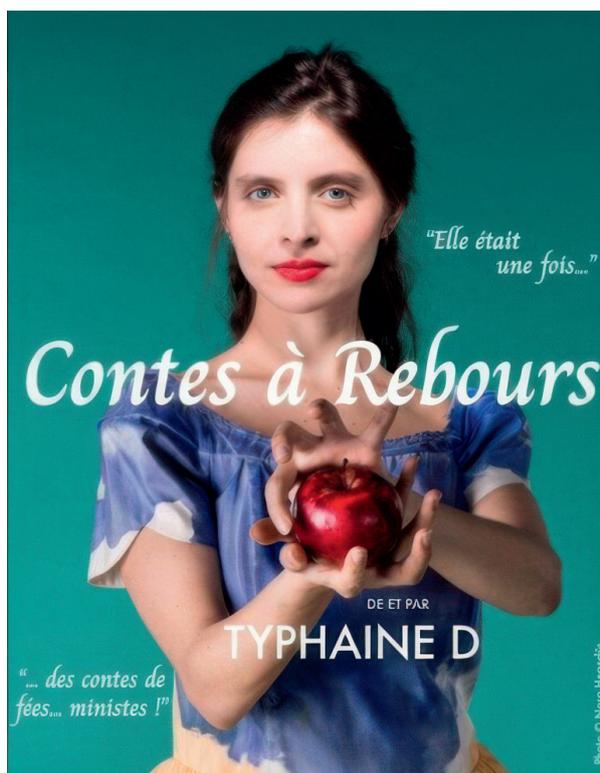
- Mener des actions de sensibilisation et d'information en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes.

## ► Le 25 novembre Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

L'OVIFF se mobilise sur des temps emblématiques en matière d'égalité femmes- hommes, comme la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes 25 novembre.

En 2023, un spectacle-débat animé par Typhaine D « Conte à rebours » s'est déroulé le mardi 21 novembre à 18h30 au conservatoire.

Typhaine D, comédienne, interroge notre représentation des contes de fées dans les rapports femmes-hommes et donne la parole à ses principales héroïnes dans le spectacle qu'elle a écrit, qu'elle met en scène et qu'elle interprète. Elle nous propose ainsi de se réapproprier leurs histoires et nous fait réfléchir sur les différentes violences commises à l'égard des femmes.



## Engagement 3 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes

### ► Une ville pour toutes et tous

8 femmes sur 10 ont peur de sortir seules le soir. La plupart des femmes ont déjà été harcelées ou suivies dans la rue et les transports en commun. Si le harcèlement de rue touche particulièrement les femmes, il peut cependant toucher tout le monde.

Depuis la loi du 3 août 2018, le harcèlement de rue est réprimé par l'outrage sexiste et par une amende pouvant aller de 90 à 750 euros. En janvier 2023, Lopmi, loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur, revoit le code pénal pour sanctionner plus sévèrement l'outrage sexiste et sexuel qui devient un délit dans certaines circonstances aggravantes.

La sécurisation de l'espace public est un enjeu prioritaire pour la Ville de Mulhouse. Il est l'affirmation du droit de chacun à circuler librement et en sérénité dans sa ville.

### ► Demandez Angela – une ville pour toutes et tous

La Ville de Mulhouse et la Région Grand Est souhaitent constituer un réseau sûr et solidaire d'établissements prêts à venir en aide aux personnes en situation de harcèlement de rue.

Les établissements et commerces permettent à la personne de se réfugier et d'appeler un membre de sa famille, un taxi ou les forces de l'ordre selon la gravité des faits.

