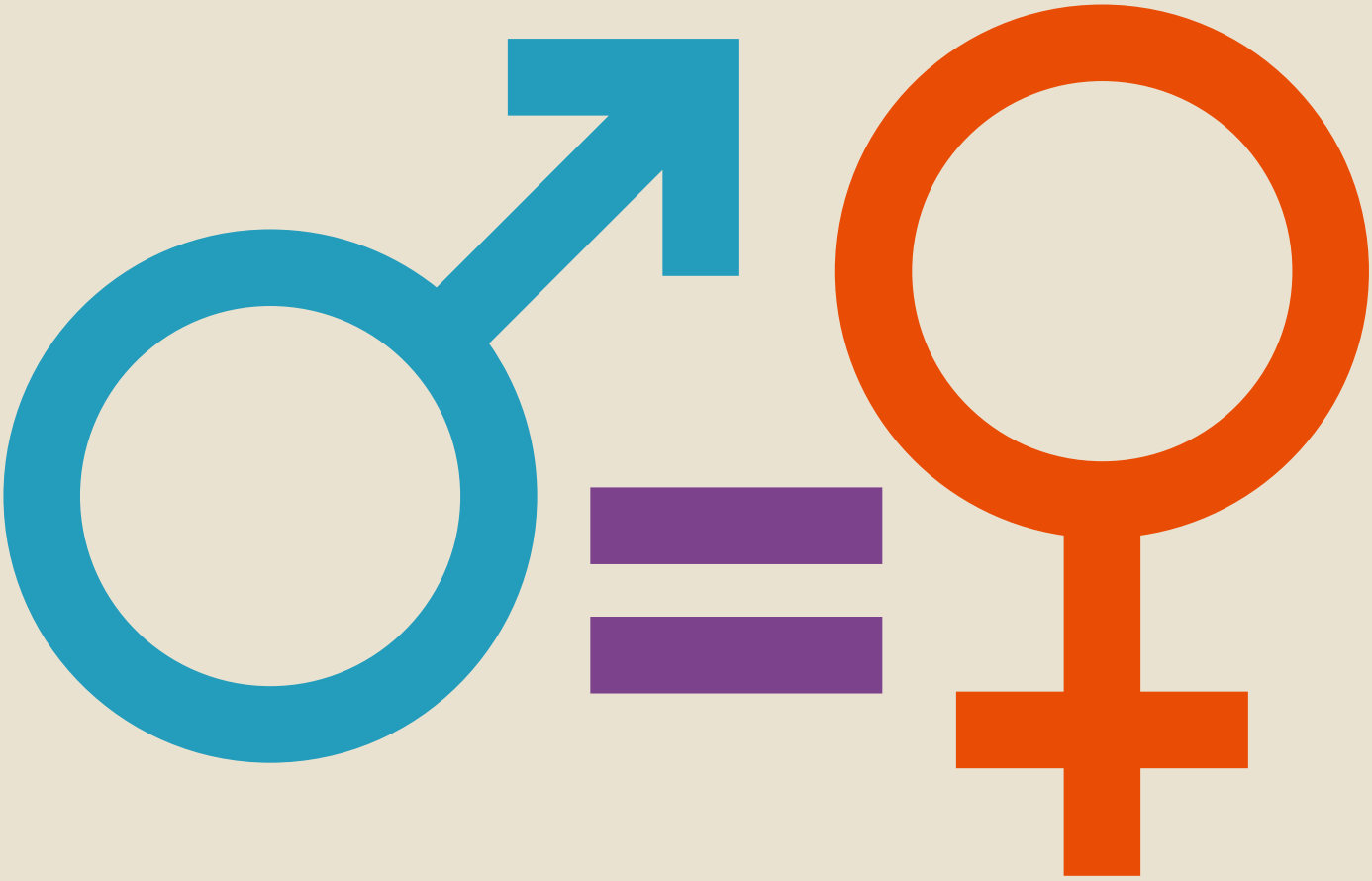
Mulhouse



RAPPORT ANNUEL 2025
SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
LGBTQIA+

BILAN 2025 – PUBLICATION NOVEMBRE 2026

Chères Mulhousiennes, Chers Mulhousiens,

Partout dans le monde, l'égalité entre les femmes et les hommes recule. Ce n'est pas un ressenti, c'est un fait : les droits que l'on croyait acquis vacillent, les discours de haine se banalisent.

En France, le masculinisme n'est plus une dérive marginale, il est aujourd'hui reconnu comme une menace, au même titre que les autres formes de radicalisation qui divisent notre société.

La ville est la cellule de base de la démocratie. C'est ici, au plus près des habitants, que se joue le vivre-ensemble. C'est ici que l'on répare, que l'on protège, que l'on transmet.

L'inégalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les discriminations envers les personnes LGBTQIA+, génèrent des souffrances et excluent une partie de la population. Ce faisant, le territoire se prive d'une partie de ses forces vives. C'est pourquoi la Ville de Mulhouse s'engage dans une démarche mobilisant l'ensemble de ses services, à travers des actions concrètes visant à tendre vers une égalité réelle.

Alors oui, ce que nous portons ensemble est un rêve. Un rêve d'égalité réelle, un rêve de ville sûre, inclusive, fière de son histoire plurielle. Mais c'est un rêve si fort qu'il oblige le réel. Un rêve qui se traduit en actes : dans nos écoles, en transmettant une culture de l'égalité à chaque enfant ; dans nos rues, grâce au réseau de lieux sûrs Angela-UMAY ; et au quotidien, grâce à l'engagement des agents municipaux au service des Mulhousiennes et des Mulhousiens.

Frédéric MARQUET
Maire de Mulhouse

Angélique DELAPORTE
Adjointe au maire

Table des matières

Préambule 5

Introduction 5

1. L'égalité femmes-hommes sur le territoire mulhousien ... 6

1.1 Une vue d'ensemble 6
1.2 Des indicateurs spécifiques 7
1.3 La présence des femmes dans les instances locales 13

2. L'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité 14

2.1 Quelques indicateurs de la Ville de Mulhouse 15
2.1.1 La mixité dans les filières et les cadres d'emploi 15
2.1.2 Situation comparée des femmes et des hommes dans la gouvernance de l'administration 16
2.1.3 Répartition dans les emplois non permanents 16

2.2 Durée et organisation du temps de travail 16
2.2.1 Les temps partiels 16
2.2.2 Les temps non complets 17
2.2 3 Le congé parental 17
2.2.4 Le congé pour enfant malade 18
2.2.5 Le congé pour conjoint ou proche malade 18

2.3 Rémunérations 18

2.4 Promotions et avancements 20

2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2025 20

2.6 L'index de l'égalité professionnelle déclaré en 2025 20
2.6.1 Accompagner les femmes dans leur déroulement de carrière 21
2.6.2 Dispenser des formations en termes d'égalité 21
2.6.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes 22
2.6.4 Favoriser la parité femmes-hommes dans les compositions d'instances 22

2.7 Plan d'action pluriannuel 23
2.7.1 Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération 23
2.7.2 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle 23
2.7.3 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ... 24

3. Pour une égalité réelle entre les femmes, les hommes, et les personnes LGBTQIA+ 25

3.1 Bâtir une culture de l'égalité réelle femmes hommes : informer, prévenir, lutter 25
3.1.1 Informer, prévenir, lutter 25
3.1.2 Accompagner le développement de Mulhouse au pluriel 28
3.1.3 Les services de la Ville et du CCAS s'engagent 28

3.2 Mettre en lumière : se souvenir, reconnaitre, visibiliser 34
3.2.1 Le devoir de mémoire 34
3.2.2 Reconnaitre : nom de rue et d'édifice public au féminin 35
3.2.3 Donner de la visibilité 36

3.3 Bien vivre à Mulhouse chez soi, dans l'espace public et numérique 36
3.3.1 Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF) 37
3.3.2 Une ville pour toutes et tous 38

Conclusion 40

Annexes 41
Annexe 1 Chronologie des droits des femmes en France 41
Annexe 2 Chronologie des mesures législatives des droits LGBTQIA+ en France 45
Annexe 3 Sources 46

Préambule

Ce 9e rapport sur l'égalité entre les femmes et les 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.

Les mouvements LGBTQIA+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes, asexuels) entretiennent, historiquement, des liens étroits avec les mouvements de libération des femmes. Aussi, ce rapport a-t-il été enrichi des actions menées dans le cadre de la lutte contre les LGBTQIA+phobies.

Il s'inscrit dans le cadre des obligations prévues par :

- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui dispose que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'article 61 de la loi du 4 août 2014, qui prescrit, aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, qui précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Introduction

Mars 2025 marque le 30e anniversaire de la Déclaration de Beijing, programme d'actions pour l'avancement des droits des femmes adopté par 189 États en 1995. Alors que la Commission de la condition des femmes se réunissait à New York pour sa 69e édition, force est de constater que ces mêmes droits reculent aujourd'hui dans 1 pays sur 4, effaçant parfois des décennies de progrès. Souvenons-nous des femmes afghanes, qui obtenaient le droit de vote dès 1919 et qui un siècle plus tard, sont réduites au silence. L'histoire nous enseigne que rien n'est jamais acquis.

En France, depuis près d'un siècle, pas à pas, les droits des femmes progressent, des droits qui auraient dû leur être acquis depuis toujours : le droit de vote et l'éligibilité en 1944, l'égalité inscrite dans le Préambule de la Constitution en 1946, l'autorité parentale conjointe en 1970, le droit à l'IVG en 1975, la loi dite Roudy en 1983 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore le divorce par consentement mutuel simplifié en 2016. Pourtant, les écarts de salaires persistent encore, dans le public comme dans le privé : l'égalité de droit ne suffit pas à garantir l'égalité de fait.

Face aux violences sexuelles, la société continue d'avancer : en 2025, une nouvelle définition pénale du viol fondée sur le consentement est adoptée, replaçant la volonté de la victime au cœur de la loi. En janvier 2026, l'Assemblée nationale vote la fin du devoir conjugal, brisant un archaïsme juridique pour mieux défendre le consentement et prévenir les violences au sein du couple.

L'égalité des droits pour les personnes LGBTQIA+ en France s'est construite par étapes. Le 4 août 1982, l'homosexualité est dépénalisée, mettant fin à une discrimination pénale héritée du régime de Vichy. Il faut ensuite attendre le 15 novembre 1999 pour qu'une première reconnaissance juridique des couples de même sexe voie le jour, avec l'adoption du Pacte civil de solidarité (PACS). En 2010, la France retire le « transsexualisme » de la liste des affections psychiatriques, une avancée pionnière pour la reconnaissance des personnes trans. Enfin, le 23 avril 2013, le Parlement adopte définitivement la loi ouvrant le mariage et l'adoption aux couples de personnes de même sexe, une étape majeure vers l'égalité complète des droits.

Le chemin vers l'égalité mobilise l'ensemble des services de la collectivité dans tous les champs de son action.

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

Mulhouse, ville de 104 978 habitants (Insee 01/01/2026) avec 51 % de femmes, est façonnée par son riche passé industriel et les flux migratoires. Mulhouse est aujourd'hui une ville cosmopolite, qui rassemble 136 nationalités, et une ville jeune, dont 41 % des habitants ont moins de 30 ans. Elle constitue également un pôle économique en pleine transformation.
En France, les inégalités et discriminations entre les femmes et les hommes se manifestent principalement par un écart de salaire de 14 % à temps de travail équivalent, une forte charge des tâches domestiques supportée à 54 % par les femmes, et une exposition accrue aux violences.

1.1 Une vue d'ensemble

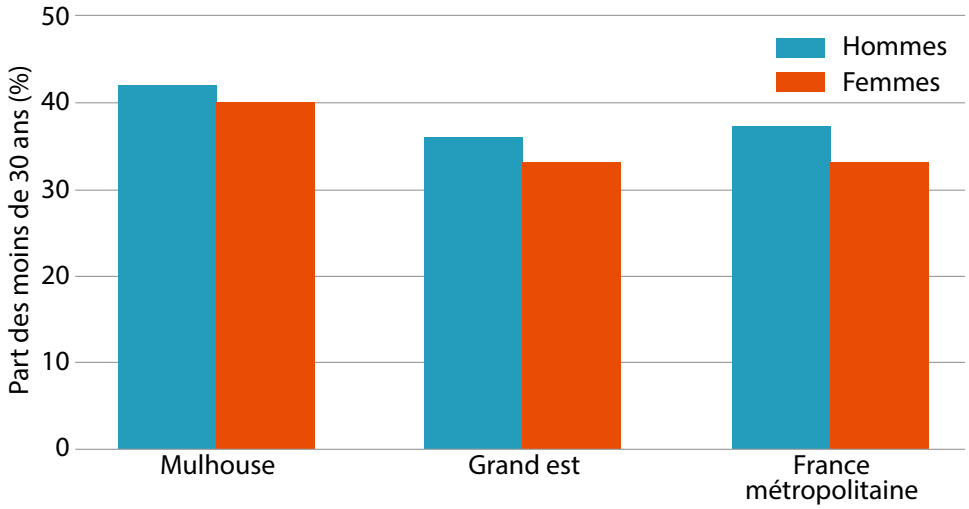
La démographie

Population	France	Grand Est	Haut-Rhin	m2A	Mulhouse
Population en 2023	66 165 815	5 563 378	770 738	359 581	104 978
Variation de la population : taux annuel moyen entre 2015 et 2023 en %	0,4	0,0	0,1	0,3	-0,7
Nombre de ménages en 2023	30 473 653	2 569 173	347 141	162 205	48 036

Sources : Insee, RP2017 et RP2023 exploitations principales en géographie au 01/01/2026

➔ La population décroît à Mulhouse.

