



RAPPORT ANNUEL 2024  
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE  
**D'ÉGALITÉ**  
**FEMMES-HOMMES**

PRÉSENTÉ EN NOVEMBRE 2025



Chères Mulhousiennes, Chers Mulhousiens,

L'égalité entre les femmes et les hommes, tout comme la lutte contre toutes les formes de discrimination, restent au cœur des enjeux sociaux et citoyens de notre époque. Si des avancées significatives ont été obtenues depuis plusieurs décennies, elles ne doivent jamais nous faire relâcher notre vigilance ni notre engagement.

Comme l'a affirmé Olympe de Gouges, pionnière des droits des femmes, dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne : « La femme a le droit de monter sur l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune ». Ce rappel puissant souligne que l'égalité est un combat de tous les instants, qu'il s'agit de défendre sans relâche dans toutes les sphères de la société.

Notre ville continue d'être un laboratoire d'actions concrètes et innovantes. En 2024, avec la poursuite de Mulhouse au Pluriel, nous avons intensifié notre engagement contre toutes les formes de discriminations, en sensibilisant largement les habitants à la lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie. Le dispositif Angela a renforcé la sécurité dans l'espace public face au harcèlement de rue, consolidant un environnement plus sûr et respectueux.

En 2024, nous avons poursuivi cette dynamique avec encore plus de détermination. L'égalité n'est pas une destination, mais bien un combat quotidien qui mobilise associations, institutions, citoyens et élus. À Mulhouse, nous voulons construire une société où chaque citoyen trouve sa place, libre de toute forme de discrimination et d'injustice.

Parce que l'égalité est un engagement collectif, un défi permanent, c'est ensemble que nous écrirons les nouvelles pages d'un avenir plus juste, pour nous et les générations à venir.

Michèle LUTZ  
Maire de Mulhouse

Marie CORNEILLE  
Adjointe au maire déléguée  
aux solidarités, à la promotion de toutes les  
formes d'égalité et à la famille et parentalité

# 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> .....	10
<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.....	11
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.....	12
<b>2.2 Durée et organisation du temps de travail</b> .....	12
2.2.1 Les temps partiels.....	12
2.2.2 Les temps non complets.....	13
2.2.3 Le congé parental.....	13
2.2.4 Le congé pour enfants malades .....	13
2.2.5 Le congé pour conjoint ou proche malade .....	14
<b>2.3 Rémunerations</b> .....	15
<b>2.4 Promotions et avancements</b> .....	15
<b>2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2024</b> .....	16
<b>2.6 L'index de l'égalité professionnelle déclaré en 2024</b> .....	16
<b>2.7 Favoriser l'égalité femmes-hommes dans la formation et l'emploi</b> ..	16
2.7.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière.....	16
2.7.2 Dispenser des formations en termes d'égalité.....	17
2.7.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes .....	18
2.7.4 Favoriser la parité femmes/hommes dans les compositions d'instances.....	18

<b>2.8 Plan d'action pluriannuel .....</b>	19
2.8.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	19
2.8.2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois.....	19
2.8.3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....	19
2.8.4 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ...	20
<b>3. Une politique engagée pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes .....</b>	20
<b>Axe 1 - Accompagner tous les citoyens vers l'égalité femmes-hommes.....</b>	22
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 .....	24
Engagement 3 - Favoriser le développement des pratiques sportives féminines en s'inscrivant dans une logique de lutte contre les stéréotypes.....	27
Engagement 4 - Soutenir l'égalité femmes-hommes dans les structures et les pratiques culturelles .....	30
<b>Axe 2 - Soutenir l'égalité professionnelle .....</b>	31
<b>Axe 3 - Sensibiliser et lutter contre les comportements répréhensibles .....</b>	33
Engagement 1 - Lutter contre les violences faites aux femmes par des actions de prévention et d'accompagnement efficaces.....	33
Engagement 2 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes.....	34
<b>4. Mulhouse au pluriel : changeons notre regard .....</b>	35
<b>Conclusion.....</b>	38

# Préambule

L'égalité femmes-hommes est inscrite dans l'article 1<sup>er</sup> 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 ».*

En 2024, un événement historique a marqué les droits des femmes en France : la liberté de recourir à l'interruption volontaire de grossesse (IVG) a été inscrite dans la Constitution. Pour la première fois, un pays grave dans sa loi fondamentale la garantie de ce droit, consacrant ainsi un acquis majeur des luttes féministes et un symbole fort pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En France, l'année 2024 a également été marquée par le déploiement du plan interministériel « Toutes et tous égaux » (2023-2027), qui renforce la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, encourage l'égalité professionnelle, promeut la santé sexuelle et reproductive et lutte contre la précarité menstruelle. L'égalité professionnelle a aussi progressé avec la mise en place d'outils de suivi tels que l'index d'égalité dans la fonction publique et la signature d'accords sectoriels pour réduire les écarts entre femmes et hommes.

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 Faîtes 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 8<sup>e</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 inégalitaires 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	67 760 573	5 560 079	767 800	272 950	104 924
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2015 et 2021 en %	0,3	0,0	0,1	0,0	-0,6
Nombre de ménages en 2021	30 888 593	2 549 423	343 427	122 106	47 719

Sources : Insee, RP2016 et RP2022 exploitations principales en géographie au 01/01/2025

→ La population décroît à Mulhouse.

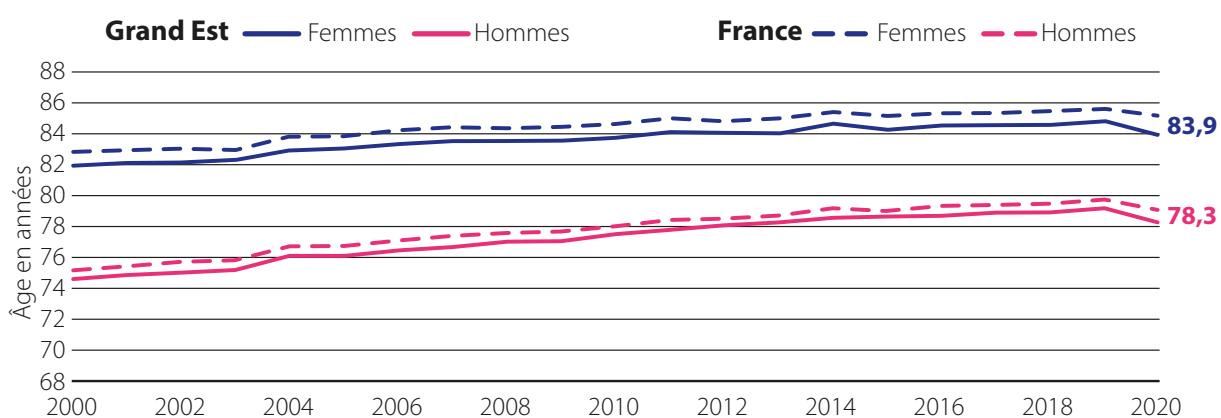
#### *Une population jeune*

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

→ Mulhouse est composée d'une population jeune comparée à la moyenne régionale et nationale..