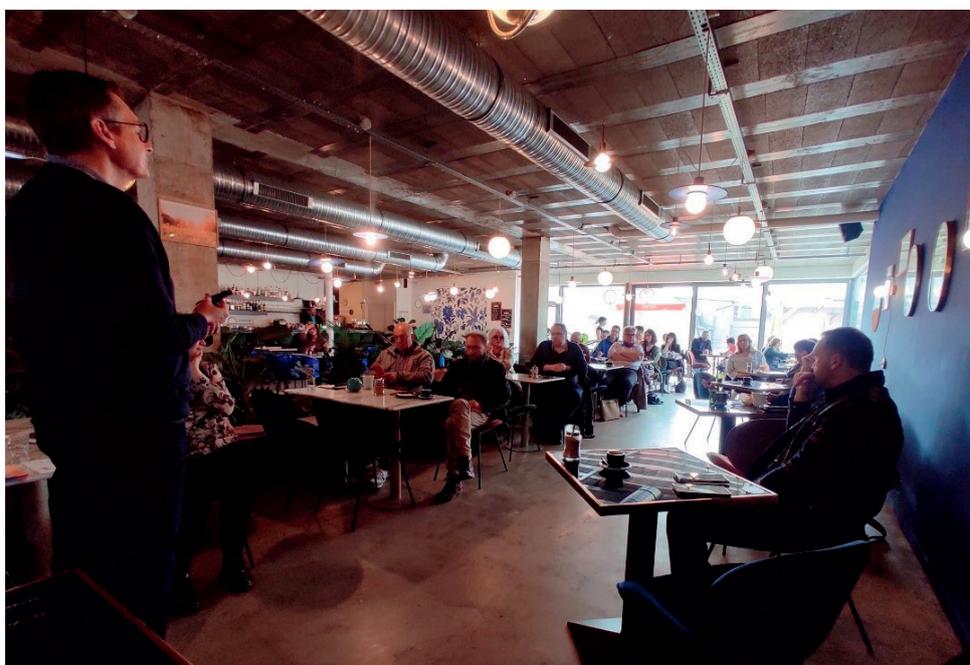
Ce dispositif, se nomme Angela et a été inauguré le 8 mars 2023.

Aujourd'hui, 110 établissements ont rejoint le réseau ANGELA et plusieurs accueils ont été réalisés..



*Sticker présent sur l'une des vitrines d'un établissement mulhousien.*

*Avril 2023, rencontre avec les commerçants mulhousiens au « mardi du commerce » pour évoquer le dispositif*



Septembre 2023, échanges avec les établissements et commerces volontaires

## En action

### Réalisées

- Déployer le dispositif Angela.

### À développer

- Mettre en place une application smartphone pour repérer les établissements Angela.
- Memo des numéros d'urgence à destination des établissements.
- Campagne grand public d'information.

## 4. Mulhouse au pluriel : changeons notre regard

---



Historiquement, les mouvements LGBTQIA+ (lesbien, gay, bisexuel, transsexuel, queer, intersexe, asexuel) sont liés aux mouvements de libération des femmes. En la matière des progrès au niveau local, national et mondiale restent à faire. Malgré l'évolution des lois, la discrimination voire la haine contre les personnes lesbiennes gays, bies, trans et intersexe demeure. Chacun doit trouver sa place à Mulhouse.

Pour lutter contre les discriminations, informer et briser les tabous, la Ville de Mulhouse se mobilise en organisant une programmation d'événements ; une manière pour Mulhouse de montrer son soutien et d'œuvrer à un mieux vivre-ensemble.

En 2023, les services de police et de gendarmerie nationale ont enregistré 4 560 infractions anti-LGBTQIA+ sur l'ensemble du territoire français : 2 870 crimes ou délits et 1 690 contraventions.

Les infractions enregistrées augmentent en 2023 (+13 %), après une hausse plus modérée en 2022 (+3 %). Depuis 2016, ces actes ont fortement progressé : +13 % en moyenne par an pour les crimes et délits et + 10 % en moyenne par an pour les contraventions.

Un tiers de ces infractions anti-LGBTQIA+ enregistrées sont des injures ou diffamations (34%).

Les atteintes aux personnes et les menaces représentent respectivement près de 20 % des infractions enregistrées. Celles-ci sont davantage commises dans les agglomérations de plus de 200 000 habitants et notamment à Paris. Plus de 70% des victimes de crimes ou délits anti-LGBTQIA+ enregistrés sont des hommes et 49% ont moins de 30 ans, dont 7% ont moins de 15 ans.

Par ailleurs, les mis en cause pour crimes ou délits anti-LGBTQIA+ sont principalement des hommes (80 %) et près de la moitié (49 %) ont moins de 30 ans.

Dans le cadre du travail, une personne LGBTQIA+ sur quatre a été victime d'au moins une agression LGBT-phobe sur son lieu de travail, 51% des agents de la fonction publique et 46 % des salariés du privé estiment que révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribue à mettre mal à l'aise des collègues de travail.

77% des personnes interrogées considèrent leur organisation comme LGBT-Friendly. 39% déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail.

