

## Le Paris de l'égalité, terreau d'une promesse républicaine accessible et réelle pour toutes les Parisiennes et tous les Parisiens

Depuis 2001, la Ville de Paris s'est engagée dans une démarche volontariste et reconnue, visant à promouvoir, conforter et garantir l'égalité, dans ses actions à l'égard de ses agent·es comme de ses habitant·es et usager·es du territoire parisien. Égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre toutes les formes de discriminations sont au cœur des politiques publiques conduites par la Ville et font aussi l'objet de nombreux programmes spécifiques d'interventions renforcés depuis 2014.

Plusieurs travaux récents menés par vos soins, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, ont permis d'éclairer notre assemblée sur les aspects positifs et besoins de progrès dans la conduite de l'action municipale en faveur de ces valeurs. Sans chercher à être exhaustive, je mentionnerai à titre d'exemple, certaines propositions émises par les MIE sur «La politique dédiée au périscolaire à Paris», et celle sur «Paris, ville interculturelle : liens, pratiques et politiques publiques».

La crise sanitaire que nous traversons actuellement, la crise économique et sociale qui en découle, les grands défis climatiques qui sont les nôtres nous invitent à conforter encore les réponses que nous pouvons apporter pour lutter contre les inégalités.

Attentive à décliner plus efficacement les principes d'égal accès à ses emplois, et d'égalité dans la gestion de ses ressources humaines, mais aussi d'égal accès à ses services et d'égal recours à leurs droits pour les Parisiennes et les Parisiens, la Ville s'est dotée de services pivots et facilitateurs :

- Depuis 2003, au sein de la Direction des Ressources Humaines, la **Mission Handicap** pilote la politique de la Ville en matière d'accueil et d'accompagnement des agent·es en situation de handicap.
- Depuis 2015, le **Service de Égalité, Intégration, Inclusion**, au sein de la Direction de la Démocratie, des Citoyen·nes et des Territoires, coordonne la mise en œuvre des initiatives municipales et contribue à leur développement, non seulement en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes, mais aussi d'intégration des personnes d'origine étrangère, de respect des droits humains et de lutte contre toutes les formes de discriminations. Il anime les travaux de deux observatoires : l'observatoire parisien des violences faites aux femmes, créé en 2014, et l'observatoire dédié au public LGBTQI+, créé en 2019.
- Depuis 2019, la **Mission égalité professionnelle femmes-hommes et lutte contre les discriminations** est en charge conjointement avec la Mission Handicap de la politique interne – d'inclusion de la collectivité pilotée par la Direction des ressources humaines. Ces services s'organisent autour de projets thématiques et transversaux relatifs à l'égalité professionnelle femmes /hommes, aux violences sexuelles et sexistes au travail et impactant le travail et la lutte contre les discriminations au sein de la collectivité via la prise en compte des 25 critères ciblés par la loi - pour tous·tes les agent·es de la Ville et dans toutes les situations.

- Enfin, au sein de la Direction de l'Action Sociale, de l'Enfance et de la Santé, la sous-direction de l'autonomie, au travers du **Bureau des actions en direction des personnes handicapées**, pilote et met en œuvre le schéma handicap parisien.

Leurs travaux ont convergé en 2017, sous l'égide du Secrétariat Général, vers l'adoption d'une démarche globale dont la première étape visait à l'obtention d'une double labellisation des actions portées par la collectivité par un organisme indépendant.

Accordé à la Ville à l'été 2019 par l'AFNOR après un audit initial approfondi, le double label Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes distingue ainsi une démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agent-es, quels que soient leur genre, leur âge, leurs origines, leurs convictions ou leur état de santé. Il permet également l'évaluation régulière des projets menés via des audits bi- annuels sur site, et leur inscription dans un processus d'amélioration continue.

L'ensemble des directions de la Ville a été audité, soit lors de l'audit initial qui avait permis l'obtention des labels en 2019, soit lors de l'audit intermédiaire qui s'est déroulé en juin dernier. Les organisations syndicales ont également été associées à cette démarche. L'examen a porté tant sur les actions mises en œuvre en faveur des agents que sur celles en faveur du public.

Cet engagement de la collectivité dans une procédure de labellisation portée par un organisme indépendant reconnu pour sa probité et son objectivité est une preuve d'engagement réel. Les conditions de délivrance du label (audit approfondi, label valable 3 ans, obligation d'audit intermédiaire) et les critères d'obtention constituent un autre gage de crédibilité de la démarche. Les échanges auxquels ont donné lieu cet audit ont permis de mieux structurer le cadre des actions mises en œuvre en faveur de l'égalité.