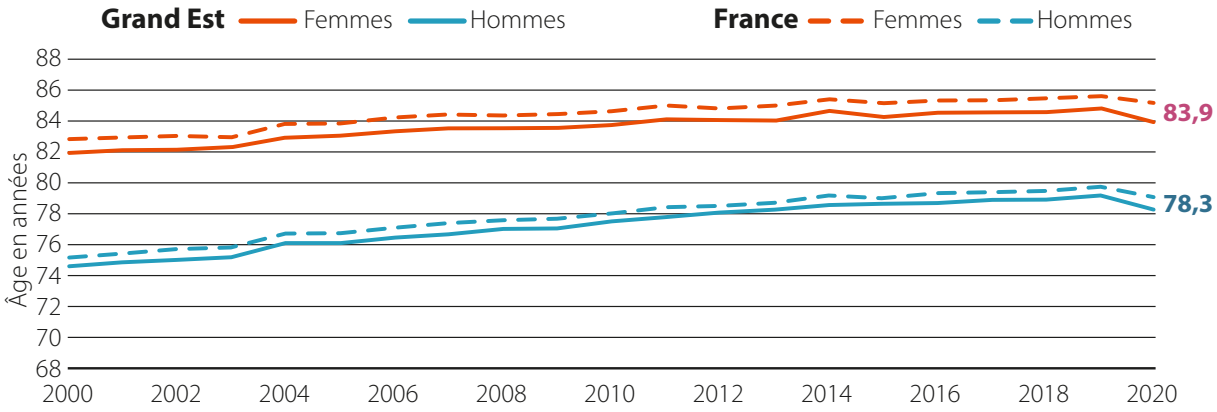
Une population jeune



Source RP Insee

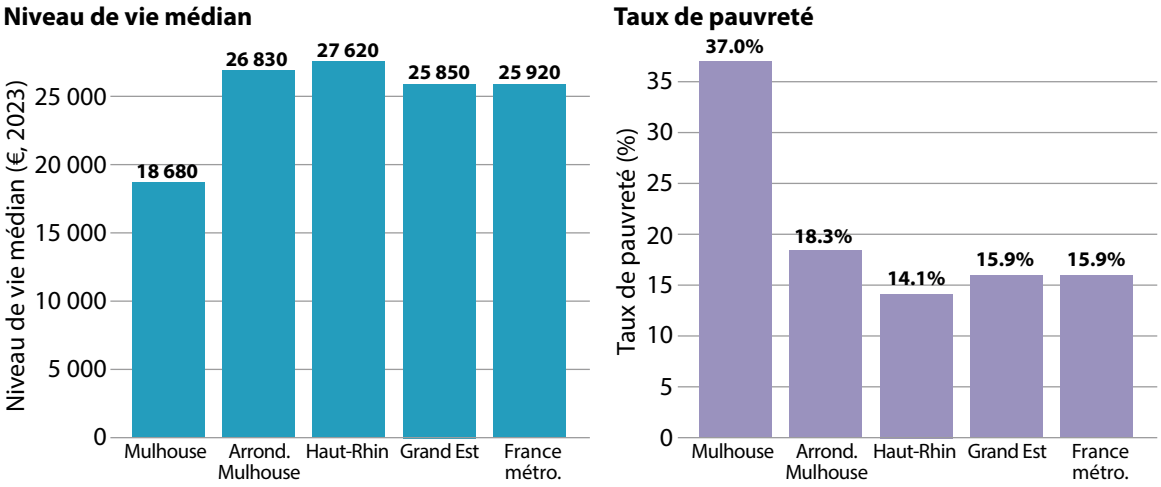
➔ Mulhouse est composée d'une population plus jeune que la moyenne régionale et nationale, chez les hommes comme chez les femmes.

Espérance de vie à la naissance



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

Les ressources



Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 01/01/2025.

➔ Le niveau de vie médian mulhousien est nettement inférieur aux autres échelles territoriales, et le taux de pauvreté deux fois plus élevé.

1.2 Des indicateurs spécifiques

Le quotidien

3h00

Temps quotidien moyen consacré par les femmes d'âge actif aux tâches domestiques, contre 1h45 pour les hommes

54%

Des femmes déclarent assumer majoritairement les courses, le ménage et le linge au sein du couple

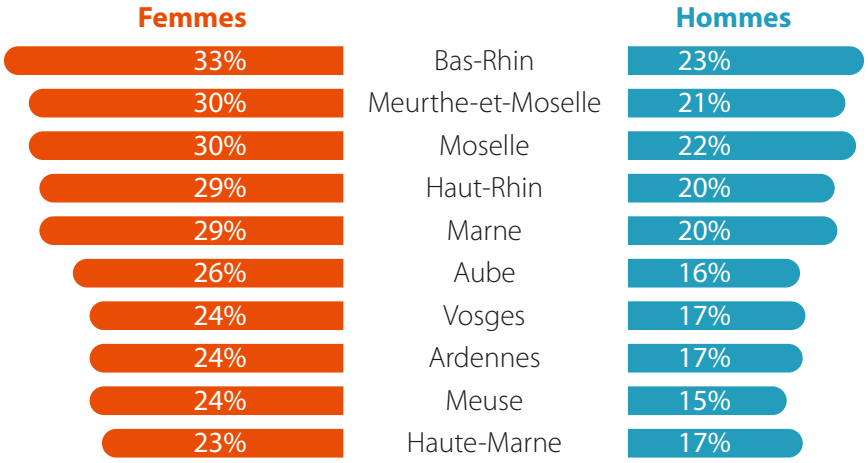
x6

Risque pour une femme en couple avec enfant d'être à temps partiel, par rapport à un homme

La formation

Un niveau de formation plus élevé pour les jeunes femmes

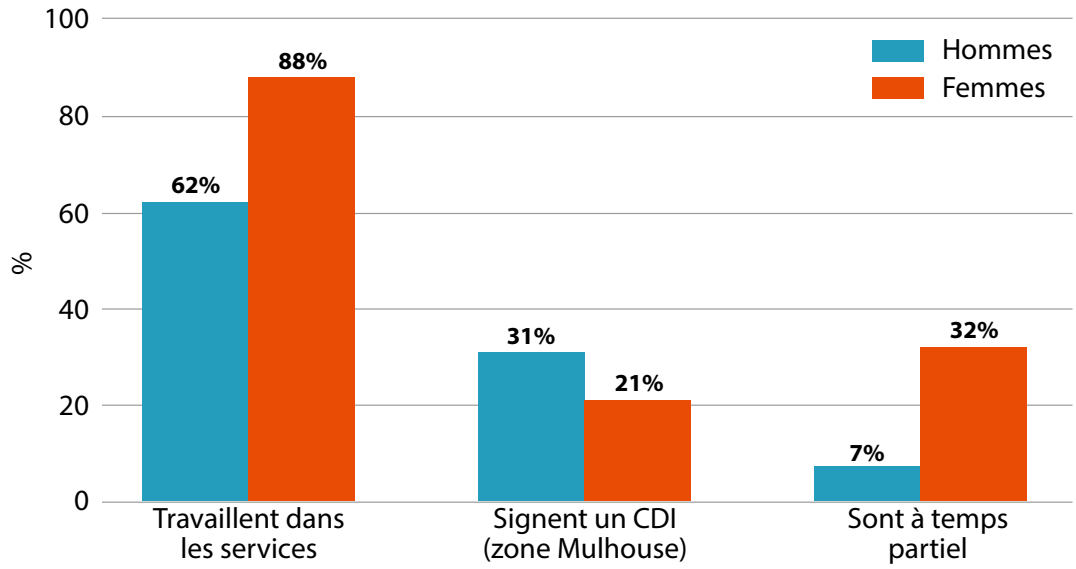
En 2020, 29% des femmes de **15 à 24 ans** sont **diplômées du supérieur** contre 20% des hommes du même âge dans le Grand Est



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

L'emploi

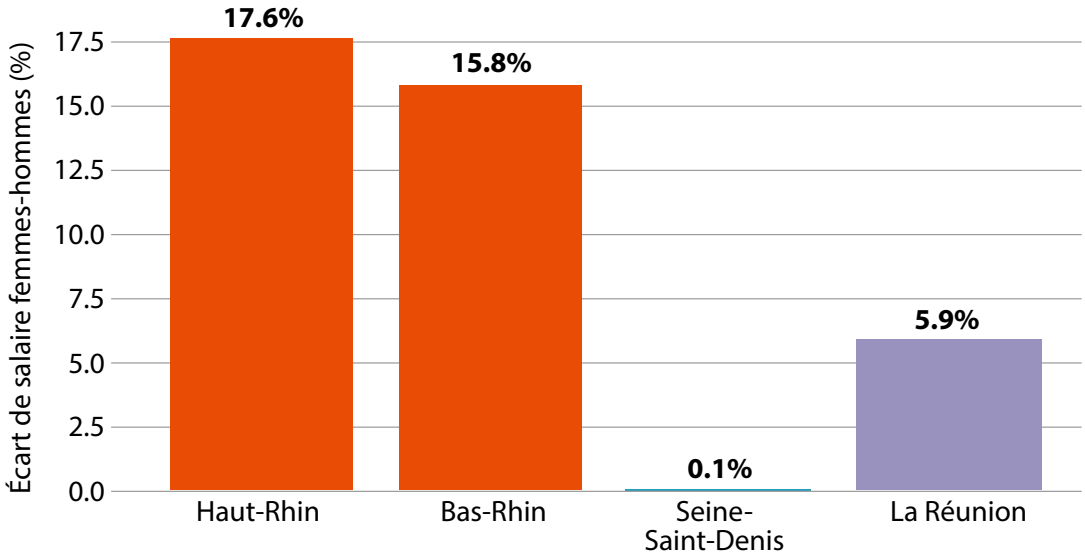
L'emploi dans la région mulhousienne



➔ Dans la région mulhousienne, 88 % des femmes travaillent dans les services (contre 62 % des hommes). Dans la zone d'emploi de Mulhouse, 21 % des femmes signent un CDI contre 31 % des hommes ; et 32 % des femmes salariées sont à temps partiel, contre seulement 7 % des hommes.

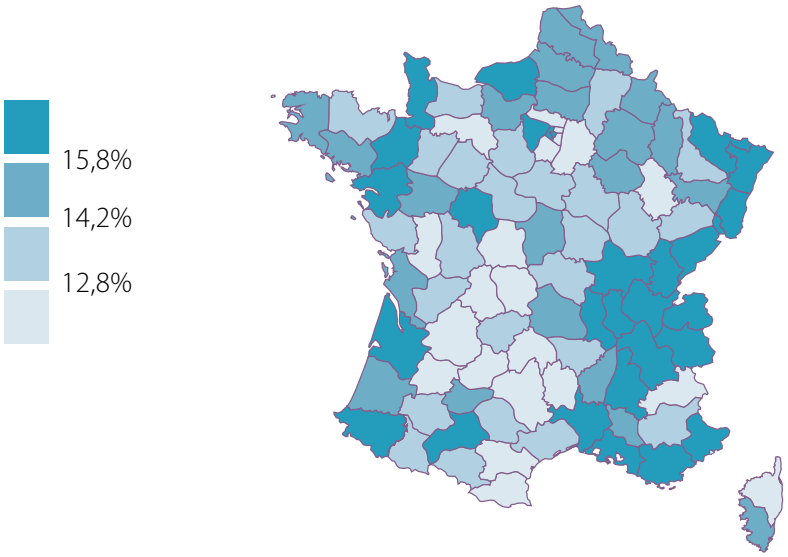
Les écarts de salaires

Écarts de salaires, quelques comparaisons territoriales



Insee 2022

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



➔ L'écart de salaire entre les femmes et les hommes atteint 17,6 % dans le Haut-Rhin et 15,8 % dans le Bas-Rhin, contre seulement 0,1 % en Seine-Saint-Denis et 5,9 % à La Réunion.