(données chiffrées selon le Baromètre LGBTQIA+ Autre Cercle et IFOP)

## Les atteintes anti LGBT+ enregistrées par les services de sécurité en 2023

Augmentation des infractions anti-LGBT+ enregistrées par les services de sécurité

**+13 %**

**9 %**

des infractions anti-LGBT+ sont **commises en ligne** (ou ont un lien avec le numérique)

Des infractions davantage commises dans **les grandes villes**, en particulier à Paris



Les victimes ou mis en cause pour crimes et délits anti-LGBT+ sont principalement **des hommes de moins de 30 ans**

Plus de la moitié des actes anti-LGBT+ enregistrés sont des **diffamations ou injures**



Les personnes homosexuelles, bisexuelles, sont **plus souvent victimes d'atteintes aux personnes en 2021** que celles se déclarant hétérosexuelles (enquête VRS).



### ► LGBTQIA+, c'est quoi ?

LGBTQIA+ est un acronyme qui comprend toutes les orientations sexuelles. L'orientation sexuelle correspond à l'attraction affective et/ou sexuelle pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité), ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité). Elle comprend également les identités sexuelles, qui se réfère au genre auquel une personne se sent appartenir. Il peut être en adéquation avec le sexe assigné à la naissance ou ne pas l'être (personnes transsexuelles ou intersexes).

### Objectifs :

- Informer, briser les tabous et faire changer les regards sur les questions d'orientations sexuelles et d'identités de genre,
- lutter contre les discriminations liées aux genres,
- affirmer les valeurs de la République française.

## Les associations partenaires :

La Ville de Mulhouse s'est associée avec un collectif d'associations mulhousiennes pour organiser cette programmation d'événements. Ces associations œuvrent au quotidien pour l'acceptation des personnes LGBTQIA+.



**David et Jonathan** est une association LGBTQIA+ chrétienne ouverte à tous, fondée en 1972. L'association se définit comme l'interface entre le milieu LGBT et les églises et espaces de spiritualité, mais aussi l'engagement associatif et militant. Installée à Mulhouse, David & Jonathan propose des réunions 2 fois par mois autour de différents thèmes ou pour partager des moments conviviaux.

<https://www.dj-arcenciel.org/>



**Autre Regard** est une association LGBTQIA++ née en 2002 qui s'adresse aux gays, aux lesbiennes et à ceux qui les entourent. Elle a pour but de contribuer à l'évolution des mentalités pour le respect envers les personnes homosexuelles d'informer et d'effectuer de la prévention dans tous les domaines liés au bien-être de ces personnes. Elle utilise principalement comme support d'action le cinéma. Autre Regard en est déjà à la 14e édition d'un festival de FILMS LGBTQIA+ qui a lieu chaque année fin mars. Elle organise également des soirées à thème avec la projection d'un film accompagné d'un débat ou tout simplement des dîners pour permettre de se rencontrer, d'échanger, de dialoguer et de communiquer.

[gaymulhouse.fr](http://gaymulhouse.fr)



**AIDES** est une association de lutte contre le VIH et les hépatites virales, créée en 1984 et reconnue d'utilité publique depuis 1990. Elle a pour but de mener des actions d'information, de prévention, de soutien et de mobilisation pour les personnes concernées par le VIH et les hépatites.

[aides.org](http://aides.org)



**L'association Hêtre** est une association qui propose une écoute individuelle ou en groupe des personnes LGBTQI+ et de leurs proches afin de les soutenir, et les écouter ou les accompagner dans des démarches sociales, administratives et médicales.

[asso-hetre.fr](http://asso-hetre.fr)

Conférence de presse – lancement de « Mulhouse au pluriel » en présence des partenaires



## 2023 première programmation « Mulhouse au Pluriel »

### ► Le devoir de mémoire

#### L'exposition sur les triangles roses, homosexuels et lesbiennes déportés pendant la seconde guerre mondiale, s'est tenue du 15 mai au 3 juin à la Bibliothèque Grand'Rue

Cette exposition, prêtée par le Mémorial de la Shoah, présente les recherches historiques du destin des triangles roses, sujet encore méconnu, qui concerne les déportés du fait de leur orientation sexuelle. Des témoignages mettent en lumière les parcours de vie et le destin des hommes et des femmes homosexuels durant cette période de l'Histoire.



*Une élève du collège Saint-Exupéry lit un texte en mémoire des déportés.*

### ► 17 mai - Commémoration de Pierre Seel

Le 17 mai est la journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et biphobie.