En effet, ces labels, initialement développés dans le domaine des ressources humaines, sont activement déclinés dans l'administration parisienne. Les valeurs dont ils sont porteurs inspirent les politiques municipales que la Ville entend mener à l'adresse des Parisiennes et des Parisiens, pour un vivre ensemble plus respectueux de l'égalité femmes-hommes, qui fasse reculer toutes les formes de discriminations, et plus inclusif à l'égard des personnes atteintes d'un handicap.

Enfin, une mission portant sur la « *promesse républicaine* » a été confiée à deux de mes Adjoint·es, Anne-Claire BOUX, en charge de la politique de la Ville, et Jean-Luc ROMERO-MICHEL, en charge de l'Intégration, des Droits humains et de la Lutte contre les discriminations. Cette mission a pu constater, grâce notamment à l'appui de l'inspection générale qui a synthétisé le travail des directions, que la Ville de Paris était déjà très engagée sur ces sujets au travers de nombreuses actions présentées dans ce plan.

La mission sur la « *promesse républicaine* », sur la base des auditions qu'elle a menées auprès de chercheurs, d'experts et d'acteurs de terrain, a pour objet d'identifier les « *leviers de décrochage* » qui sapent la confiance de certaines catégories de Parisien·nes dans les institutions, et en particulier dans les institutions municipales. Les propositions que la mission formule, s'inscrivent pleinement dans le Plan Égalité, lutte contre les discriminations et Handicap et permettront de renforcer les objectifs d'inclusion, d'accessibilité et d'émancipation visés par l'ensemble des politiques municipales.

Je sais ces sujets au cœur de bon nombre de vos préoccupations, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers.

Je suis fière aujourd'hui de vous présenter un vaste Plan égalité, lutte contre les discriminations, handicap qui recouvre les 25 critères de discrimination interdits par la loi, avec une attention particulière portée au genre et au handicap. C'est une synthèse de tous les efforts entrepris et qui convergent vers un Plan global qui nous permettra de poursuivre les combats et les luttes pour la liberté et l'égalité réelle, de la façon la plus large qui soit, comme un instrument d'émancipation pour toutes et tous, pour satisfaire à notre devise républicaine.

Ce plan se décline en trois axes visant chacun un public cible : Parisiennes et Parisiens, agent·es de la collectivité et usager·ères des équipements et services municipaux. Ces axes sont déclinés en objectifs, eux-mêmes déclinés en actions concrètes et évaluables au travers d'indicateurs de suivi. Ce plan pourra bien entendu être enrichi de nouvelles actions, s'adaptant aux besoins par la mise en place d'outils innovants.

### **I. « Paris diffuse la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations »**

Ce premier axe du plan s'adresse aux Parisiennes et Parisiens mais aussi aux usager·ères de notre territoire et vise à essaimer plus largement encore.

Il porte en effet sur l'engagement de la Ville de Paris dans la diffusion de la culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Faire advenir une Ville égalitaire suppose de renforcer une culture de l'égalité, au sens large. Pour cela, il importe en premier lieu de rendre visible et étudier les mécanismes de production des inégalités et des discriminations pour mieux les combattre, et de faciliter la recherche en ce domaine.

Ce premier axe vise à permettre le repérage des discriminations, des inégalités entre femmes et hommes, et de contribuer à soutenir les intervenants en la matière auprès des Parisiens et Parisiennes qui en sont victimes : associations, lieux ressources, réseaux de défense des droits des femmes, réseaux de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, acteurs et actrices de l'accompagnement de la jeunesse, de l'accès aux droits, des questions LGBTQI+, du handicap, etc...

En matière de droits des femmes, rien n'est jamais gagné et les débats de ces derniers mois, notamment avec le mouvement #MeToo, nous montrent combien la place des femmes dans tous les domaines de la société n'est jamais acquise. Les injonctions faites aux femmes ne cessent de se renouveler, redoublant parfois même de vigueur. Malgré des avancées incontestables, de nombreuses pratiques sexistes subsistent dans la sphère privée et familiale comme dans la sphère professionnelle, publique et économique.

Alors que 53% des Parisiens sont des Parisiennes, la promotion de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes constitue donc encore une priorité. Il convient de sensibiliser, former et outiller les acteur·trices des politiques municipales pour intégrer la question du « genre » dans les dispositifs et actions qu'ils et elles portent, dans tous les champs de compétences de la Ville : social, enfance et jeunesse, culture et espace public, économie et territoires.