#### *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	24 470	22 960	23 080
Taux de pauvreté en 2021, en %	36	17,8	13,7	15,1	14,9

→ Le taux de pauvreté est 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	56 073	134 733	283 930	2 113 949	27 775 097	27 143 097
dont part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2021, en %	90,1	89,6	88,2	87,9	86,1	86,1
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2013 et 2021, en %	0,2	0,3	0,2	0,3	0,9	0,9
Taux d'activité des 15 à 64 ans en 2021	67,5	74,5	76,5	74,8	75,2	75,3
Taux de chômage des 15 à 64 ans en 2021	23,5	14,3	11,6	11,6	11,7	11,3

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

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

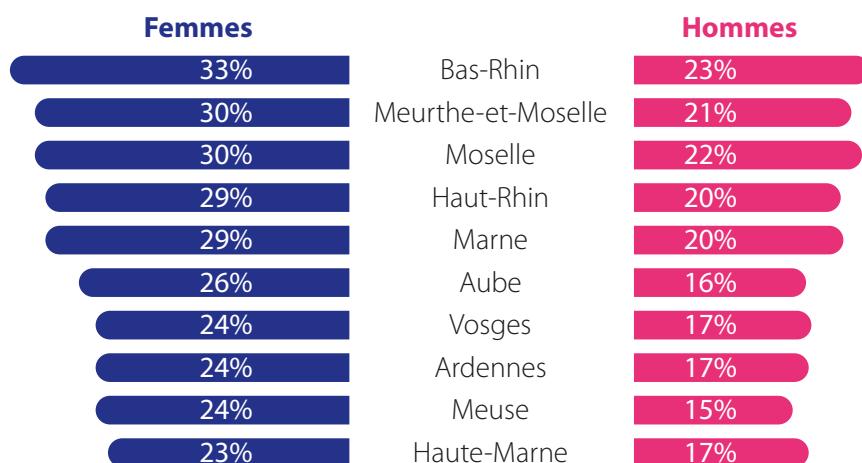
## 1.1.2 Des indicateurs spécifiques

### 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 inférieur à celui des hommes.

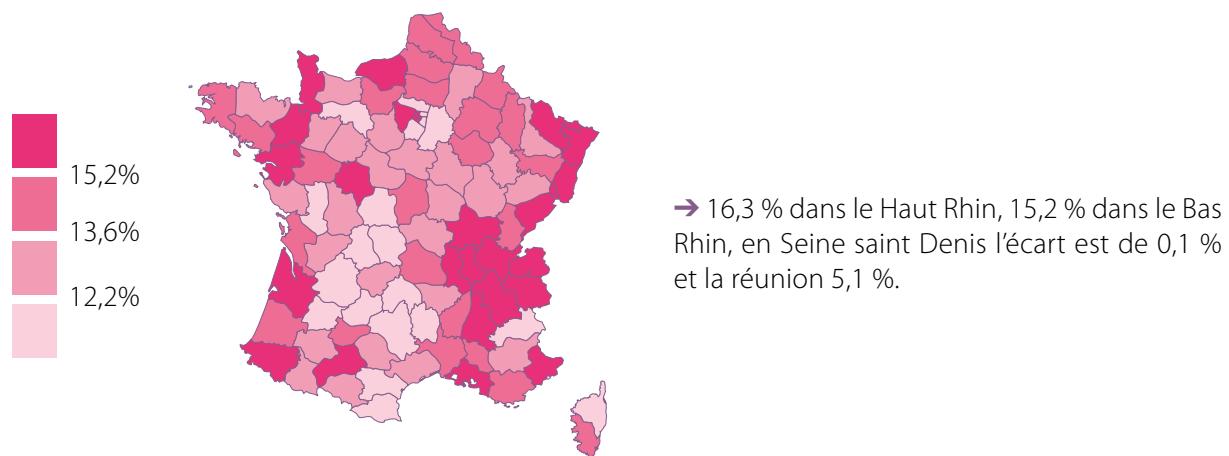
Taux d'emploi : Actifs âgés de 15 à 64 ans ayant un emploi	Hommes	Femmes	Taux d'emploi Homme	Taux d'emploi Femme
Mulhouse	18 568	15 170	75%	75%
m2A	54 191	48 524	84%	83%
Haut-Rhin	167 897	151 102	70%	63%
Grand Est	1 179 970	1 075 326	68%	61%
France	13 651 563	12 827 635	68%	63%

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.

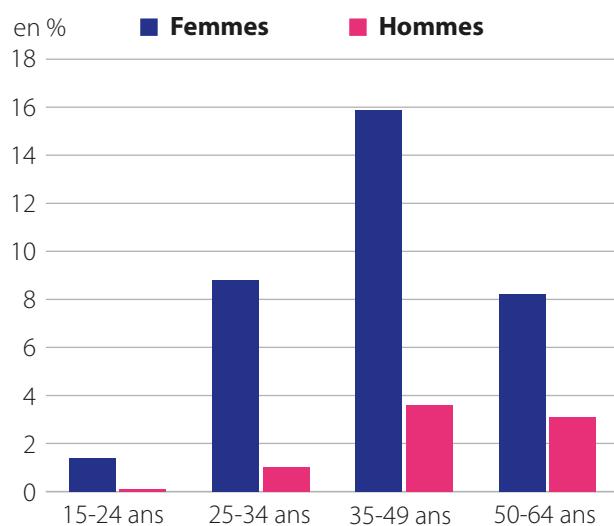
## Les écarts de salaires

Écart de salaire horaire net moyen entre femmes et hommes en 2022



## 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.

	<b>Mulhouse</b>	<b>m2A</b>	<b>Grand Est</b>	<b>France</b>
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 17 adjoints, 9 sont des femmes en charge de domaines très différents tels que : la vie citoyenne, l'environnement, l'habitat règlementaire, l'éducation, la voirie, le dynamisme économique, les relations internationales, la gestion de l'eau, le funéraire, le numérique, la solidarité...

La légitimité des femmes en politique et dans la gouvernance locale se construit pas à pas.

A titre de comparaison, 18,8 % des maires sont des femmes dans le Grand Est contre 24,8 % dans le Pays de la Loire.

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

Conseil Municipal des enfants : 55 élus dans les 26 écoles mulhousiennes dont 34 filles et 21 garçons.

Conseil des Ados (11-14 ans) : 29 conseillers siègent, dont 23 filles et 6 garçons.