Les associations David et Jonathan, Autre Regard et Hêtre ainsi que les élus de la Ville de Mulhouse et le Souvenir français, en présence du Conseil des Jeunes et des élèves du collège Saint-Exupéry, ont déposé une gerbe de fleurs devant la plaque commémorative de Pierre Seel, Mulhousien, déporté lors de la Seconde Guerre Mondiale en raison de son homosexualité.



*L'arbre de vie du souvenir français avec les phrases écrites par le conseil de jeune et le conseil des adolescents.*



*Rue auguste Wicky, devant la plaque commémorative de Pierre Seel.*

### ► Rire ensemble

« L'humour renforce notre instinct de survie et sauvegarde notre santé d'esprit. » Charlie Chaplin

L'Entrepôt, salle de spectacle mulhousienne, et la Ville de Mulhouse ont programmé un spectacle d'humour le 1<sup>er</sup> juin 2023, premier jour du mois des fiertés. Ce spectacle produit par Shirley Souagnon, comédienne et humoriste française, présente la nouvelle génération d'humoristes QUEER. Ce sont 6 humoristes qui, sur scène, ont fait rire et « grandir » les spectateurs. Ces artistes sont venus souligner le comique ou l'absurdité des situations sociales autour des questions LGBTQIA+.



*Les humoristes Thomas Mereau, Lou Trotignon, Mamari, Natacha Prudent, Noam Sinseau et Romain Albertech.*

## ► Écouter, découvrir, échanger

### Conférence avec Marie Cau, première femme transsexuelle Maire en France – Liberté, Égalité, Transidentité

La Ville de Mulhouse a accueilli, à la Bibliothèque Grand' rue, Madame Marie Cau, femme politique, première Maire transgenre de France, et dirigeante d'entreprise afin de pouvoir échanger sur son parcours et écouter son témoignage. Récit qu'elle évoque également dans son livre Madame le Maire disponible aux éditions Fayard.



## ► Donner de la visibilité aux associations LGBTQIA+



10 septembre 2023 Explor'Assos, les associations Autre Regard, David et Jonathan et Hêtre

La Ville de Mulhouse a organisé le 10 septembre 2023, Explor'Assos où 230 associations mulhousiennes sportives, culturelles, humanitaires, de solidarité, de préventions, de loisirs ont pu y participer et se faire connaître du grand public. Les associations LGTQIA+ ont tenus des stands pour sensibiliser et répondre aux questions des citoyens.

## Conclusion

---

L'année 2023 marque une étape décisive dans notre engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes. À Mulhouse, nous avons posé des jalons importants pour promouvoir l'égalité professionnelle et combattre les stéréotypes de genre. Ces efforts ne doivent cependant pas faiblir, car l'égalité réelle ne se décrète pas : elle se construit jour après jour, avec la contribution active de toutes les composantes de notre société, des élus aux citoyens, en passant par les entreprises et les institutions.

Nos initiatives pour rendre l'espace public plus sûr et promouvoir la parité dans les domaines de la culture et du sport se poursuivent, mais nous sommes conscients que le chemin vers une égalité parfaite est encore semé de défis. Les données nationales montrent que des inégalités persistent, notamment en ce qui concerne la répartition des temps partiels, les responsabilités familiales et les salaires.

Alors que nous nous tournons vers 2024, une année olympique riche en symboles, nous redoublons d'efforts pour faire de Paris 2024 un catalyseur de l'égalité réelle dans le domaine sportif. Les services de la Ville de Mulhouse sont pleinement engagés pour faire de cette année un moment fort, où notre ville incarnera ces valeurs d'inclusion et de justice sociale.

Au moment de la rédaction de ce rapport, les Jeux Olympiques s'ouvrent à Paris, pour la première fois, il y a eu autant de femmes que d'hommes dans les compétiteurs. La France a mis en scène une cérémonie d'ouverture qui rend hommage aux femmes puissantes, aux cultures qui la traversent et à l'Amour qui vient éclairer le chemin vers l'universalisme inscrit dans son ADN. Comme l'histoire nous l'a appris, lorsque la France réunit toutes ses forces, elle offre la meilleure version d'elle-même. Ensemble, continuons à œuvrer pour une société plus équitable, où chaque Mulhousienne et chaque Mulhousien pourra s'épanouir à travers notre devise républicaine : Liberté, Égalité, Fraternité.



Mulhouse  
au féminin



Mulhouse  
au pluriel





[mulhouse.fr](http://mulhouse.fr) / [mplusinfo.fr](http://mplusinfo.fr)