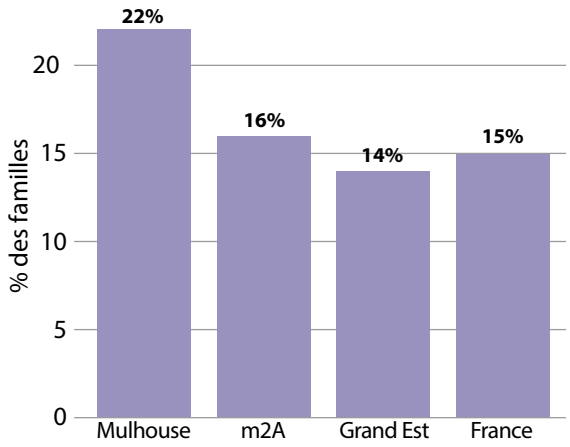
À l'intersection du genre et de la nationalité

71 % des femmes de nationalité française de la région mulhousienne sont en emploi, contre seulement 32 % des femmes de nationalité étrangère. Ces dernières sont également un peu plus souvent au chômage (19 % contre 12 %) et, surtout, 50 % d'entre elles sont « au foyer » ou sans activité professionnelle. Elles sont en revanche à parité avec les femmes de nationalité française quant aux possibilités de devenir commerçantes, artisanes ou cheffes d'entreprise.

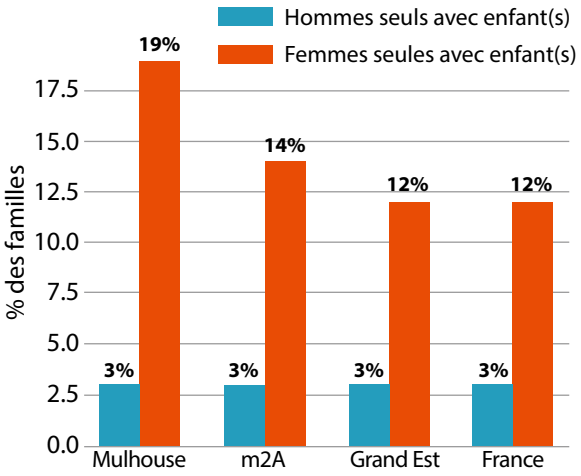
Les familles monoparentales

	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%

Part des familles monoparentales



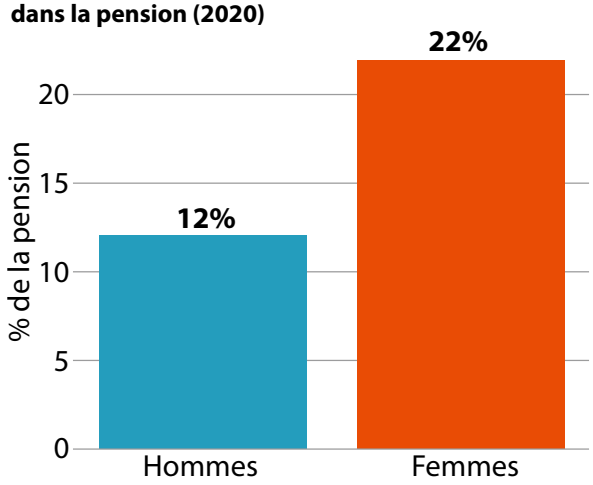
Composition des familles monoparentales



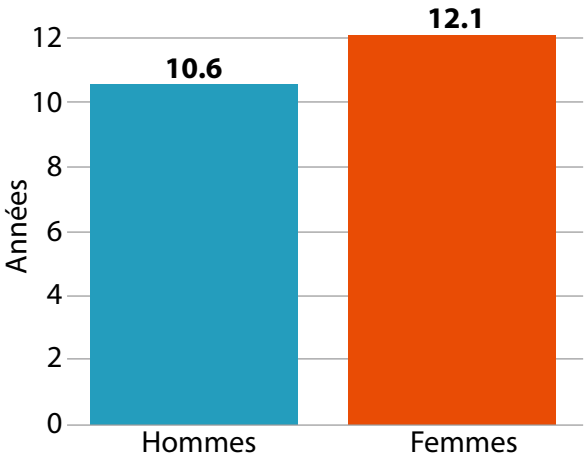
➔ 22 % des familles mulhousiennes sont monoparentales et ce sont les femmes qui, le plus souvent, assument seules ce rôle.

Les retraites

Part des dispositifs de solidarité dans la pension (2020)



Espérance de vie sans incapacité à 65 ans



➔ 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.

Les violences systémiques envers les femmes et les enfants

En 2025, l'accueil de jour départemental pour les femmes victimes de violences a permis de recevoir 825 femmes dont 652 nouvelles (+ 3 % par rapport à 2024).
Parmi ces femmes, 390 résident sur le territoire de m2A soit plus de 47 %.
Ces violences, systémiques et de masse entraînent des conséquences dramatiques d'ordre psychologique, physique, social, somatique et économique, et font peser une menace constante sur l'intégrité physique et psychique des victimes. Elles s'inscrivent dans un continuum de violences dont elles constituent le point culminant, le harcèlement de rue marquant le point de départ. Le parcours judiciaire, de son côté, reste une procédure lourde, coûteuse et susceptible de réactiver des traumatismes.

160 000
enfants victimes de viols pédo-criminels chaque année (source : Ciivise) un enfant toutes les 3 minutes

81%
des victimes enfants sont des filles

9,7 Milliard €
coût annuel de l'impunité des agresseurs et de l'absence de soutien aux victimes, dont 2/3 liés aux conséquences sur la santé

98% des personnes mises en cause pour viol ou tentative de viol sont des hommes.

➔ Plus de 10 % de la population française aurait été victime de violences sexuelles durant son enfance, soit environ 5,4 millions de personnes. Rapportée à la population mulhousienne, cette proportion représenterait près de 10 900 habitants. .

LGBTQIA+

En France, environ 10 % de la population s'identifie comme LGBTQIA+, selon les données mondiales et nationales d'Ipsos.

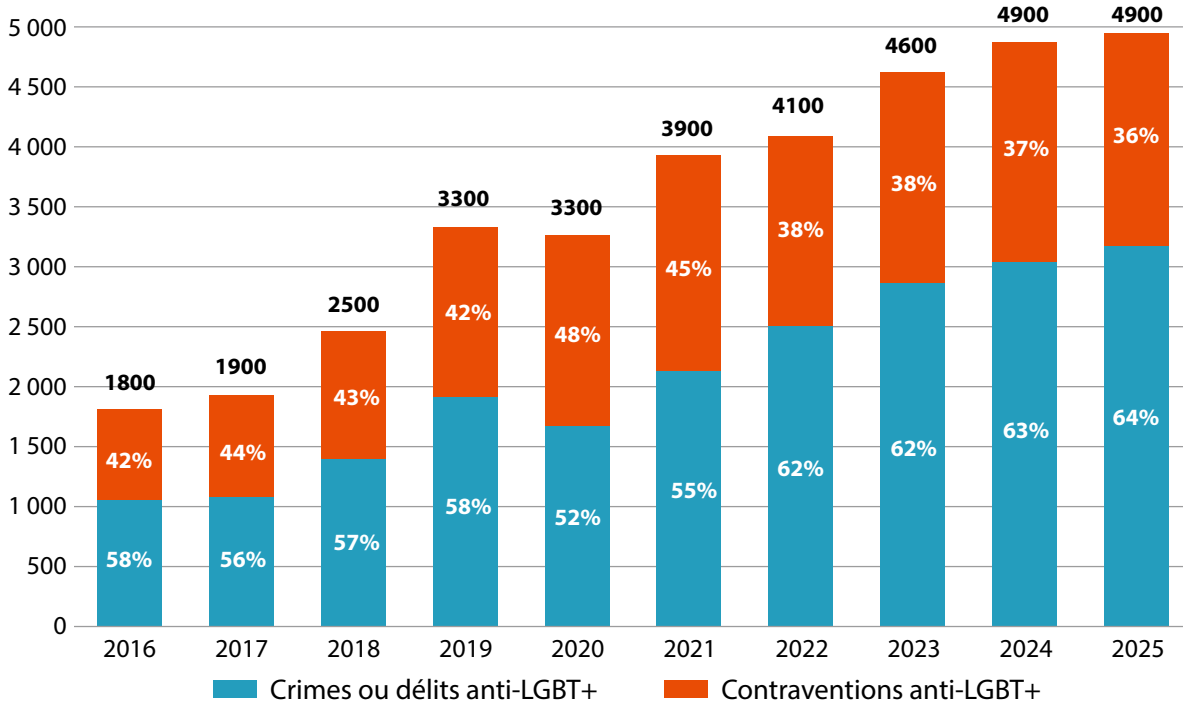
Dans le cadre du travail, une personne LGBTQIA+ sur quatre a été victime d'au moins une agression LGBT-phobe sur son lieu de travail.

51 % des agents de la fonction publique

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.

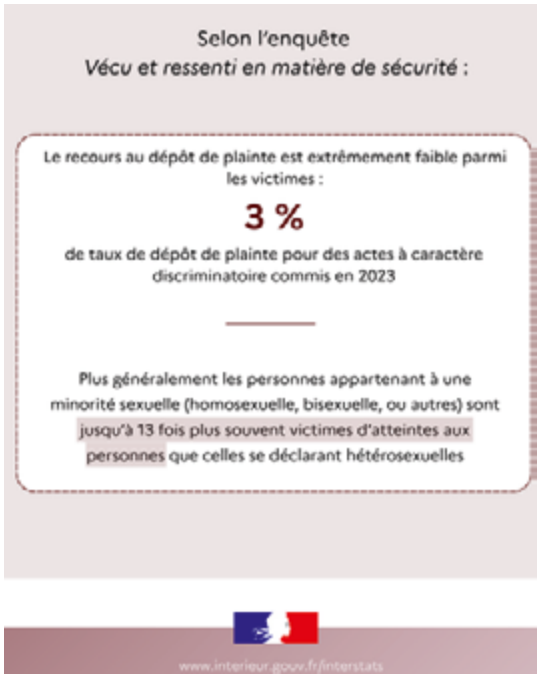
39 % déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail.

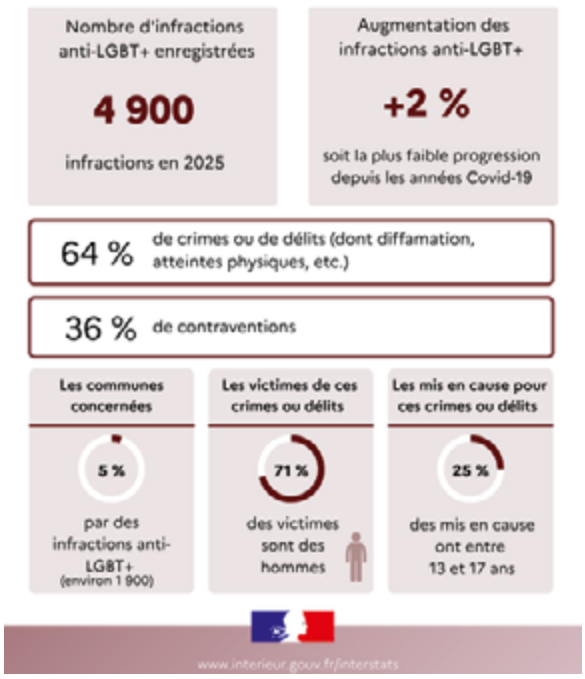


(Données chiffrées selon le Baromètre LGBTQIA+ Autre Cercle et IFOP)

Source : SSMSI (statistiques publiques de la sécurité intérieure), bases statistiques des infractions pour crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie nationale, 2016 à 2025