Conseil des Jeunes (15 ans et plus) : 45 conseillers siègent, dont 35 filles et 10 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.

Quelques services restent mutualisés entre la Ville de Mulhouse et m2A, il s'agit principalement de services fonctionnels dont les activités concernent à la fois les deux entités : le service de Médecine et Sécurité au travail, l'assistante sociale du personnel, la direction des Systèmes d'informations et celle des Moyens généraux.... .

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 2024.

## 2.1 Quelques indicateurs de la Ville de Mulhouse

Les effectifs de la Ville de Mulhouse sur emplois permanents (titulaires et contractuels) s'élèvent à 1.633 agents dont 58,54% de femmes.

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

Les femmes représentent 61% des catégories A, 58% des catégories B et 58% des catégories C (titulaires et contractuels cumulés).

La filière technique représente 48% de l'effectif total, mais les femmes n'y sont présentes qu'à 43%. En revanche, elles sont majoritaires dans la filière administrative à 81%.

La tendance est la même que celle déjà observée dans le rapport 2023.

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

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

#### **Répartition par genre des cadres A en 2024**

<b>Ville de Mulhouse</b>	<b>Fonctionnaires</b>		<b>Contractuels</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Filière administrative	28%	72%	32%	68%
Filière technique	72%	28%	63%	37%
Filière culturelle	29%	71%	66%	34%
Filière sportive	67%	33%	0%	0%
Filière sociale	8%	92%	17%	83%
Filière médico-sociale	0%	100%	50%	50%
Filière police municipale	85%	15%	0%	0%
Filière animation	0%	0%	0%	0%

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

La parité n'est pas atteinte pour les postes de DGS/DGA mais elle l'est pour les cheffes de services (50%).

Les postes de direction sont occupés à 53% par des femmes soit 9 postes sur 17.

Fonctions	Femmes	Hommes	Postes pourvus	Part de femmes
DGS et DGA	1	4	5	20%
Directrices - Directeurs	9	8	17	53%
Cheffes - Chefs de services	30	30	60	50%

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.

Ce cycle de 4 primo-nominations s'étant achevé, un nouveau cycle a été entamé avec la nomination de deux hommes et une femme DGA.

### 2.1.4 Répartition dans les emplois non permanents

	Hommes	Femmes	Total
Collaboratrices- collaborateurs de cabinet	2	3	<b>5</b>
Contrats de projet	7	4	<b>11</b>
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	20	27	<b>47</b>
Emplois aidés	4	20	<b>24</b>
Apprentis	12	11	<b>23</b>
Vacataires	363	402	<b>765</b>
<b>TOTAL</b>	<b>408</b>	<b>467</b>	<b>875</b>

## 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 2024, la grande majorité des temps partiels, 90 sur 111 soit 81% 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.

<b>Temps partiels</b>		<b>Titulaires</b>	<b>Contractuels</b>	<b>Total</b>
Catégorie A	Hommes	2	1	3
	Femmes	14	9	23
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>
Catégorie B	Hommes	4	6	10
	Femmes	19	11	30
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>40</b>
Catégorie C	Hommes	7	1	8
	Femmes	36	1	37
	<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	1	3	4
	Femmes	95	14	109
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>17</b>	<b>113</b>
17h30 à moins de 28h	Hommes	2	7	9
	Femmes	156	71	227
	<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>78</b>	<b>236</b>
Moins de 17h30	Hommes	2	6	8
	Femmes	2	7	9
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>

Toutes situations confondues, les femmes occupent 345 des 366 postes à temps non complets, soit 94%.

Les hommes sont presque au même nombre sur les postes à temps non complets inférieurs à 17h30 hebdomadaires, ils représentent 47% de cette catégorie horaire.

## 2.2.3 Le congé parental

Concernant ce congé, l'année 2024 illustre une tendance constante : la totalité des 8 congés parentaux en 2024 ont été pris par des femmes.

## 2.2.4 Les congés pour enfants malades

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Nombre d'agents	64	167
Nombre de jours	177,5	484

72% des congés ont été pris par des femmes en 2024. Les mères ont pris 73% des jours octroyés. Les hommes et les femmes prennent 3 jours en moyenne.

## 2.2.5. Les congés pour conjoint ou proche malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	3	14
Nombre de jours	9	35,5

Concernant les congés pour conjoint ou proche malade, ce sont principalement les femmes qui, à 82% en ont eu besoin en 2024.

Les hommes ont pris le même nombre de jours que pour leurs enfants (moyenne de 3 jours) contre 2,5 pour les femmes (une demi-journée de moins en moyenne que 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			Écart brut moyen/ETP
	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	
A	8 454 464 €	176,89	47 796 €	6 470 929 €	121,17	53 405 €	- 10,50%
B	4 682 520 €	133,30	35 127 €	3 615 930 €	92,13	39 248 €	- 10,50%
C	15 001 223 €	485,66	30 888 €	14 559 539 €	420,34	34 637 €	- 10,82%
<b>Total</b>	<b>28 138 207 €</b>	<b>795,85</b>	<b>113 811 €</b>	<b>24 646 398 €</b>	<b>633,64</b>	<b>127 290 €</b>	<b>- 9,10%</b>

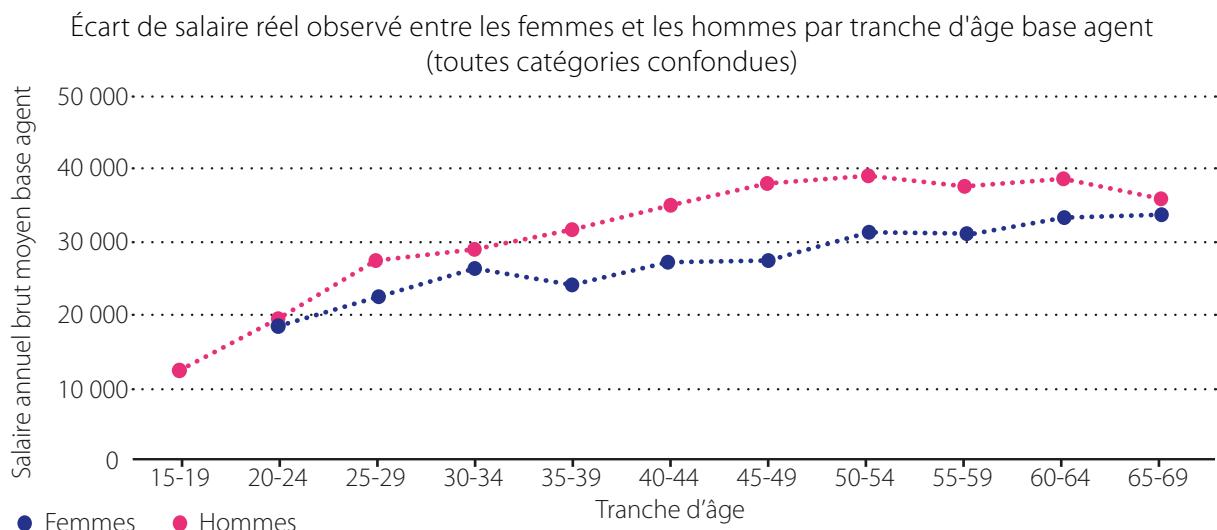
En comparant les éléments variables de la rémunération, on observe les écarts suivants :