Notre ville s'emploie depuis plusieurs années à soutenir les actions et dispositifs permettant de faire progresser l'égalité femmes-hommes notamment au travers du soutien important aux associations œuvrant pour l'égalité femmes-hommes et les réseaux de recherche sur le genre.

À titre d'illustration, je peux citer la création en 2020 de la Cité Audacieuse pour laquelle vous m'avez autorisée à mettre à disposition de la Fondation des femmes, les locaux de l'ancienne école rue de Vaugirard, à quelques pas du Sénat. C'est un lieu de rencontres et de rayonnement des femmes dont l'objectif est de permettre à celles et ceux qui le souhaitent de s'engager pour faire progresser les droits des femmes. La Cité Audacieuse propose une programmation culturelle, des ateliers, des conférences et expositions. Elle permet également aux associations résidentes, engagées dans les droits des femmes, de disposer de bureaux pour exercer leur activité.

La diffusion de la culture de l'égalité nécessite également la valorisation des créations des femmes dans les lieux de cultures comme c'est déjà le cas dans certains équipements de la Ville, la mise la disposition de livres qui s'affranchissent des stéréotypes de genre, la présentation d'œuvres d'auteurs et artistes.

Elle passe également par des campagnes d'information et de prévention auprès du grand public, pour répondre aux aspirations de la génération #MeToo et faire reculer les différentes formes de violences sexistes et sexuelles qu'elle fait émerger au grand jour.

L'éducation à l'égalité et à la prévention des stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge est sans aucun doute un facteur essentiel à la prise de conscience par notre jeunesse parisienne que la construction d'une société apaisée, et respectueuse de l'altérité, est possible. Favoriser les pratiques éducatives pour l'égalité entre les filles et les garçons dans les crèches municipales avec des jeux d'éveil appropriés, aider financièrement aux actions de sensibilisation sur ce thème dans les écoles et collèges par des mises en situation, jeux de rôles et débats, et soutenir les associations étudiantes dans leur vigilance sur le respect de l'égalité de genre au sein de établissements d'enseignement supérieur selon un plan coordonné par Hélène BIDARD et Marie-Christine LEMARDELEY, sont autant d'exigences qui devraient porter leurs fruits, sur le long terme. À la clef, des campagnes visant à promouvoir, expliquer, illustrer la notion de consentement dans la relation amoureuse et sexuelle, peuvent solidement étayer et consolider cet effort.

Comprendre et valoriser la diversité des origines qui compose le tissu de la population de la capitale est tout aussi important. Paris est une « ville monde », et accueille plus de personnes migrantes et étrangères que les autres villes du territoire national : 20% de la population parisienne est immigrée et 14% de nationalité étrangère, soit le double de la moyenne nationale (recensement INSEE 2017).

Forte de sa diversité, avec plus de 20 700 habitant·es au kilomètre carré, Paris est l'une des villes les plus denses du monde. C'est dire si la lutte contre les discriminations y constitue un enjeu majeur du bien vivre ensemble et que le rôle des institutions, dont la Ville de Paris est d'en faire une priorité. C'est le sens de la mission confiée par la Maire à son adjointe en charge de la Politique de la Ville et à son adjoint en charge de l'Intégration, des Droits humains et de la Lutte contre les discriminations qui avait pour objet d'identifier les points sur lesquels ces discriminations sont les plus vives et de formuler des propositions d'action. Ainsi, plusieurs thématiques, parmi lesquelles le logement, l'école, la police, la citoyenneté ou la mémoire, ont été ciblées comme prioritaires. Dans le cadre de cette mission, de nombreux acteurs de terrains, principalement des associations, ont été rencontrés. Leur action doit continuer à être soutenue notamment dans les quartiers populaires pour que l'égalité soit aussi une égalité territoriale.

Il est particulièrement important de sensibiliser le grand public à l'existence des discriminations et à leur pénalisation, que celles-ci soient de nature antisémite, raciste ou

LGBTQIphobe. Les événements organisés autour des semaines parisiennes de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (mars) et de lutte contre les discriminations (octobre) s'y emploient. Riches d'une cinquantaine d'événements à chaque édition (5<sup>ème</sup> édition en 2021), ces semaines sont marquées par le fort engagement des partenaires associatifs, éducatifs et institutionnels du territoire. Projections, conférences-débats, expositions sensibilisent les professionnel·les et le grand public aux multiples discriminations pour mieux les combattre.