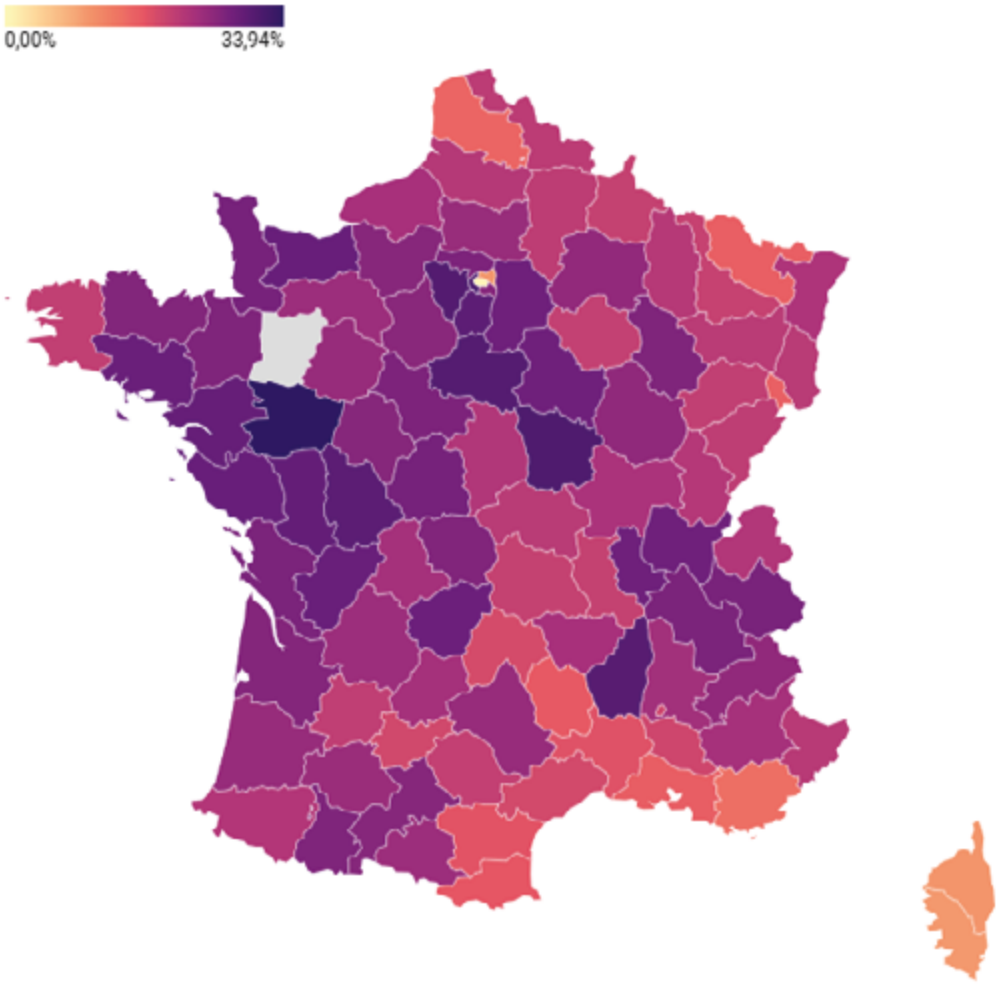
➔ On constate une augmentation continue des crimes, délits et infractions anti-LGBT+.





1.3 La présence des femmes dans les instances locales

Taux de femmes maires par département



Source : Ministère de l'Intérieur

En 2017, pour la première fois de son histoire, une femme devient maire de Mulhouse.

La place des femmes en politique et dans la gouvernance locale se renforce pas à pas. La parité progresse, bien que laborieusement, notamment aux postes clés. Le plafond de verre persiste.

Le taux de féminisation des élus locaux a néanmoins augmenté de 8 points et se rapproche de la parité, avec 52 % d'hommes contre 48 % de femmes aujourd'hui.

➔ **21.35 %** des maires du Haut Rhin sont des femmes.

Dans les instances de démocratie participative du parcours citoyen porté par le service jeunesse de la Ville de Mulhouse, la répartition filles-garçons, sur le mandat 2024-2026, est la suivante :

Conseil Municipal des Enfants : 55 conseillers municipaux enfants dont 34 filles et 21 garçons

Conseil Municipal des Ados : 32 conseillers ados dont 24 filles et 8 garçons

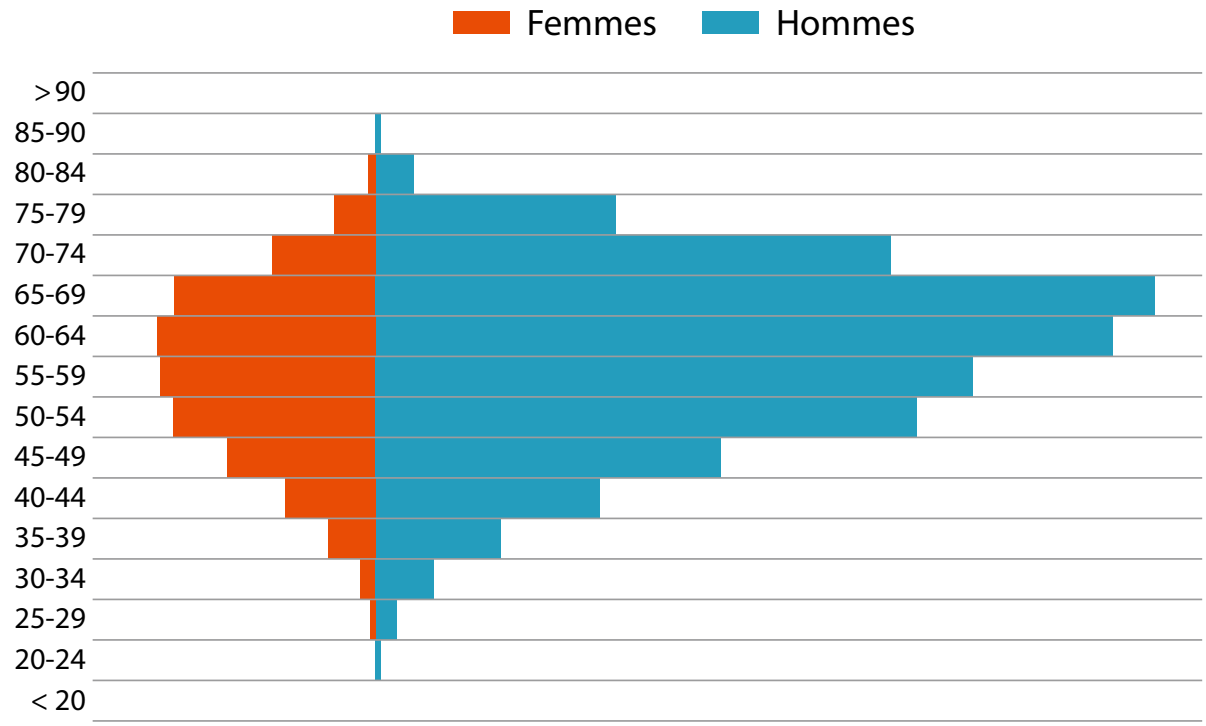
Conseil municipal des Jeunes : 42 conseillers dont 34 filles et 8 garçons

➔ Les filles représentent la majorité des effectifs présents.

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.

Pyramide des âges des maires



Âge des maires selon leur genre

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

La Fonction Publique Territoriale, par son statut, consacre le principe d'égalité de carrière et de traitement entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des filières et des cadres d'emploi leur est indifféremment accessible. Le système des concours garantit un égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique territoriale.

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, homme ou femme, 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, conclu 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 supports 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 du service des ressources humaines, reflet de l'activité de la Ville de Mulhouse en 2025.

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 1 750 agents dont 58,63 % de femmes.

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

Les femmes représentent 62% des catégories A, 58% des catégories B et 58% des catégories C (titulaires et contractuels cumulés).

La filière technique représente 49% de l'effectif total mais les femmes n'y sont présentes qu'à 43%. Par contre, elles sont fortement majoritaires dans la filière administrative à 82%.

La tendance est similaire à celle observée dans le rapport précédent.

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

		Titulaires				Contractuels			
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Filière	**Catégorie**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**
Administrative	A	18	**25**	53	**75**	28	**29**	69	**71**
	B	3	**6**	44	**94**	14	**25**	42	**75**
	C	14	**9**	146	**91**	3	**16**	16	**84**
Technique	A	21	**68**	10	**32**	8	**57**	6	**43**
	B	48	**81**	11	**19**	26	**59**	18	**41**
	C	340	**60**	227	**40**	42	**31**	93	**69**
Culturelle	A	14	**33**	29	**67**	36	**65**	19	**35**
	B	13	**30**	30	**70**	10	**32**	21	**68**
	C	6	**20**	24	**80**	1	**20**	4	**80**
Sportive	A	2	**67**	1	**33**	0	**0**	0	**0**
	B	2	**100**	0	**0**	4	**80**	1	**20**
	C	1	**100**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
Sociale	A	1	**8**	12	**92**	5	**19**	21	**81**
	C	0	**0**	104	**100**	0	**0**	2	**100**
Médico-sociale	A	0	**0**	1	**100**	1	**50**	1	**50**
	C	0	**0**	0	**0**	0	**0**	1	**100**
Police municipale	A	1	**100**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
	B	5	**100**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
	C	57	**84**	11	**16**	0	**0**	0	**0**
Animation	B	0	**0**	2	**100**	0	**0**	0	**0**
	C	0	**0**	4	**100**	0	**0**	3	**100**
Total		546	**44**	709	**56**	178	**36**	317	**64**

2.1.2 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 les femmes sont majoritaires sur les postes de cheffes et chefs de service (53%).

Les postes de direction sont occupés à 53% par des femmes soit 10 postes sur 19.

Fonctions	Femmes	Hommes	Postes pourvus	Part de femmes
DGS et DGA	1	4	5	20%
Directrices - Directeurs	10	9	19	53%
Cheffes - Chefs de services	36	32	68	53%

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.

2.1.3 Répartition dans les emplois non permanents

	Hommes	Femmes	Total
Collaboratrices- collaborateurs de cabinet	2	2	**4**
Contrats de projet	3	5	**8**
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	22	38	**60**
Emplois aidés	3	18	**21**
Apprentis	11	12	**23**
Vacataires	363	402	**765**
TOTAL	**404**	**477**	**881**

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 à hauteur de 90 % ou de 80 %, par exemple.

En 2025, la grande majorité des temps partiels, 101 sur 129 soit 78%, a été prise par des femmes.

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 dont les motivations sont multiples.

Temps partiels		**Titulaires**	**Contractuels**	**Total**
Catégorie A	Hommes	2	2	4
	Femmes	21	11	32
	Total	**23**	**13**	**36**
Catégorie B	Hommes	8	4	12
	Femmes	17	13	30
	Total	**25**	**17**	**42**
Catégorie C	Hommes	11	1	12
	Femmes	36	3	39
	Total	**47**	**4**	**51**

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.

Temps non complets		**Titulaires**	**Contractuels**	**Total**
28h ou plus	Hommes	0	5	5
	Femmes	93	14	107
	Total	**93**	**19**	**112**
17h30 à moins de 28h	Hommes	1	5	6
	Femmes	157	78	235
	Total	**158**	**83**	**241**
Moins de 17h30	Hommes	2	4	6
	Femmes	2	3	5
	Total	**4**	**7**	**11**

Toutes situations confondues, les femmes occupent 347 des 364 postes à temps non complets, soit 95%.
Les hommes sont presque au même nombre sur les postes à temps non complets inférieurs à 17h30 hebdomadaires, ils représentent 55% de cette catégorie horaire.

2.2.3 Le congé parental

Concernant ce congé, l'année 2025 illustre une tendance constante : la totalité des 10 congés parentaux ont été pris par des femmes.

2.2.4 Les congés pour enfants malades

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	72	158
Nombre de jours	431	978

69% des congés ont été pris par des femmes en 2025. Les mères ont pris 69% des jours octroyés. Les hommes et les femmes prennent 6 jours en moyenne.

2.2.5. Les congés pour conjoint ou proche malade

	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	5	6
Nombre de jours	40	33

Concernant les congés pour conjoint ou proche malade, les femmes en ont eu besoin à 55% en 2025.