Eléments variables	Femmes	Hommes	Delta F/H	Delta F/H %
Astreintes	11 082 €	195 569 €	-184 487 €	- 89,27 %
Heures supplémentaires/ heures complémentaires	444 522 €	1 003 384 €	- 558 862 €	- 38,60 %
Vacations	1 134 564 €	889 771 €	+ 244 793 €	+ 12,09 %
NBI	335 668 €	329 993 €	+ 5 675 €	+ 0,85 %
Régime indemnitaire (moins les abattements RI)	5 089 937 €	4 742 342 €	+ 347 595 €	+ 3,54 %
<b>Total</b>	<b>7 015 773 €</b>	<b>7 161 059 €</b>	<b>- 145 286 €</b>	<b>- 1,02 %</b>

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

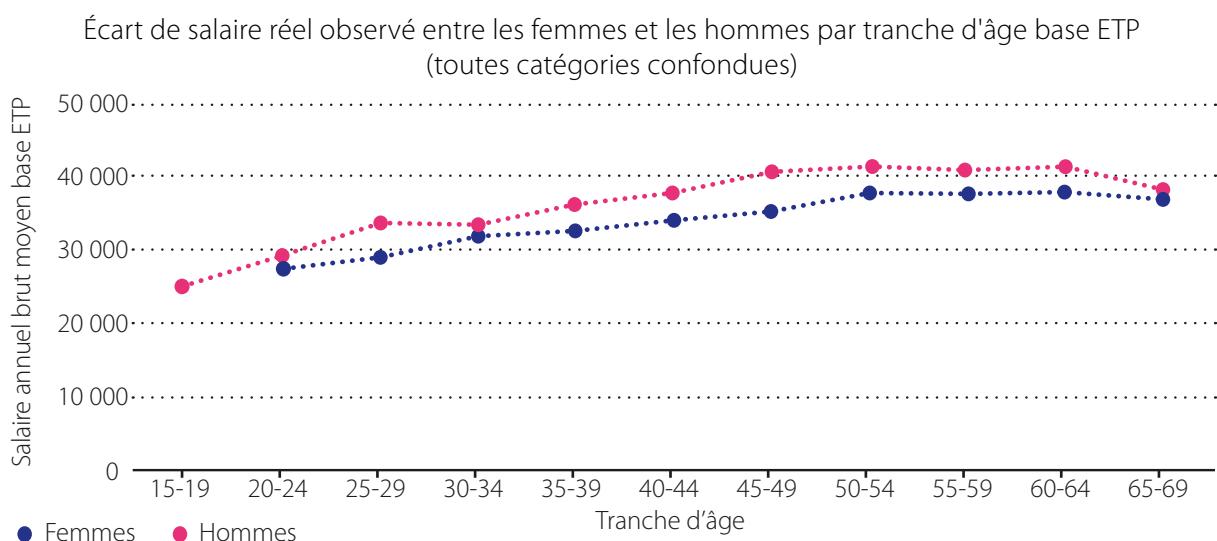
### Impact des temps partiels et des temps non complets sur l'écart des salaires :

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 2024, 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	209	362
Avancement de grade (dans le même cadre d'emploi)	13	14
Promotion interne au sein de la collectivité (cadre d'emploi supérieur)	2	1

## 2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2024

Au total, 46 % des hommes ont bénéficié de formations contre 54 % des femmes.

	<b>Fonctionnaires</b>		<b>Contractuels sur emploi permanent</b>		<b>Total</b>
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	32	49	13	52	<b>146</b>
Catégorie B	34	54	27	40	<b>155</b>
Catégorie C	305	247	19	59	<b>630</b>
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>350</b>	<b>59</b>	<b>151</b>	<b>931</b>

L'écart relevé pour la catégorie C (51% des formations ont concerné des hommes) 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 L'index de l'égalité professionnelle déclaré en 2024 (portant sur l'année 2023)

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

Pour la première année de mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, la Ville de Mulhouse a obtenu une note de 67 points sur 100, composée ainsi :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 46 points sur 50
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 14 points sur 15
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes : 0 point sur 25 (en défaveur des hommes)
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 7 points sur 10

## 2.7 Favoriser l'égalité femmes/hommes dans la formation et l'emploi

### 2.7.1 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 difficulté de conciliation vie professionnelle/vie familiale. La disponibilité apparaît également souvent comme un frein.

Le guide de la parentalité au travail, réalisé dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle, est remis aux agentes à l'occasion d'une grossesse et contient toutes les informations sur leurs droits et ceux de leur conjoint pour contribuer à soutenir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Il est également disponible sur l'intranet.

#### ► 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 2024, dans le cadre d'une convention tripartite signée avec leur employeur et leur manager, 316 femmes et 134 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.

Jusque-là possible à hauteur d'un jour par semaine (avec des exceptions liées à la santé ou au handicap), le télétravail est désormais possible jusqu'à deux jours hebdomadaires, sous réserve de la compatibilité avec l'organisation du service.

### 2.7.2 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, le handicap ou 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. Le guide interne de la parentalité au travail contient également ces informations.

## 2.7.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

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

Depuis 2022, une sensibilisation au sexism 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 sans façons » se déroulant dans un restaurant et permettant aux agents de repérer et de nommer les différentes formes de sexism 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.

En 2024, ce support de sensibilisation a commencé à être déployé au sein du service Nature et Espaces verts comptant plus d'une cinquantaine d'agents. Il a aussi été utilisé auprès de 33 agents du service des Moyens généraux et de 36 personnes relevant du service Action foncière et gestion immobilière ainsi que pour l'accueil des nouveaux engagés.



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

De plus, l'ensemble des agents de la Police Municipale ont bénéficié d'un module de formation consacré à la détection et la prise en charge des victimes de violence conjugale. Les nouveaux arrivés sont également formés.

Enfin, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) a dispensé deux formations :

- Sur les violences au sein du couple (formation de base)
- Sur l'accueil, le repérage et l'orientation des victimes de violences conjugales

## 2.7.4 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.

## 2.8 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.

### 2.8.1 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.

### 2.8.2 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.

### 2.8.3 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.

#### **2.8.4 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

La Ville de Mulhouse a un 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.