L'engagement de la collectivité à utiliser les outils juridiques existants pour favoriser l'insertion professionnelle et la promotion de la diversité chez les prestataires de marchés publics peut encore progresser. De même que l'égaconditionnalité dans l'attribution de subventions aux associations, avec des critères d'évaluation, à minima de parité en termes de bénéficiaires et de gouvernance, peut s'avérer un facteur d'inclusion, de même l'attention portée au niveau de la commande publique aux politiques menées en faveur de l'égalité et de la diversité constitue un levier non négligeable.

Alors que près de 7 % de la population parisienne se trouve en situation de handicap, la sensibilisation du grand public à l'impact du handicap sur le quotidien des personnes concernées, le soutien aux associations actives et à l'innovation autour du handicap, une politique d'achats volontariste auprès des secteurs adaptés et protégés pourvoyeurs d'emploi, sont autant de pas accomplis pour la diffusion d'une culture propice à leur accès à toutes les composantes de la vie de la cité, sur un pied d'égalité avec leurs pairs, citoyennes et citoyens. C'est ainsi qu'est organisé chaque année le « Mois parisien du handicap », qui consiste à investir l'espace public pour mettre en lumière, au travers d'événements gratuits et festifs cette thématique, comme l'exposition photo « être beau », la « caravane pour l'inclusion des enfants en situation de handicap de l'AFP-France Handicap », un grand bal inclusif, cohésif, solidaire, festif et participatif qui a clôturé ce mois du handicap et inauguré Paris Plage 2021.

En matière de prise en compte du handicap, une nouvelle méthode de travail très transverse a été en outre adoptée ; elle a présidé à l'élaboration du plan pluriannuel de mobilisation de l'Exécutif pour l'accessibilité et la conception universelle lancé le 8 juin dernier. Les maires d'arrondissement et les directions de la Ville de Paris ont également été associés à ce plan, qui vise à mieux assurer un accès à la citoyenneté, à l'éducation, à l'emploi, à la santé, à la sécurité, à la culture, ou encore aux transports, à toutes et tous, quels que soient leurs handicaps. Mais la diffusion de cette culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations, d'intégration des personnes en situation de handicap, ne peut irriguer la société parisienne que si elle imprègne en premier chef les acteurs et actrices du service public parisien, et qu'ils ou elles en voient l'expression concrète dans la considération qui leur est apportée sur ces sujets pour leur quotidien professionnel.

## II. « Paris, employeur inclusif »

Ce deuxième axe du plan parisien, porté par mon adjoint Antoine GUILLOU, porte spécifiquement sur les actions menées par la collectivité parisienne à destination de ses agent·es. S'il répond à l'obligation faite par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui institue le principe de l'élaboration et de la mise en œuvre par les collectivités locales d'un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle, son ambition s'inscrit dans une démarche politique volontariste, bien au-delà du seul cadre légal, qui est par ailleurs insuffisant. S'ajoutent ainsi à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations au travail et l'accompagnement

des agent·es en situation de handicap. Par ailleurs, nous ne nous contentons pas d'une simple liste d'actions, mais nous souhaitons nous fixer de véritables objectifs de résultat.

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen garantit l'égal accès de tous à la Fonction publique en précisant que : « Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. » L'article 1er de la Constitution, lors de la révision du 23 juillet 2008, a été modifié en ajoutant que « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociale. » En dépit de ce cadre juridique spécifique et renforcé, que traduit le statut général de la fonction publique, les discriminations restent une réalité dans la fonction publique.

Dès lors, la Ville de Paris vise l'atteinte de l'égalité professionnelle, non seulement de principe, mais réelle.

Ce nouveau plan, qui incarne cette volonté, est issu d'un dialogue social riche avec les organisations syndicales, dialogue social qui est lui-même l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel sont ainsi étroitement associées à cette démarche. Après avoir participé à la définition des objectifs et des actions à mener via les instances du dialogue social, elles participeront à leur mise en œuvre et à leur suivi. Le suivi de l'axe 2 sera effectué a minima annuellement dans le cadre des instances du dialogue social. Le dialogue social initié en 2013 via la signature d'un Accord cadre Âges et générations sera ainsi approfondi et pérennisé.