Les hommes ont pris 8 jours en moyenne et les femmes 5,5 jours (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) :

	Femmes			Hommes			
Catégorie	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	Écart brut moyen/ETP
A	10 244 427 €	203,73	50 284 €	7 224 138 €	130,97	55 158 €	- 8,84 %
B	5 343 287 €	150,76	35 441 €	4 594 326 €	115,16	39 896 €	- 11,17 %
C	16 086 473 €	511,93	31 423 €	15 571 019 €	443,49	35 110 €	- 10,50 %
Total	**31 674 187 €**	**866,42**	**36 558 €**	**27 389 483 €**	**689,62**	**39 717 €**	**- 7,95 %**

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

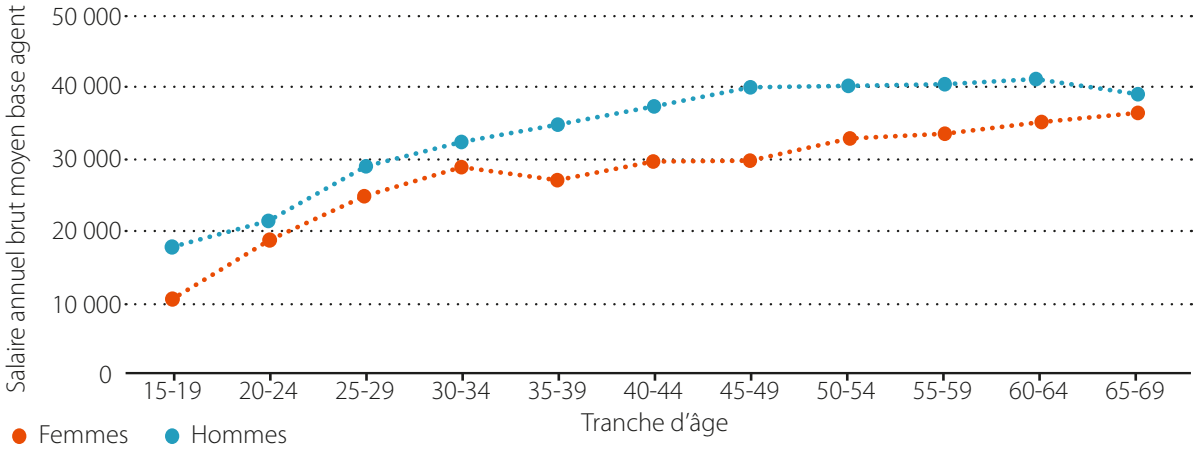
	Femmes			Hommes			
Eléments	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	Salaire brut	ETP	Brut moyen par ETP	Écart brut moyen/ETP
Astreintes	13 381€	35.17	380,47 €	168 188 €	189,80	886,13 €	- 57,06 %
Heures supp/ complément.	407 177 €	430.05	946,81 €	987 123 €	434,24	2 273,22 €	- 58,35 %
Vacations	135 702 €	543.01	249,91 €	71 232 €	236,96	300,61 €	- 16,87 %
NBI	323 138 €	626.81	515,53 €	330 615 €	527,30	627 €	- 17,78 %
Régime indemnitaire	6 659 171 €	877.76	7 586,55 €	5 653 446 €	666,46	8 482,80 €	- 10,57 %

➔ Les heures supplémentaires et les astreintes sont les principales sources d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le nombre d'heures supplémentaires s'élève à 15 567 heures pour les femmes et 36 898 heures pour les hommes.

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 :

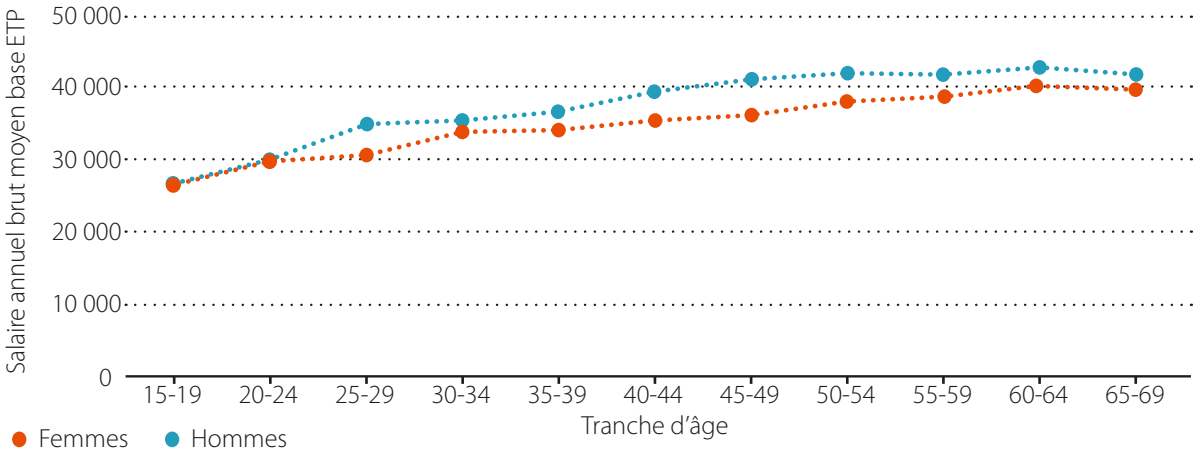
Écart de salaire réel observé entre les femmes et les hommes par tranche d'âge base agent
(toutes catégories confondues)



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.

Écart de salaire réel observé entre les femmes et les hommes par tranche d'âge base ETP
(toutes catégories confondues)



2.4 Promotions et avancements

Les avancements d'échelon sont automatiques pour toutes et tous selon l'ancienneté dans la grille indiciaire correspondant à leur grade.
En 2025, les femmes ont davantage bénéficié d'avancement de grade que les hommes et de promotions internes.

Avancements, promotions	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	253	438
Avancement de grade (dans le même cadre d'emploi)	12	17
Promotion interne au sein de la collectivité (cadre d'emploi supérieur)	5	7

2.5 La mixité dans le suivi des formations en 2025

Parmi les 1 080 agents ayant bénéficié d'une formation en 2025, 55,3 % sont des femmes et 44,7 % des hommes.

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	39	70	50	86	**245**
Catégorie B	40	58	37	51	**186**
Catégorie C	292	255	25	77	**649**
Total	**371**	**383**	**112**	**214**	**1 080**

➔ À noter que les agents masculins sont souvent 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 d'égalité professionnelle déclaré en 2025 portant sur l'année 2024

Pour la deuxième année de mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, la Ville de Mulhouse a obtenu la note de **76 points sur 100,** composée ainsi :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 46 points sur 50
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 15 points sur 15
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes :14 points sur 25
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 1 point sur 10

➔ À noter, il faut 75 sur 100 pour atteindre les objectifs fixés.

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 également 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 ainsi comme un frein.

Le guide de la parentalité au travail, réalisé dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle est disponible sur l'intranet et remis aux agents. Il rassemble toutes les informations sur leurs droits, pour contribuer à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Développer le télétravail

Le télétravail contribue à concilier plus facilement l'activité professionnelle avec les obligations familiales, qui reposent encore souvent davantage sur les femmes.

Jusqu'alors possible à hauteur d'un jour par semaine, avec des exceptions liées à la santé, au handicap ou aux fortes chaleurs, le télétravail est désormais autorisé jusqu'à deux jours par semaine, sous réserve de sa compatibilité avec l'organisation du service.

En 2025, dans le cadre d'une convention tripartite signée avec leur employeur et leur manager, 362 femmes et 139 hommes ont bénéficié du télétravail à raison d'un jour par semaine ou de manière occasionnelle et plus rarement pour 2 jours par semaine.

Le télétravail a donc été plébiscité par 72% 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 des agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux.

Ces congés, majoritairement pris par les femmes, sont de deux types :

— 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 atteinte 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 nécessaires.

Le guide interne de la parentalité au travail contient également ces informations ; il est remis à l'occasion d'une grossesse ou d'une naissance et est également disponible sur l'intranet.

Les actions de communication thématiques contribuent également à lutter contre les stéréotypes de genre. En 2025, un clip a été diffusé avec la participation d'agents de la collectivité :
« #ZéroEtiquette, focus sur l'égalité au sein des métiers. Nos missions n'ont pas de genre, ensemble, luttons contre les stéréotypes ».

2.6.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

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

Depuis 2022, une sensibilisation au sexisme est menée à l'aide 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, ainsi que 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, d'entamer le dialogue sur cette thématique et de promouvoir les bonnes pratiques à intégrer dans les équipes.

En 2025, 41 personnes ont bénéficié d'une sensibilisation à l'aide de ce support, notamment de nouveaux agents, des membres du réseau des agents d'accueil ainsi que des agents du service jeunesse.

Par ailleurs, 61 agents de la direction nature et espaces verts ont suivi une formation du CNFPT sur le thème des « propos et comportement sexistes au travail : repérer, agir, prévenir ».

➔ À noter enfin que 31 personnes ont bénéficié d'une formation sur la gestion de l'agressivité et de la violence (élections, CNI, passeports, tranquillité publique médiation, famille et parentalité, prévention collège ...).

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, quant à lui, une présidence alternée à un membre de chaque sexe.

2.7 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 veille 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'aménagement 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, afin d'éviter, dans la mesure du possible, de programmer des réunions le mercredi ou 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) :
Afin de 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 un dispositif de prévention et de signalement des risques psychosociaux. Afin d'assurer le suivi du plan d'actions et de l'articuler entre les différents acteurs, une référente dédiée est identifiée au sein de la direction des ressources humaines.

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 est apportée à la prévention des violences sexuelles, sexistes et de harcèlement.

La Ville de Mulhouse mène également une sensibilisation au sexisme dans ses services en utilisant le support proposé par l'ANACT, un jeu de plateau « Sexisme 100 sans façons » et propose chaque année, via la communication interne, pour les agents un film un spectacle un événement.



En 2025, la Ville de Mulhouse et l'entreprise mulhousienne de création de vidéos Carbone Café, avec le soutien du Club Volley Mulhouse Alsace et des VMA Queens, ont décidé de mettre en lumière les trajectoires inspirantes de femmes mulhousiennes, qu'elles soient sportives de haut niveau ou à la tête d'une entreprise.

- Quels obstacles doivent-elles surmonter ?
- Quelles valeurs partagent-elles ?
- Comment, ensemble, redéfinissent-elles leur place et ouvrent la voie aux générations futures ?

Découvrez le documentaire « Les petits Cailloux » où passion, ambition et engagement se rencontrent sur la chaîne Youtube de la Ville de Mulhouse : ***Les petits cailloux***

3. Pour une égalité réelle entre les femmes, les hommes, et les personnes LGBTQIA+

L'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre est au coeur des politiques publiques de la Ville de Mulhouse.

La Ville de Mulhouse développe une approche transversale de son action, en lien avec l'ensemble de ses services et avec les acteurs associatifs.

Les actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les personnes LGBTQIA+ sont suivies par une cheffe de projet à l'égalité rattachée à la direction population solidarité -CCAS, et portées par l'ensemble des services de la collectivité.

Désormais, 3 axes structurent la politique mulhousienne en faveur de l'égalité femmes-hommes et LGBTQIA+ :

- **Bâtir** une culture de l'égalité réelle : informer, prévenir, lutter
- **Mettre en lumière :** se souvenir, reconnaitre, visibiliser
- **Bien vivre :** chez soi, dans l'espace public et dans le monde numérique

3.1 Bâtir une culture de l'égalité réelle femmes hommes : informer, prévenir, lutter

3.1.1 Informer, prévenir, lutter

Le dialogue interreligieux occupe une place importante à Mulhouse. L'État ne reconnait aucune religion et garantit à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire. Ainsi, la laïcité est un espace commun où chacun a sa place, quelles que soient ses croyances. Elle protège la liberté de toutes et tous. Vivre ensemble, ce n'est pas se ressembler : c'est accepter nos différences dans un cadre où personne n'impose la sienne à l'autre.

En 2025, le service des cultes de la Ville et la mission égalité ont organisé deux conférences :

- Sacrées femmes : 4 femmes 4 religions
- Chemins croisés entre spiritualité et LGBT+

Conférence Sacrées femmes : 4 femmes 4 religions

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, une conférence « *Sacrées Femmes* » a mis en lumière les parcours et les réflexions de 4 femmes, 4 parcours d'exception chacune représentant une religion différente :

Céline SAUVAGE, Pasteure à Illzach-Jeune Bois et Présidente du Consistoire Réformé de Mulhouse.

Annick SCHULLER-BLENNER, Coopératrice à l'église Sainte-Marie de Mulhouse.

Janine ELKOUBY, ancienne Vice-présidente du consistoire israélite du Bas-Rhin, présidente des Amitiés judéo-chrétiennes de Strasbourg (Chevalier de l'Ordre du Mérite en 2011).

Hanane LAMOURI, Responsable de l'aumônerie musulmane hospitalière aux Hôpitaux Universitaires de Strasbourg.

Cette soirée fait écho au calendrier interreligieux de Mulhouse, qui pour sa 21e édition, a pour fil conducteur la place de la femme dans la religion.



Conférence « Chemins croisés entre spiritualité et LGBT+ »

Quatre représentants religieux vont, le temps de cette conférence, partager leur parcours et leurs actions quotidiennes pour une religion plus ouverte et inclusive :

Jean-Michel Dunand, membre du collectif Rien à guérir, qui lutte contre les thérapies de conversion et fondateur de la Communion Béthanie, une fraternité de prière au service des personnes transgenres et homosexuelles.

Baptiste Duprez est salarié pour l'Antenne inclusive, une commission de la paroisse protestante Saint-Guillaume à Strasbourg. Elle a été créée par un groupe de bénévoles opposé à la Manif pour tous (en lutte contre le mariage des couples de même genre). Elle a pour but d'accueillir les personnes LGBT+ et croyantes dans un espace religieux sûr et inclusif.