La Ville de Mulhouse assure également une sensibilisation au sexisme dans ses services en utilisant le support proposé par l'ANACT, un jeu de plateau « Sexisme sans façon » .

**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 et 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 embellie 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

A l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre, l'Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF) et la Mission Égalité de la Ville de Mulhouse ont proposé aux élèves des établissements scolaires mulhousiens le spectacle « *Contes à rebours* ».

Mis en scène et interprété par la comédienne Typhaine D., ce spectacle questionne notre représentation des contes de fées de l'enfance à travers les rapports femmes-hommes et donne la parole aux principales héroïnes. Il invite ainsi à se réapproprier leurs histoires et à réfléchir sur les différentes formes de violences faites aux femmes.

À destination de l'ensemble des habitants de la Ville, Typhaine D a également présenté un autre spectacle de son répertoire le soir même, « *Pérille Mortelle* ». Elle y entraîne le public dans un univers imaginaire, le Matriarcat, où les femmes dominent paisiblement les hommes depuis des millénaires, partout dans le monde et sous toutes les formes.



## 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 avec le plus grand nombre et tous les publics.

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

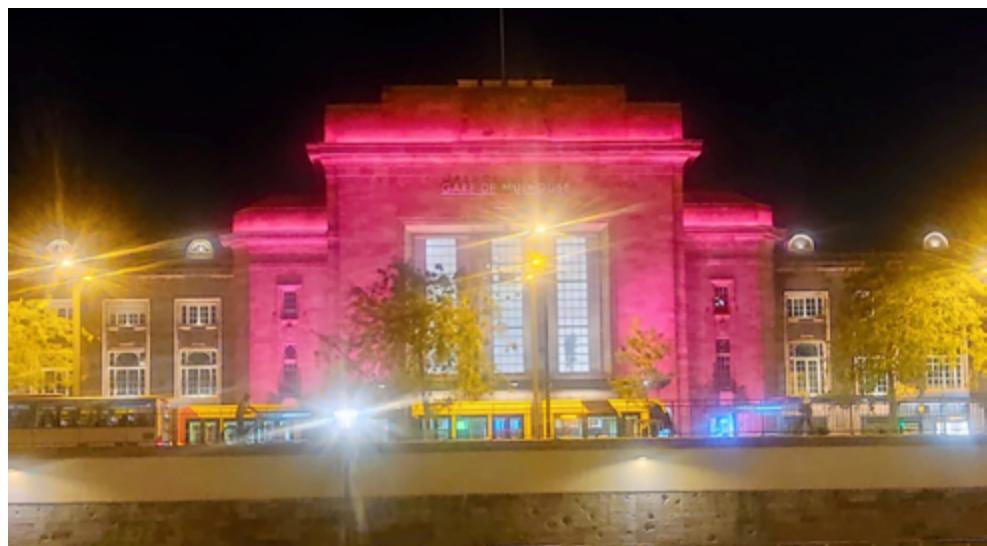
Octobre Rose est le mois de sensibilisation et d'informations sur le cancer du sein. Pour cette occasion, la Ville de Mulhouse, tient à témoigner son soutien aux femmes touchées par un cancer du sein, et a distribué des tote-bags « Mulhouse au féminin ».

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 2024.*

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.



*Gare de Mulhouse, illuminée dans le cadre de ce mois de sensibilisation – Octobre 2024.*

#### ► **Mammographies et frottis proposés gratuitement aux femmes**

De nombreuses maladies gynécologiques, dont certains cancers, peuvent être mieux soignées lorsqu'elles sont détectées précocement grâce au dépistage et à la sensibilisation.

C'est pourquoi des mammographies sont proposées gratuitement, sur rendez-vous, au sein de l'Unité mobile M ta Santé. Ce camion circule dans les quartiers de Mulhouse afin de favoriser l'accès pour toutes et tous à la prévention et aux dépistages. Depuis 2025, il est également possible d'y réaliser un frottis du col de l'utérus. Des ateliers de sensibilisation sont aussi proposés, notamment sur l'autopalpation mammaire, afin de mieux détecter un éventuel cancer du sein.

En 2024, 373 mammographies ont été effectuées et 349 participantes ont été sensibilisées à l'importance de l'autopalpation.

Cette initiative est portée par le service Santé, Seniors et Handicap du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Mulhouse, en partenariat avec la Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) Mulhouse Agglomération.



*Un mammographe a été installé dans le camion M ta Santé.*

## En action

### Réalisées

- Sensibilisation autour de la santé des femmes.
- Accès aux dépistages pour tous.
- Facilité l'accès à des examens gynécologiques.

### À développer

- 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.

### Quinzaine des droits de l'enfant – du lundi 18 au vendredi 29 novembre 2024

#### • Des séances ciné-droits

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

Une programmation de films et dessins animés proposée par le cinéma le Palace et sélectionnée par les élus Jeunesse, à partir des thématiques définies en amont par le service Jeunesse et les élus Jeunesse, à savoir pour l'édition 2024 : l'écologie, les droits des enfants, le vivre-ensemble, la lutte contre les discriminations, le harcèlement scolaire et l'égalité filles-garçons.

## • Intervention de l'UNICEF68 dans les écoles élémentaires – de décembre 2024 à avril 2025

72 classes ont pu bénéficier de l'intervention de bénévoles UNICEF 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 et du harcèlement scolaire.

### Chiffres – Edition 2024 de la Quinzaine des droits de l'enfant :

- 20 écoles participantes
- 249 classes accueillies
- 5176 participants (élèves + accompagnants)
- 72 classes qui ont bénéficié d'une intervention de l'UNICEF68



## En action

### Réalisées

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

### En cours de réalisation

- Travailler sur les valeurs de l'olympisme.

## ► Ma famille – Mon bien-être : soutien à la parentalité

Le Service Familles, Parentalité et Prévention du CCAS de Mulhouse propose dans le cadre du soutien à la parentalité des actions collectives à destination des familles sur l'ensemble des quartiers de la Ville.

En 2024, au sein des quartiers Coteaux et Fonderie, cette action concerne une douzaine de familles soit une trentaine de personnes avec les enfants et se déroule actuellement dans le quartier des Coteaux le mercredi matin de 9H30 à 11H30 au Centre socioculturel AFSCO.

Le groupe de paroles à destination des parents, animé par une coach à la parentalité vise à promouvoir l'apprentissage collaboratif en fournissant un espace pour l'échange d'expériences et de questionnements, notamment autour de la place et le rôle des femmes dans l'espace familial et la société.

Parallèlement, un atelier destiné aux enfants de la fratrie, est animé par les éducateurs. Les éducateurs s'attachent à transmettre aux filles et aux garçons une culture de l'égalité, de la mixité et du respect mutuel.