Josué Ferreira, ordonné rabbin à l'âge de 29 ans à la synagogue parisienne Kehilat Gesher en 2021. Assigné femme à la naissance, il a effectué une transition de genre en 2023 et est devenu le premier rabbin transgenre à exercer en France.

Kalilou Sylla, après des études théologiques à Rabat, est devenu imam de la Grande Mosquée de Strasbourg à l'âge de 24 ans en 2020. Il oeuvre au quotidien pour une religion plus ouverte et inclusive en faveur des personnes LGBT+.

Ciné-débat avec la projection du film Aime et fais ce que tu veux

Mardi 3 juin, à 20h, au cinéma Le Palace

Ce film traite de la question de l'homosexualité vécue par un jeune prêtre. Un débat a été proposé après la projection, animé par Joachim Trogolo, pasteur des paroisses protestantes de la Dynamique mulhousienne.

Synopsis

Adam, jeune prêtre charismatique, rejoint une paroisse rurale et s'occupe d'un foyer accueillant de jeunes adultes. Par son implication, il suscite rapidement l'admiration de tous. Mais peu à peu, son attirance pour l'un des garçons du centre se transforme en véritable chemin de croix. Habité par une foi véritable mais rongé par la culpabilité, il tente en vain de lutter contre cet amour naissant.

Soutien aux associations

Week-end de Lutte des droits des femmes du 07 au 09/03/2025 : avec le soutien de la ville de Mulhouse, plusieurs collectifs féministes du Haut-Rhin ont proposé des animations, sur Mulhouse et Colmar, autour de la lutte pour les droits des femmes : fresque du sexisme, ciné-débat, marche, rencontre d'artisanes, de créatrices, d'associations locales, conférence gesticulée et scène ouverte gratuites à Mulhouse au restaurant le Sinclair.

3.1.2 Informer, prévenir, lutter

La Ville de Mulhouse, sous la bannière Mulhouse au pluriel, s'est associée à un collectif d'associations mulhousiennes pour organiser des événements et actions de prévention ayant pour but de lutter contre la LGBT-phobie. Ces associations œuvrent au quotidien pour l'acceptation de chacun.

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

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.
Site internet : 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.
Plus d'infos : aides.org

L'association Hêtre est une association qui propose une écoute individuelle ou en groupe des personnes LGBTQIA+ et de leurs proches, afin de les soutenir, les écouter ou les accompagner dans des démarches sociales, administratives et médicales.
Site internet : asso-hetre.fr

Queer Stub- Centre LGBTQIA+ 68 est une association haut-rhinoise de lutte contre les discriminations liées au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre.
Fondée en avril 2025 sous l'impulsion de plusieurs associations LGBTQIA+ du Haut-Rhin et avec le soutien de la DILCRAH, la Queerstub a pour objectif de mener des actions à caractère social, éducatif, artistique et des activités à caractère préventif et de santé en particulier sexuelle.
Site internet : https://www.queerstub.fr/page/3338537-presentation

3.1.3 Les services de la Ville et du CCAS s'engagent

Job dating au féminin

L'association VMA Queens – Vois-Moi Autrement, fondée par le Volley Mulhouse Alsace, a pour objectif de promouvoir et d'accompagner les femmes à toutes les étapes de leur vie.

VMA Queens a organisé un job dating au féminin, en collaboration avec France Travail. Une quinzaine d'entreprises et d'agences de recrutement étaient présentes, proposant de nombreuses offres d'emploi dans tous les secteurs, parmi lesquelles la direction des ressources humaines de la Ville de Mulhouse.

La santé des femmes

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 a tenu à témoigner de 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.



CCAS - M ta santé



La santé des femmes présente des spécificités qui sont peu connues, et par conséquent, moins bien prises en charge. Par ailleurs, l'accès aux soins devient aujourd'hui, sur le territoire mulhousien, un enjeu majeur en matière de santé publique. Les femmes, en particulier, ont de grandes difficultés à accéder à un suivi gynécologique, et donc aux dépistages en matière de cancer du sein ou du col de l'utérus.

Depuis mai 2024, dans le cadre du Contrat Local de Santé, « M ta Santé », un camion de prévention et dépistage a été mis en circulation. Ce dispositif, porté conjointement par la CPTS (communauté professionnelle territoriale de santé), la Ville de Mulhouse et le CCAS, sillonne les quartiers mulhousiens tout au long de l'année.
En 2025, ce sont 269 entretiens de prévention, 401 mammographies et 117 frottis réalisés.

À l'occasion de la 7e promenade santé à Bourtzwiller, de nombreuses femmes ont pu découvrir le dispositif M'ta santé grâce à une présentation dédiée. Leur participation a été rendue possible par une adaptation de la promenade : elle s'est tenue un mercredi après-midi pour permettre aux jeunes mères de venir avec leurs enfants, et l'itinéraire a été conçu en tenant compte des poussettes. Cette organisation a notamment permis à plusieurs femmes seules de rencontrer des associations de prévention, de bénéficier de conseils en nutrition pour elles et leurs familles, et de pratiquer une activité physique douce.

Le collectif santé sexuelle

L'objectif de ce collectif est de recenser et de faire connaître l'ensemble de l'offre des services disponibles sur le territoire en matière d'éducation à la santé sexuelle, à destination des habitants comme des professionnels.

L'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS) est un levier central de prévention des violences sexistes et sexuelles.

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 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 sociale, centre d'accueil des demandeurs d'asile, foyers, …). Au cours de ses séances, l'éducation affective et sexuelle permet aux jeunes de verbaliser et de comprendre les liens qu'ils peuvent avoir entre eux, dans un objectif de prévention contre le harcèlement.

Distributeurs de serviettes hygiéniques

Des distributeurs de serviettes hygiéniques ou petits paniers ont été installés au sein des services de la Ville : bibliothèques, service éducation, maison During, la salle de formation des agents de la Ville, le service jeunesse.

Sur simple demande à l'accueil, les usagers des services solidarité, secours, Insertion et état civil peuvent également bénéficier gratuitement de serviettes hygiéniques.



Initiatives et actions jeunesse

Le service jeunesse se mobilise en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons notamment dans le cadre du parcours citoyen de la politique jeunesse municipale.
Face à la demande des écoles de disposer d'outils pour échanger avec les élèves sur la question de l'égalité filles garçons, le service jeunesse a décidé de concevoir une mallette pédagogique dédiée. Sa conception s'appuie notamment sur différentes formations dispensées par les associations Thémis et Abracada'grand, ainsi que par la mission Égalité de la Ville.

Objectifs de la mallette

- Fournir aux enseignants des outils clés en main adaptés à l'âge des enfants
- Sensibiliser aux stéréotypes de genre
- Encourager la réflexion et le débat sur l'égalité et le respect
- Permettre une utilisation autonome par les enseignants

« La mallette sans stéréotype »

- Un livret "C'est quoi l'égalité fille-garçon" (sport, tâches ménagères, métiers), remis à chaque enfant
- Des affiches illustrées sur les stéréotypes subis par filles et garçons
- Quatre livres et deux jeux complémentaires
- Un dossier pédagogique avec questionnaire de satisfaction et QR code pour recueillir les retours des enseignants

Quatre mallettes seront proposées en réservation aux écoles.

CCAS - Famille, Parentalité et Prévention

Le service famille, parentalité et prévention du CCAS, à travers les actions éducatives menées par les éducateurs spécialisés de la Ville de Mulhouse, intègre systématiquement une dimension visant à promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons. Ces actions sont en direction des jeunes de 10 à 25 ans qui résident dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Ceci se traduit tant par la recherche de mixité dans les actions menées auprès des jeunes que dans le contenu des actions qui sont proposées. A l'âge adolescent, les jeunes cherchent souvent à appartenir à des groupes unisexes, les éducateurs veillent donc à constituer des équipes mixtes.

Le service propose dans le cadre du soutien à la parentalité des actions collectives à destination des familles.

Les groupes de paroles, à destination des parents, sont animés par une coach à la parentalité et visent à promouvoir l'apprentissage collaboratif en offrant un espace d'échange autour des 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 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 »* du réseau santé et sont sollicitées dans le quartier. Grâce à cette action, des femmes victimes de violences conjugales ont réussi à rompre le cycle de violence dans lequel elles étaient enfermées, retrouvant progressivement leur autonomie et leur sécurité.

Le service des sports

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 Ville de Mulhouse favorise et met en valeur la place des femmes dans le sport en soutenant la pratique sportive féminine, entre autres, avec le développement des équipes féminines dans les sports collectifs.

Dispositifs en vigueur en 2025 :

Le soutien aux clubs sportifs favorisant la pratique féminine et soutien aux athlètes féminins :

À travers les soutiens financiers annuels directs et / ou indirects versés au titre de la saison sportive 2024/2025 ou la mise à disposition directe ou indirecte d'installations sportives, la Ville de Mulhouse a accompagné spécifiquement plus d'une vingtaine d'associations (liste non exhaustive) 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, Assoc. Bien-être et Sport, ASPTT Mulhouse, Volley Mulhouse Alsace, Cosmosport, Espérance Mulhouse 1893 Judo, FCM 1893 Alsace, FCM escrime et FCM tennis, les Mulhousiennes, Mulhouse Foot Réunis, Mulhouse Squash Club, Mulhouse Tennis de Table, Mulhouse Water-polo, Entente Mulhousienne Handball, Nat Synchro Mulhouse, Panthères Mulhouse Basket Alsace, Philidor Mulhouse, Red Star Mulhouse Badminton, Rugby Club Mulhouse, Société Hippique de Mulhouse, Société de tir à l'arc Mulhouse, Touring Plongée Mulhouse et Union Sportive Azzurri.

Par ailleurs, la Ville a soutenu financièrement de manière directe 9 athlètes féminines de haut niveau à hauteur de 16 200 euros. Elles sont issues de 4 clubs mulhousiens différents, retenues dans le dispositif municipal Team Elite /Espoir Athlètes Mulhouse.

Badminton	***Canoë-kayak***	***Equitation (para-dressage)***	***Natation***
LAMBERT Margot	CHASERAND Elise	MISLIN Cloé	LEFEBVRE Louise
LASIS Margaux	PFLIEGER Amélie		
POGNANTE Camille	ROMAND Juliette		
	HELLE Elora		

Journée internationale du sport féminin (24/01/2025) :

La Ville de Mulhouse a accompagné, directement ou indirectement,, les initiatives associatives portées à l'occasion de la journée internationale du sport féminin et notamment le dispositif « Le sport donne des Elles » : soutien de la communication et du déploiement de cette journée multisports entièrement gratuite, portée par l'ASPTT Mulhouse. L'objectif étant d'offrir aux habitantes un accès libre à la découverte d'activités physiques variées (fitness, sports collectifs, bien-être) permettant d'encourager la pratique sportive féminine en club.

La Maison Sport-Santé de Mulhouse :

Gérée par la Ville de Mulhouse et en lien avec le CCAS de Mulhouse, la Maison- Sport-Santé, située au Centre Sportif Régional Alsace, peut être amenée à délivrer un accompagnement financier spécifique aux associations lors de l'ouverture de créneaux sport-santé ou de remise en forme destiné à un public éloigné de la pratique.

Dispositif municipal « Sportez-vous bien » :

Dans le cadre du dispositif précité, la Ville de Mulhouse a organisé des séances gratuites de remise en forme et bien-être (ex. fitness, Qi-Qong, Yoga...) à destination notamment de publics féminins.

Dispositif municipal « Midi Fitness » :

La Ville de Mulhouse a mis en place dès avril 2024 (et toujours en vigueur en 2025), un cours « midi fitness » à destination du personnel municipal qui rencontre un plein succès auprès de ses agents féminins.

Autres modes de promotion du sport féminin :

Le relais des informations et la promotion du sport féminin sont organisés également à travers le magazine municipal M+ .

La direction des sports et de la jeunesse fait un suivi attentif des projets orientés vers la pratique féminine et les actions de prévention de la violence dans le milieu sportif.

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. Cette course est inscrite au calendrier événementiel de la ville et est soutenue par la Ville de Mulhouse au niveau logistique, technique et administratif.

En 2025, 9 400 personnes ont participé à cet événement.



La culture

Dans le cadre de sa politique culturelle, la Ville de Mulhouse aborde la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes en veillant à un équilibre de la programmation artistique et en prenant part aux évènements liés directement à cette question. La direction de la culture veille à développer la visibilité des femmes artistes aux Musées des Beaux-Arts et historique.