Les objectifs de l'action :

- Renforcer les compétences parentales par le partage de pratiques éducatives,
- Réduire l'isolement des mères 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 dont elles et leurs enfants sont victimes,
- 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 permettent de développer des compétences, de gagner en confiance en soi et en autonomie, ce qui se traduit pour certaines par un retour à l'emploi ou la formation ou l'engagement dans le bénévolat. D'autres sont perçues comme « Habitantes relais » et sont sollicitées dans le quartier.

En les encourageant à se questionner, cette action les aide à déconstruire les stéréotypes qui les enferment et à se libérer des schémas de violences conjugales.

Des ateliers spécifiques, notamment avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Haut-Rhin (CiDFF), ou la participation à des manifestations telles que « Etre femme en France en 2025 » au Centre socioculturel AFSCO ou au Job dating organisé par le Volley Mulhouse Alsace (VMA) permettent à ces mères de s'enrichir au niveau personnel et de construire des relations plus positives avec leur environnement.

#### ► **Une attention particulière à l'égalité filles/ garçons dans le travail éducatif mené**

Les éducateurs spécialisés du service Famille, Parentalité et Prévention du CCAS interviennent auprès des jeunes de 10 à 25 ans afin de leur proposer un accompagnement social dans les domaines de la protection de l'enfance, de l'insertion socio-professionnelle et de la prévention de la délinquance. Leur action s'adresse à un public mixte. Toutefois, la plus grande présence des garçons dans l'espace public les rend plus visibles et, de ce fait, plus souvent ciblés par les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics, les associations et autres acteurs. Cette situation tend à priver les jeunes filles de certaines ressources pourtant accessibles à l'ensemble des jeunes. Pour y remédier, les éducateurs mettent en place des actions spécifiques visant à identifier, mobiliser et encourager les jeunes filles à participer aux animations proposées, ou encore à concevoir des activités favorisant la mixité.

Dans le domaine sportif également, une attention particulière est portée aux jeunes filles. Les éducateurs sportifs s'efforcent de faciliter leur accès, tant aux pratiques de loisirs qu'à celles de compétition, en levant les obstacles spécifiques auxquels elles sont confrontées.

#### **Le sport, un levier d'émancipation et de prévention contre l'exclusion sociale.**

Les projets destinés aux filles, notamment ceux visant à promouvoir le football ou d'autres disciplines encore peu accessibles dans certains quartiers, poursuivent un double objectif : favoriser leur autonomie par le sport et prévenir leur marginalisation. Un accès élargi au sport, particulièrement dans les quartiers sensibles, constitue un outil essentiel de lutte contre l'exclusion sociale et d'intégration dans des environnements valorisants, éloignés des risques de délinquance.

#### **Avant 15 ans, faire découvrir aux filles des disciplines masculines.**

Dans certains quartiers, comme à Bourtzwiller, un travail spécifique est mené pour permettre aux filles de découvrir des disciplines traditionnellement considérées comme masculines, tel que le football. Toutefois, peu d'entre elles parviennent à intégrer un club, en raison d'une offre limitée et de réticences familiales. Certains parents demeurent opposés à la pratique de sports perçus comme « masculins », tandis que des pères s'inquiètent de voir leurs filles encadrées par des hommes. De plus, lorsque le football féminin est proposé, il reste souvent trop élitaire, ce qui complique encore l'accès des filles à cette pratique.

## **Après 15 ans, la situation se complexifie.**

Les jeunes filles déjà engagées dans un parcours sportif poursuivent généralement leur pratique, mais très peu s'inscrivent dans une nouvelle discipline, en particulier lors de l'entrée au lycée. Le décrochage observé à cet âge souligne l'importance de mettre en place, dès le plus jeune âge, des projets accessibles, non compétitifs et spécifiquement conçus pour les filles.

### **► 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.

## **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 qui véhicule 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 direction des sports de la Ville 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 directs et / ou indirects versés au titre de la saison sportive 2023/2024 ou la mise à disposition directe ou indirecte d'installations sportives, la Ville de Mulhouse a accompagné spécifiquement 20 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 évènements de masse : Assoc. Sportive de Patinage Artistique, Volley Mulhouse Alsace, Cosmosport, Espérance Mulhouse 1893 Judo, FCM 1893 Alsace, FCM escrime et FCM tennis, Mulhouse Tennis de Table, Mulhouse Water-polo, Elan sportif, Entente Mulhousienne 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.

Par ailleurs, la Ville soutient financièrement de manière directe 15 athlètes féminines de haut niveau à hauteur de 21 760 euros. Elles sont issues de 4 clubs mulhousiens différents, retenues dans le dispositif municipal *Team Olympique Paralympique Mulhouse Alsace*.

- Margot LAMBERT, Badminton
- Camille POGNANTE, Badminton
- Cloé MISLIN, Equitation (para-dressage)
- Isaline SAGER-WEIDER , Volley-ball
- Lara ANDRES, Water-Polo
- Aurélie BATTU, Water-Polo
- Camelia BOULOUKBACHI, Water-Polo
- Audrey DAULE, Water-Polo
- Juliette DHALLUIN, Water-Polo
- Louise GUILLET, Water-Polo
- HEURTAUX Valentine, Water-Polo
- Lou JEAN MICHEL, Water-Polo
- Morgane LEROUX, Water-Polo
- Camille RADOSAVJLEVIC, Water-Polo
- Tiziane RASPO, Water-Polo

Un cadre sportif féminin de basket-ball, recruté en 2022, est mis à la disposition des clubs de cette discipline.

## ► **Les dispositifs favorisant la pratique féminine**

### • **Journée internationale du sport féminin**

La Ville de Mulhouse a organisé diverses actions à l'occasion de la Journée internationale du sport féminin qui se déroule le 24 janvier.

Pour cette nouvelle approche, près d'une quinzaine de femmes de tout âge, et souvent issues de quartiers défavorisés, ont franchi le pas et se sont déclarées satisfaites et intéressées par le nouveau concept proposé.



### • **Dispositif « Sporez-vous bien »**

Dans le cadre du dispositif précité, la Ville de Mulhouse organise des séances gratuites de fitness, Qi-Qong, Yoga à destination de publics féminins.

### • **Dispositif « Midi Fitness »**

La Ville de Mulhouse a mis en place en avril 2024, pour le personnel municipal un cours « Midi fitness » qui rencontre un plein succès auprès de ses agents féminins.

## ► **Evènementiel sportif**

La Ville de Mulhouse soutient également (appuis administratif, logistique, technique...) des évènements sportifs de mobilisation collective majeure tels que

### • **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 2024, pour la 11<sup>e</sup> édition, ce sont près de 8 000 personnes (une majorité de femmes coureuses ou marcheuses) qui ont pris part à cette course solidaire.