Spectacles valorisés par la Filature dans le cadre de Mulhouse au pluriel

- **Jeudi 22 mai, à 18h, à La Filature**

Soirée Sunset – DJ & Drag Show.
La Filature a proposé une nouvelle soirée festive avec un DJ set, animé par le collectif Zam Zam et un Drag Show avec la complicité des équipes artistiques des spectacles *Makbeth,* du Munstrum Théâtre et *Hedwig and The Angry Inch*.

• **Les 20, 21 et 23 mai à 20h et le 22 mai à 19h, à La Filature**

Comédie musicale *Hedwig and The Angry Inch*

Brice Hillairet, Molière de la révélation 2020, joue le rôle d'Hedwig, chanteuse rock transgenre d'origine est-allemande. À travers ses chansons et ses confidences, elle raconte son parcours chaotique, accompagnée de son choriste et mari et de son groupe *The Angry Inch*.

Perspectives 2026-2033
— Parentalité - accompagner toutes les familles : participer aux projets Maison pour les parents
— Santé : promouvoir la spécificité de la santé des femmes
— Poursuivre la création d'événements permettant d'échanger et de construire ensemble à destination du grand public
— Garantir les interventions d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)
— Développer la mise en place des distributeurs de serviettes hygiéniques pour les agents et le public accueilli
— Développer/ soutenir le collectif Mulhouse au pluriel

3.2 Mettre en lumière : se souvenir, reconnaitre, visibiliser

3.2.1 Le devoir de mémoire

17 mai - Commémoration en hommage à Pierre Seel

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

Les associations DJ arc en ciel, 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 et torturé lors de la Seconde Guerre Mondiale en raison de son homosexualité.



3.2.2 Reconnaitre : nom de rue et d'édifice public au féminin

Une ville qui nomme ses rues au féminin est une ville qui répare son histoire.

- 21 rues à Mulhouse portant un nom ou prénom féminin
- 237 rues à Mulhouse portant un nom masculin
- 594 autres rues portant un nom d'événements, ...

Groupe scolaire et périscolaire Simone Veil – inauguration en 2025





3.2.3 Donner de la visibilité

Septembre 2025 Explor'Assos, les associations Autre Regard, David et Jonathan et Hêtre
La Ville de Mulhouse a organisé en septembre 2025, Explor'Assos où 230 associations mulhousiennes sportives, culturelles, humanitaires, de solidarité, de prévention, de loisirs ont pu y participer et se faire connaitre du grand public. Les associations LGBTQIA+ ont tenu des stands pour sensibiliser et répondre aux questions des visiteurs.



Samedi 7 juin, à 14h, sur le parvis de la Fonderie – Marche des fiertés

Une marche a été organisée par un collectif d'associations locales en faveur des droits des personnes LGBTQIA+.

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.

Perspectives 2026-2033

- Poursuivre l'attribution de noms de rues et d'édifices à des figures féminines
- Faciliter l'organisation et le bon déroulement de la Marche des fiertés
- Pérenniser la commémoration en hommage à Pierre Seel, aujourd'hui portée par un collectif d'associations et la mission Égalité, en l'intégrant au calendrier officiel des commémorations de la Ville
- Développer le mobilier urbain arc-en-ciel

3.3 Bien vivre à Mulhouse chez soi, dans l'espace public et numérique

3.3.1 Observatoire des Violences Intrafamiliales et Faites aux Femmes (OVIFF)

La Ville de Mulhouse anime depuis 2010 une plate-forme regroupant les acteurs mulhousiens de la lutte contre les violences intrafamiliales. Dans ce cadre, elle a mis en oeuvre 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 oeuvrant 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 premiers intervenants dans les situations de violence, il est essentiel qu'ils en comprennent les mécanismes afin d'intervenir de manière adaptée et efficace. Ainsi, l'ensemble des policiers municipaux a bénéficié d'une formation ou d'une sensibilisation à la thématique des violences intrafamiliales.

Par ailleurs, l'OVIFF intervient ponctuellement en matière de sensibilisation des jeunes lycéens 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.

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 2025, c'est le spectacle *Barmanes* qui a été proposé aux lycéens et au grand public.

Ce spectacle raconte une immersion dans le corps d'une femme, serveuse dans un restaurant, en France, aujourd'hui. Des cafés du matin aux digestifs du soir, nous slalomons entre les exigences d'une clientèle pressée, d'une vie privée débordante et des provocations sexistes délibérées. Au vacarme incessant du bistrot est la sororité d'une équipe de femmes. Ces voix sont toutes contenues dans le personnage de « elle ». Un monologue tranchant, rempli d'anecdotes intimes où l'autrice détaille sa propre expérience de serveuse. Elle y convoque les femmes de son parcours, les chanteuses RNB qui passaient dans ses oreilles, et les rencontres marquantes. Grâce à des interviews réalisées auprès de ses anciennes collègues, Marion porte une voix chorale qui poétise la charge mentale et les rapports dominants, en mettant à distance la célèbre injonction « le client est roi ». Ce poème documentaire dévoile une réalité crue où la femme n'est pas distinguée de l'objet de service et de désir, et dont le corps est en première ligne.

3.3.2 Une ville pour toutes et tous

Non, Mulhouse dit STOP au harcèlement



Consciente des conséquences que peut avoir le harcèlement sur les individus, la Ville de Mulhouse a décidé de renforcer son plan d'action et son engagement afin de sensibiliser ses habitants à toutes les formes de harcèlement. Qu'il soit de rue, scolaire, professionnel, sur internet, touchant les mineurs ou les seniors, ce plan d'action vise à renforcer l'écoute et le soutien aux victimes.

Les femmes sont les premières victimes de toutes les formes de harcèlement.

Face à une hausse nationale des cas de harcèlement en France, la Ville de Mulhouse améliore ses dispositifs existants pour répondre aux enjeux actuels avec pour objectifs de :

- Permettre le signalement des cas de harcèlement : mise à disposition de ressources, d'informations
- Sensibiliser pour identifier et prévenir les phénomènes de harcèlement
- Construire collectivement les moyens d'agir : encourager les réactions appropriées, favoriser l'entraide et la solidarité

Dispositif Angela-UMAY



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. 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.

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.

En lien avec le plan Angela, lancé à Mulhouse en 2023, la Ville de Mulhouse s'associe à la société Océan Pink qui, via l'application UMAY, propose aux Mulhousiennes et Mulhousiens une cartographie des lieux sûrs, commerces et équipements. Les professionnels sont formés à accueillir toute personne se sentant en situation d'insécurité ou victime de harcèlement de rue. Une permanence téléphonique, 7 jours sur 7 et 24h/24, est assurée. L'application permet également de visualiser les dangers ou signalements effectués par les utilisateurs.

Tous les accueils de la Ville de Mulhouse font partis du dispositif Angela-UMAY et sont considérés comme des lieux sûrs. Les agents d'accueil vont être, progressivement, formés spécifiquement sur le fonctionnement de l'application et les bons réflexes à adopter en cas d'accueil d'une personne harcelée, victime de violences sexuelles.

Direction éducation et ville des intelligences

Depuis janvier 2025, le Permis Internet est déployé dans les écoles mulhousiennes afin de sensibiliser les élèves à l'usage d'internet et à ses dangers. Par ailleurs, des cafés des parents sont organisés pour accompagner les familles sur les questions liées à l'éducation aux écrans.

Ville des intelligences

Des ateliers sont proposés aux enfants sur les thématiques du harcèlement, du cyberharcèlement et de la cybersécurité. Les conseillères numériques interviennent également auprès de différents publics pour les sensibiliser à la cybersécurité et au cyberharcèlement. Enfin, l'atelier « Cyber-héros » permet aux enfants d'apprendre à repérer les fausses informations tout en protégeant leurs amis du cyberharcèlement.

Famille Parentalité Prévention

Toute l'année, des éducateurs accompagnent les jeunes, qu'ils soient victimes ou auteurs de harcèlement scolaire.

Un Rendez-vous de la parentalité a été organisé le 21 mai 2025 à destination des parents, autour de la question du harcèlement.

Prévention et sécurité

Des interventions sont menées auprès des élèves, notamment au périscolaire Brossolette et au lycée Montaigne, ainsi que dans le cadre des classes de ville, sur les thématiques du harcèlement, de la cyber-citoyenneté et du cyberharcèlement.
Par ailleurs, le projet « Graines de médiateurs » a été relancé : il s'agit d'un dispositif de médiation par les pairs visant à développer les compétences psychosociales des élèves, à favoriser la résolution des conflits et à mettre en place un réseau d'élèves « vigilants » dans les écoles et collèges du secteur Wolf-Wagner.

Perspectives 2026-2033

- Mettre en place un écosystème d'acteurs engagés dans la lutte contre le harcèlement de rue et les violences sexuelles : Ville, Police, Justice, UMAY ANGELA, transporteurs et associations. Cet écosystème permettrait de créer un maillage territorial fin. L'objectif est d'offrir un parcours sans couture dans la prise en charge des victimes et leur accompagnement vers le dépôt de plainte. Ce dispositif pourrait être activé lors d'événements festifs.
- Étoffer le réseau de Safe place, lieux sûrs UMAY ANGELA
- Former tous les agents à l'accueil des victimes de harcèlement de rue et d'agressions sexuelles, au même titre que les formations aux premiers secours.
- Étendre cette formation aux acteurs associatifs
- Prévenir et lutter contre le cyberharcèlement

Conclusion

Les inégalités entre les femmes et les hommes et les discriminations subies par les personnes LGBTQIA+ constituent un frein au développement de Mulhouse et fragilisent le pacte républicain.

Ainsi, la Ville a engagé une démarche transversale, mobilisant l'ensemble de ses services autour d'actions concrètes en faveur d'une égalité réelle.

Cette démarche s'articule autour de 3 axes :

Bâtir une culture de l'égalité réelle : informer, prévenir, lutter

Mettre en lumière : se souvenir, reconnaitre, visibiliser

Bien vivre : chez soi, dans l'espace public et dans le monde numérique

Au moment où s'achève la rédaction de ce rapport, deux actualités se font écho : le décès d'Yvette Roudy, première titulaire du ministère des Droits de la femme (1981-1986), et la première sortie extravéhiculaire dans l'espace réalisée par une astronaute française, Sophie Adenot. Deux générations de femmes qui se succèdent, et qui donnent à voir l'élargissement du champ des possibles pour toutes les femmes.

Mulhouse, ville jeune et cosmopolite, a le potentiel de transformer l'essai de l'égalité réelle.

Annexes

Annexe 1 Chronologie des droits des femmes en France

Droits civiques vote, représentation politique, parité, statut de citoyenne

— ***3 janvier 1972***
Possibilité pour la mère de contester la présomption de paternité.

— ***11 juillet 1975***
Réforme du divorce : divorce par consentement mutuel.

— ***8 mars 1982***
Système de récupération des pensions alimentaires ; suppression de la notion de « chef de famille ».

— ***1984-1985***
Reconnaissance du viol entre époux par la Cour de cassation (1984, 1990) ; recouvrement des pensions impayées (1984) ; égalité des époux dans la gestion des biens (1985).

— ***4 mars 2002***
Le « nom de famille » remplace le nom patronymique ; possibilité de transmettre le nom du père, de la mère, ou les deux.

— ***26 mai 2004***
La réforme du divorce protège la conjointe victime de violences.

— ***2005-2006***
Éloignement judiciaire du conjoint violent du domicile (2005) ; renforcement de la prévention des violences au sein du couple (2006).

— ***9 juillet 2010***
Création de l'ordonnance de protection des victimes et du bracelet électronique pour conjoints violents.

— ***4 juillet 2014***
Ratification de la Convention d'Istanbul contre les violences domestiques.

— ***18 novembre 2016***
Création du divorce par consentement mutuel sans juge.

— ***2017-2019***
Plans successifs de lutte contre les violences faites aux femmes ; logement social prioritaire pour les femmes menacées de mariage forcé (2017) ; Grenelle des violences conjugales (2019).

— ***28 décembre 2019***
Bracelet antirapprochement ; suspension automatique de l'autorité parentale en cas d'homicide conjugal.

— ***2020***
Mesures Covid contre la hausse des violences conjugales ; déblocage de l'épargne salariale et loi renforçant la protection des victimes.

— ***2 août 2021***
La PMA est élargie aux couples de femmes et aux femmes célibataires, avec un nouveau mode de filiation.

— ***9 juin 2021***
Mesures contre les féminicides : fichier des auteurs, contrôle des armes, bracelets antirapprochements.

— ***28 février 2023***
Aide universelle d'urgence pour quitter le foyer en cas de violences conjugales.

— ***1er janvier / 13 juin 2024***
Pôles judiciaires spécialisés « violences intrafamiliales » ; allongement de la durée de l'ordonnance de protection à 12 mois.

— ***23 janvier 2025***
La CEDH juge contraire au consentement la notion française de « devoir conjugal » dans le cadre du divorce pour faute.

— ***2 octobre / 23 octobre 2025***
Bilans annuels : 107 femmes tuées au sein du couple en 2024 ; 272 382 victimes de violences conjugales, quasi stabilisation.

— ***25 novembre / 18 décembre 2025***
Rapports pointant les rapports de domination comme grille de lecture judiciaire, et le fort taux de classement sans suite des plaintes pour violences conjugales.

Droit au travail : accès à l'emploi, égalité professionnelle, salaires, harcèlement

— ***13 juillet 1965***
Possibilité d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari (voir aussi droit familial).

— ***22 décembre 1972***
Principe légal d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

— ***1975***
Interdiction de réserver une offre d'emploi à un sexe ou de licencier en raison du sexe.

— ***7 mai 1982***
Égalité d'accès aux emplois publics.

— ***13 juillet 1983***
Loi Roudy sur l'égalité professionnelle ; loi Le Pors interdisant toute distinction entre fonctionnaires selon le sexe.

— ***11 mars 1986***
Recommandation de féminisation des noms de métiers dans l'administration.

— ***1992***
Introduction du harcèlement sexuel dans le code pénal et dans le code du travail.

— ***1998-1999***
Nouvelles circulaires et guide sur la féminisation des noms de métiers.

— ***2 septembre 1999***
Rapport Génisson : 7 % de femmes cadres dirigeantes, 27 % d'écart salarial.

— ***Novembre 2000***
Levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

— ***9 mai 2001***
Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

— ***23 mars 2006***
Objectif de suppression des écarts de rémunération en cinq ans ; droits en congé de maternité.

— ***9 novembre 2010***
Obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord d'égalité professionnelle.

— ***27 janvier 2011***
Loi Copé-Zimmermann sur la représentation équilibrée dans les conseils d'administration.

— ***2012***
Loi Sauvadet sur les quotas dans la fonction publique ; nouvelle définition légale du harcèlement sexuel.

— ***5 septembre 2018***
Création de l'index de l'égalité professionnelle (Egapro) pour les entreprises de plus de 50 salariés.

— ***6 août 2019***
Renforcement des obligations d'égalité professionnelle dans la fonction publique.

— ***24 décembre 2021***
Quota de 40 % de femmes aux postes de direction des grandes entreprises.

— ***19 juillet 2023***
Quota de 50 % de primo-nominations féminines dans la haute fonction publique.

— ***7 mars / 27 février 2023***
Écarts de salaires persistants (public et privé) ; effets du télétravail sur les carrières des femmes.

— ***15 octobre 2024***
Transposition de la directive européenne « Women on Boards ».

— ***8 octobre / 10 décembre 2025***
Sous-représentation des femmes dans les disciplines scientifiques ; doublement du risque de discrimination au travail pour les femmes depuis 2016.

Le corps : contraception, IVG, viol et violences sexuelles, santé, prostitution

— ***13 avril 1946***
Interdiction des maisons closes (loi Marthe Richard).

— ***1956-1960***
Création du Planning familial ; suppression du fichier des personnes prostituées.

— ***28 décembre 1967***
Loi Neuwirth autorisant la contraception.

— ***5 avril 1971***
Manifeste des 343 pour le droit à l'avortement libre.

— ***1972-1973***
Procès de Bobigny sur l'avortement clandestin ; création du MLAC.

— ***17 janvier 1975***
Loi Veil autorisant l'IVG (à titre provisoire).

— ***31 décembre 1979***
L'autorisation de l'IVG devient définitive.

— ***23 décembre 1980***
Définition légale précise du viol comme crime.

— ***1982-1983***
Remboursement de l'avortement par la sécurité sociale.

— ***5 septembre 1990***
Reconnaissance pleine du viol entre époux par la Cour de cassation.

— ***27 janvier 1993***
Création d'un délit d'entrave à l'IVG.

— ***4 juillet 2001***
Allongement du délai légal de l'IVG à 12 semaines.

— ***Janvier 2001***
Enquête Enveff : première mesure statistique des violences faites aux femmes.

— ***2013-2016***
Remboursement à 100 % de l'IVG (2013) ; suppression de la notion de « détresse » pour y accéder (2014) ; suppression du délai de réflexion (2016).

— ***16 septembre 2014***
Officialisation du terme « féminicide ». 13 avril 2016 Loi contre le système prostitutionnel : pénalisation des clients.

— ***7 octobre 2016***
Création d'un délit de « revenge porn ».

— ***2017***
Affaire Weinstein et libération de la parole (#MeToo, #BalanceTonPorc).

— ***3 août 2018***
Loi contre les violences sexuelles et sexistes : outrage sexiste, harcèlement de rue.

— ***26 juin 2019***
Plan national contre les mutilations sexuelles féminines.

— ***2020***
Publications de Vanessa Springora et Sarah Abitbol ; polémique Polanski/Haenel aux Césars ; gratuité de la contraception étendue aux mineures de moins de 15 ans.

— ***21 avril 2021***
Nouvelles infractions pénales contre les crimes sexuels sur mineurs.

— ***23 décembre 2021***
Remboursement de la contraception étendu jusqu'à 25 ans.

— ***11 janvier 2022***
Rapport sur l'endométriose et appel à une stratégie nationale.

— ***2 mars 2022***
Allongement du délai légal de l'IVG à 14 semaines.

— ***2022-2023***
Propositions de loi pour constitutionnaliser le droit à l'IVG.

— ***8 mars 2023***
Premier congé menstruel instauré par une commune (Saint-Ouen-sur-Seine).

— ***7 juillet 2023***
Reconnaissance et accompagnement en cas de fausse couche.

— ***27 septembre 2023***
Rapport sur les violences dans l'industrie pornographique.

— ***7 décembre 2023***
Affaire Depardieu.

— ***8 mars 2024***
La liberté de recourir à l'IVG est inscrite dans la Constitution.

— ***2 septembre-19 décembre 2024***
Procès des viols de Mazan (affaire Gisèle Pelicot).

— ***17 janvier 2025***
50 ans de la loi Veil.

— ***21 janvier / 6 novembre 2025***
Débat puis adoption d'une nouvelle définition pénale du viol fondée sur le consentement.

— ***5 février 2025***
Amélioration de la prise en charge du cancer du sein.

— ***29 décembre 2025***
Réhabilitation des personnes condamnées sous l'ancienne législation pénalisant l'avortement (1870-1975).

— ***Avril 2026***
Fin du devoir conjugal

Annexe 2 Chronologie des mesures législatives des droits LGBTQIA+ en France

Activités sexuelles entre personnes de même sexe

— ***Retrait de la notion de « crime de sodomie » du code pénal***
Depuis le 6 octobre 1791

— ***Majorité sexuelle égale à celle des hétérosexuels***
Jusqu'au 5 août 1942, puis de nouveau depuis le 4 août 1982

— ***Homosexualité retirée de la liste des maladies mentales***
Depuis le 12 juin 1981

Relations entre personnes de même sexe

— ***Reconnaissance des couples de même sexe (concubinage, partenariat enregistré)***
Depuis le 15 novembre 1999

— ***Mariage ouvert aux couples de même sexe***
Depuis le 17 mai 2013

Homoparentalité

— ***Adoption à titre individuel par les personnes homosexuelles***
Depuis 2008

— ***Adoption ouverte aux couples de même sexe***
Depuis le 17 mai 2013

— ***Adoption des enfants du conjoint du même sexe***

— ***Couple de même sexe comme parents sur l'acte de naissance dès la naissance***
Oui (PMA en France, depuis le 2 août 2021) ; Oui (GPA/PMA à l'étranger) ; Non (GPA en France)

— ***Accès égal à la PMA hétérologue pour toutes les femmes***
Oui

— ***Gestation pour autrui pour les couples de même sexe***
Non (illégale aussi pour les couples de sexe différent)

Service militaire

— ***Autorisation pour les homosexuels de servir dans l'armée***
Oui

Droits des personnes trans, intersexes et non binaires

— ***Transidentité retirée de la liste des maladies mentales***
Depuis 2010 (protocole de soin sans approbation psychiatrique) ; retirée de la liste de l'OMS en 2019

— ***Droit de changer de sexe dans l'état civil (sans chirurgie ni stérilisation)***
Oui

— ***Droit de changer de sexe dans l'état civil sur simple déclaration***
Non

— ***Reconnaissance légale de l'intersexuation comme identité et autodétermination (protection des mineurs intersexes)***
Non

— ***Reconnaissance légale de la nonbinarité***
Non

Protection contre les discriminations

— ***Loi contre la discrimination à l'embauche***
Depuis 1985

— ***Loi contre la discrimination dans l'accès aux biens et services***
Depuis 1985

— ***Lois contre la discrimination homophobe (autres domaines, y compris insultes)***
Depuis 2004

— ***Lois contre la discrimination transphobe***
Depuis 2012

— ***Lois contre les propos injurieux et diffamatoires liés à l'identité de genre***
Depuis 2017

— ***Loi interdisant les thérapies de conversion***
Depuis 2022

— ***Autorisation du don de sang par des HSH***
Jusqu'au 19 juin 1983, puis de nouveau depuis le 1er juin 2016 (12 mois d'abstinence, réduits à 4 mois le 2 avril 2020, puis suppression de la période d'abstinence le 16 mars 2022)

Droits des migrants

— ***Reconnaissance des couples de même sexe relativement aux règles d'immigration***
Depuis 1999

Réhabiliter

— ***La réhabilitation des personnes condamnées pour homosexualité***
La loi phare de 2025 (1942-1982) décembre 2025

Annexe 3 Sources

Rapport 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : la menace masculiniste - Janvier 2026 – Haut conseil de l'égalité entre les Femmes et les Hommes
https://www.haut-conseilegalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexismeen- france-la-menace-masculiniste

Lutter contre les stéréotypes filles-garçons Quel bilan de la décennie, quelles priorités d'ici à 2030 ? Haut-commissariat au plan France stratégie Mai 2025
https://www.strategieplan. gouv.fr/publications/lutter-contre-les-stereotypes-filles-garconsquel-bilan-de-la-decennie-quelles

Terrorisme masculiniste : l'alerte du renseignement intérieur français – juin 2026
https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/revelations/revelations-du-vendredi-05-juin-2026-4252960

Mascus : la nouvelle offensive contre les femmes - Rapport d'information n° 776 (2025-2026), tome I, déposé le 23 juin 2026
https://www.senat.fr/notice-rapport/2025/r25-776-1- notice.html
https://afut-sudalsace.org/document/show/Levolution- des-inegalites-femmes-hommes-dans-le-Haut-Rhin

Les infractions anti-LGBT+ enregistrées par les services de sécurité en très légère augmentation en 2025
https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Lesinfractions-anti-LGBT-enregistrees-par-les-services-desecurite-en-tres-legere-augmentation-en-2025

Masculinistes incels : une nouvelle menace terroriste – Cellule investigation Radio France et France inter
https://www.youtube.com/watch?v=EXXtAZ1odSo

La pauvreté en héritage février 2026
https://www.strategieplan.gouv.fr/publications/la-pauvrete-en-heritage

Égalité femmes-hommes dans le Grand Est : chiffres-clés de la région et de ses départements – mars 2024
https://www.insee.fr/fr/statistiques/7936252

Centre Emilie Mottet
https://www.centre-emilie-mottet.fr/

Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Édition 2023
https://www.egalite-femmeshommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmeset-les-hommes-edition-2023

Rapport - Mettre fin au déni et à l'impunité face aux viols et agressions sexuelles
https://www.haut-conseilegalite.gouv.fr/rapport-mettre-fin-au-deni-et-limpunite-face-auxviols-et-agressions-sexuelles

Etat des lieux de la situation des personnes LGBT+ en France
https://le-refuge.org/wpcontent/uploads/2025/05/Fondation-Le-Refuge-La-situationdes-jeunes-LGBT-en-France-2025.pdf

Rapport LGBTIphobies 2026
https://ressource.soshomophobie.org/Rapports_annuels/rapport_LGBTIphobies_2026.pdf

Le portrait des maires, millésime 2026
https://www.maire-info.com/elus/la-portrait-mairesmillesime-2026-article-30736

Rapport public CIIVISE commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants « Violences sexuelles faites aux enfants : on vous croit »
https://www.ciivise.fr/le-rapport-public-de-2023

Mulhouse au féminin

Mulhouse au pluriel

Mulhouse

mulhouse.fr / mplusinfo.fr

Media Création + D. Schoenig - Crédit photos : Catherine Kohler, Christophe Schmitt, Guillaume Rudin, Communication interne de la Ville de Mulhouse.