*Dimanche 17 septembre 2023  
au Stade de l'Ill.*



## • Jeux Olympiques et paralympiques 2024

Une fierté pour Mulhouse, marquée par une forte représentation féminine. En badminton, Margot LAMBERT, associée à Thom GICQUEL, a participé à ses deuxièmes Jeux Olympiques, après ceux de Tokyo en 2021. En water-polo, pas moins de neuf athlètes mulhousiennes ont intégré l'équipe de France.

Le 26 juin 2024, le passage du relais de la Flamme Olympique a mis à l'honneur des femmes mulhousiennes engagées sportivement. Elles ont pu participer au passage de la flamme avec mise en lumière notamment d'une athlète mulhousienne en couverture du magazine « Rendez-vous du Sport » distribué à l'occasion de la rencontre du mouvement sportif mulhousien en janvier 2025.

*Magali MAGAIL, manager général au Volley Mulhouse Alsace, a porté la Flamme Olympique*



## • Autres modes de promotions du sport féminin

Le relais des informations et la promotion du sport féminin est organisé notamment à travers le Magazine municipal M+ (ex. course des « Mulhousiennes », focus sur l'équipe de France féminine de Water-polo et de leurs liens avec Mulhouse, articles réguliers sur le club Volley Mulhouse Alsace...). Par ailleurs, le sport féminin a été mis notamment en valeur sur ses différentes déclinaisons lors du dossier de candidature « Label Ville Active et Sportive » qui a permis à la Ville de Mulhouse d'obtenir la plus haute distinction au niveau national, à savoir le label 4 étoiles lors de la remise des prix à Rouen le 11 octobre 2024.

La Direction des Sports et de la Jeunesse fait un suivi attentif des projets orientés sur la pratique féminine et les actions de prévention de la violence dans le milieu sportif.

## • La création de modules de sensibilisation

Copilotée par la Direction des Sports et de la Jeunesse de la Ville et du CCAS de Mulhouse, la Maison Sport Santé de la Ville de Mulhouse diffuse des modules de sensibilisation portant notamment des problématiques de santé féminine à destination d'éducateurs sportifs ; en l'occurrence, la prévention du cancer du sein par l'activité physique, l'activité physique et la périnatalité.

Des cafés parents sont également organisés tout au long de l'année par de nombreuses Directions de la Ville et le CCAS de Mulhouse.

## En action

### Réalisées

- 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

Structures/ associations Arts populaires	Femme	Hommes
Associations arts populaires	16 présidentes ou directeurs	13 présidentes ou directeurs
Artistes	44	60
Autres associations (de quartiers ...)	101	92

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 évènements liés directement à la question l'égalité femmes-hommes.

### ► Les bibliothèques

En 2024, les bibliothèques de Mulhouse ont mis en avant plusieurs figures féminines dans le cadre de leur programmation culturelle.

- **Une exposition**

L'exposition «Walter Bibi et ses ami·e·s», inspirée du livre éponyme d'Éponine COTTEY (Éditions 2042/4048), s'est tenue du 2 février au 2 mars 2024 à la bibliothèque Grand'Rue, en partenariat avec le festival Momix.

- **Des cycles de conférences**

Des conférences sont régulièrement organisées avec l'Université Haute-Alsace (UHA). En 2024, sur 5 auteurs invités, 3 étaient des femmes.

- **Une projection à la bibliothèque Grand'Rue**

« Les filles de l'Escadron bleu », un film d'Emmanuel NOBECOURT, retrace les pérégrinations du Docteur Madeleine PAUILLAC et de jeunes ambulancières parties sur le front Est afin de secourir les soldats, d'avril à novembre 1945.

### ► Les musées

La Direction de la Culture s'attache à renforcer la visibilité des femmes artistes au Musée des Beaux-Arts ainsi qu'au Musée Historique.

Au sein du parcours permanent du Musée des Beaux-Arts, les œuvres de Françoise Saur, Corinne Mercadier, Germaine Dawis et Lucie Signoret-Ledieu sont mises en valeur.

La Biennale de la Photographie de Mulhouse, organisée de juin à septembre 2024 sous le commissariat d'Anne Immelé, a notamment présenté les travaux de Bénédicte Blondeau et d'Awoiska van der Molen.

Par ailleurs, le Musée Historique a consacré une exposition, de novembre 2024 à février 2025, à l'histoire des « Malgré-Elles », ces femmes enrôlées de force par l'occupant allemand durant la Seconde Guerre mondiale.

## ► Festival « Scènes de rue »

En 2024, le festival annuel « Scènes de rue » a accueilli des compagnies émergentes portées par des artistes féminines (comme *Supersueur*, *Supersurface*, *Notre insouciance*, *Pris dans les phares*, *Sentimentale foule*, *Margo Chou*, *Dianne Bonnot-Spectralex*, *C'hoari*...). Le festival a également mis en avant une nouvelle génération de metteuses en scène qui travaillent sur des thématiques d'actualité, notamment la place des femmes et les relations entre les hommes et les femmes. Enfin, l'équipe de Scènes de rue a suivi en 2024 une formation dédiée à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS), renforçant ainsi les dispositifs de sensibilisation et de protection.

## 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

### ► Job Dating au féminin

Le « VMA Queens » a organisé un Job Dating au Féminin, en collaboration avec France Travail, le samedi 1<sup>er</sup> mars 2024 de 9h à 12h au Palais des Sports Gilbert BUTTAZZONI.

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

Une trentaine 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, ces femmes engagées dans une démarche entrepreneuriale, ont bénéficié de l'accompagnement d'Ailes à elles et de ses partenaires. 5 candidates qui ont franchi toutes les étapes.



### Projets des candidates et lauréates en juin 2024

- Elodie GHIGI
  - ELODIE GHIGI PHOTOGRAPHIE : créations de bijoux fantaisie et prestation de photographie reportage
- Rabia KOHLER
  - AKAYIA NATURE : création de cosmétiques naturels et ateliers éducatifs
- Prix « Coup de cœur du jury » : Cécilia PEREIRA
  - CREATIONS ET SERVICES EN ECRITURE : créations et services personnalisés en écriture, pour les professionnels et les projets personnels.
- Prix du Public : Cassandre PY
  - LES POTINS : lieu où l'art du vin rencontre la richesse des saveurs locales
- Prix du Jury : Emilie SCHERRER
  - PETIT MONDE : boutique de prêt-à-porter et accessoires pour les enfants de 0 à 12 ans.

### En action

#### Réalisées

- 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</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 - 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 publant 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, ils suivent 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.

En matière de lutte contre la prostitution, l'OVIFF participe régulièrement à des 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.

## Engagement 2 - Accompagner des actions d'information et de sensibilisation sur la thématique des discriminations envers les femmes

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.

Dans ce cadre, Mulhouse a lancé une campagne d'affichage en novembre 2024 pour lutter contre le harcèlement de rue.



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

La Ville de Mulhouse et la Région Grand Est ont constitué 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.

## En action

### **Réalisées**

- Campagne grand public d'information.

### **À développer**

- Mise en œuvre d'un Plan de lutte contre toutes les formes de harcèlement .

## 4. Mulhouse au pluriel : changeons notre regard

---



Historiquement, les mouvements LGBTQIA+ (lesbien, gay, bisexuel, transsexuel, queer, intersex, 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 intersex 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.

De 2023 à 2024 le nombre d'infractions anti-LGBT+ a augmenté de 5%. Sur la période 2016-2023, la hausse annuelle moyenne de ces infractions était de 15%.

En 2024, les services de sécurité ont recensé 4 800 infractions anti-LGBT+ sur l'ensemble du territoire. Parmi ces infractions 3 500 (63%) sont des crimes ou des délits et 1 800 (37%) sont des contraventions.

Un tiers de ces infractions anti-LGBTQIA+ enregistrées sont des injures ou diffamations (32 %).

Plus de la moitié (55%) des infractions anti-LGBT interviennent dans les grandes agglomérations et notamment en région parisienne. Les trois-quarts des 3 200 victimes sont des hommes (72%) et la moitié d'entre eux appartiennent à la tranche d'âge des moins de 30 ans (48%). En 2024, 400 victimes d'infraction anti-LGBT+ étaient des mineurs âgés de 10 à 17 ans.

Les mineurs représentent à eux seuls 25% des mis en cause alors qu'ils représentent seulement 12% pour l'ensemble des crimes et délits commis en France.

Dans le cadre du travail, 3 personnes LGBT+ sur dix ont été victimes d'au moins une agression LGBT-phobe sur son lieu de travail.

Les employés des organisations signataires (LGBT+ ou non) considèrent de manière presque unanime leur organisation comme LGBT-Friendly.

Plus de la moitié des employé·es LGBT+ (53%) déclarent avoir entendu des expressions LGBTphobes.

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

## ► **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 la 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.

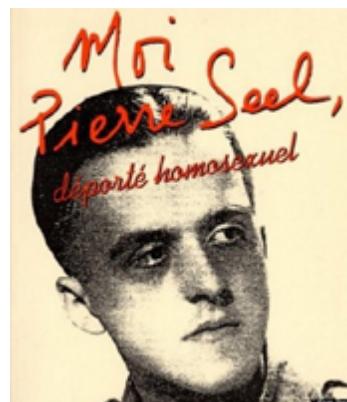
[asso-hetre.fr](http://asso-hetre.fr)

## Programmation 2024 de « Mulhouse au Pluriel »

### ► 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 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.



### ► 17 mai - Ciné-débat, projection du film *Come as you are*

Une projection du film *Come as you are* a été organisée au cinéma Le Palace, suivi d'un débat en présence de Cyrille de Compiègne, co-président et porte-parole de l'association David et Jonathan.

Ce film, sorti en 2018, incarné notamment par l'actrice Chloë Grace Moretz, a reçu le Grand prix du jury du festival du film de Sundance, principal festival américain de cinéma indépendant. Il aborde les thérapies de conversion, pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

Synopsis :

Pennsylvanie, 1993. Bienvenue à God's Promise, établissement isolé au coeur des Rocheuses. Cameron, vient d'y poser ses valises. La voilà, comme ses camarades, livrée à Mme Marsh, qui s'est donnée pour mission de remettre ces âmes perdues dans le droit chemin. La faute de Cameron ? S'être laissée griser par ses sentiments naissants pour une autre fille, son amie Coley. Parmi les pensionnaires, il y a Mark, l'introverti ou Jane, la grande gueule. Tous partagent cette même fêlure, ce désir ardent de pouvoir aimer qui ils veulent. Si personne ne veut les accepter tels qu'ils sont, il leur faut agir...

### ► 24 mai - Ciné-débat, projection du film

#### *All The Colours Of The World Are Between Black And White*

Une projection du film « *All The Colours Of The World Are Between Black And White* » de Babatunde APALOWO a été organisée au cinéma Bel-Air, suivi d'un débat en présence d'Amnesty international. Ce film traite de la question de l'homosexualité au Nigeria, un pays où le sujet est tabou.

Synopsis :

Bambino s'est installé dans sa vie de célibataire. Il a un revenu stable grâce à son emploi de chauffeur-livreur à Lagos, et il est apprécié par son voisinage qu'il aide dès qu'il le peut. Alors que les avances de sa voisine le laissent froid, Bambino rencontre le charismatique Bawa, un photographe, qui provoque quelque chose en lui...

### ► 7 juin - Rencontre avec Ouissem BELGACEM

Une rencontre ouverte au public avec Ouissem BELGACEM a été organisée. Né le 16 janvier 1988 à Aix-en-Provence, est un footballeur et écrivain franco-tunisien. Il est révélé en 2021 avec son premier roman autobiographique, « Adieu ma honte ». Il sensibilise surtout contre l'homophobie dans le milieu du football qu'il a dû abandonner pour vivre librement sa sexualité. Ouissem Belgacem est également l'auteur de Yamma, livre engagé sur les questions d'homophobie, de racisme, de sexism et d'ascension sociale.

## Conclusion

---

L'année 2024 s'est imposée comme un tournant à la fois symbolique et concret pour l'égalité. Dans le contexte des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, nous avons eu une opportunité unique de faire de cet événement mondial un moteur de transformation sociale, en plaçant l'égalité au cœur de toutes nos politiques publiques.

Qu'il s'agisse de parité dans le sport, d'inclusion dans l'espace public, de représentation équilibrée dans la culture ou de lutte contre les stéréotypes, les services de la Ville sont pleinement mobilisés. 2024 doit laisser une empreinte durable : celle d'une société plus juste, plus inclusive, où chacune et chacun peut s'épanouir librement, à égalité.

Mais cette ambition ne peut se concrétiser sans l'engagement de toutes et tous. Mulhousiennes, Mulhousiens, associations, institutions, acteurs publics et privés : nous avons collectivement le pouvoir de transformer les symboles en actions, et les engagements en résultats. Par l'éducation, la vie professionnelle, l'engagement citoyen ou la pratique sportive, chacun et chacune a un rôle à jouer.

Faisons de l'héritage de 2024 — année où l'égalité a progressé sur nos terrains de sport comme dans nos esprits — un levier pour l'avenir.

Ensemble, continuons à bâtir une ville plus inclusive, plus solidaire, fidèle à sa devise : Liberté, Égalité, Fraternité.





Mulhouse  
au féminin



Mulhouse  
au plurIEL



Mulhouse

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