En mettant en place les objectifs et actions nécessaires pour parvenir à une égalité réelle entre les agent·es, quels que soient leur genre, leur âge, leurs origines, leurs convictions religieuses, leurs activités syndicales ou leur état de santé, le plan constitue également un levier de professionnalisation et de modernisation des pratiques dans le domaine des ressources humaines. Il s'agit de garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics : recrutement, évaluation, mobilité, promotion et avancement, formation tout au long de la vie. Plusieurs actions de cet axe se retrouvent dans les propositions de la Mission « promesse républicaine » notamment sur l'expérimentation des CV anonymes ou la formation des jurys de concours aux questions de discriminations.

Des indicateurs de résultats permettront de suivre, de manière à la fois très précise et régulière, la réalisation de ces évolutions internes. C'est également un vecteur de mobilisation efficace des 53 000 agent·es œuvrant au sein de la collectivité parisienne. Ce plan permet par ailleurs la formalisation de valeurs et témoigne de la responsabilité sociale du niveau de conscience de la collectivité de l'administration parisienne à l'égard de sa responsabilité sociale. Il concrétise son engagement d'être un employeur exemplaire, un employeur inclusif.

Les objectifs de l'axe 2 du Plan ont été enrichis à partir des observations et recommandations faites par l'AFNOR au cours du processus de labellisation et définis au terme d'un dialogue social nourri avec les représentant·es du personnel. Pour nombre d'entre eux, ils sont d'ores et déjà mis en actes par les services en lien avec leurs projets de direction, leur histoire et leur actualité ainsi que leurs éventuelles spécificités sur ces sujets. Le partage de bonnes pratiques est encouragé entre directions et, au-delà de la

municipalité, avec les partenaires publics et privés travaillant sur ces enjeux fondamentaux (associations spécialisées, collectivités territoriales, entreprises privées).

Afin de parvenir à une égalité réelle entre les agent-es grâce à un changement des pratiques collectives et professionnelles, **je souhaite ainsi mettre en exergue plusieurs objectifs clés du plan, des objectifs de résultat, qui sont ainsi fixés pour la période 2021-2023.**

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il s'agira notamment de :

- **mettre fin aux écarts de rémunération non justifiés par un motif professionnel entre femmes et hommes au sein d'un même corps d'ici 2023**, et poursuivre la politique de rémunération et de promotion ambitieuse déjà engagée, qui a déjà permis de réduire fortement ces écarts (qui s'établissaient à 6 % en 2019, bien en-deçà non seulement du secteur privé, mais aussi de l'ensemble de la fonction publique) ;

- **neutraliser les effets des congés familiaux sur la rémunération globale des agent-es** ayant bénéficié de ces congés ;

En outre, le volontarisme de la Ville en matière d'accès des femmes aux plus hautes responsabilités sera renforcé par la création d'un réseau interne de femmes en responsabilité, afin d'accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre pairs.

- augmenter de 50 % le recrutement de femmes dans les filières majoritairement masculines et d'hommes dans les filières majoritairement féminines, en déconstruisant les stéréotypes de genre, afin de créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles en encourageant la mixité des métiers.

- former 100 % des encadrants nouvellement nommés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, structuration des dispositifs internes de signalement et de traitement des violences ainsi que l'accompagnement individuel et collectif des agent-es victimes seront renforcés, notamment avec la création d'un nouvel outil de signalement.

Enfin, une campagne de sensibilisation dédiée à l'endométriose sera organisée en novembre 2021 pour que l'impact des pathologies chroniques gynécologiques sur le travail soit à la fois mieux connu et pris en compte de manière plus efficace. L'égal accès aux métiers, c'est aussi la fin des situations de souffrance au travail et la libération de la parole sur des sujets encore délicats à aborder dans le cadre professionnel.

En matière de lutte contre des discriminations au travail il s'agira de:

- mieux connaître et traiter les cas de discriminations subis ou ressentis par les agent-es en mesurant régulièrement le niveau et le type de discriminations au sein de l'administration grâce à un partenariat pluriannuel avec un organisme universitaire indépendant, l'Observatoire des discriminations de Paris I, qui nous appuiera pour dresser l'état des lieux de nos pratiques et conduire régulièrement des évaluations, mais aussi pour mettre en place de nouveaux dispositifs permettant de progresser dans la lutte contre les discriminations en protégeant et accompagnant celles et ceux qui en sont victimes ou témoins.

- **appliquer le principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines** (recrutement individuel et collectif, organisation quotidienne du travail, promotion, accès à la formation, diversification des viviers, etc.) **grâce notamment à la formation de 100 % des membres de jurys de concours, ainsi que des services des ressources humaines et des nouveaux encadrants au recrutement sans discrimination.** Une expérimentation du CV anonyme sera également conduite au sein de directions pilotes et pour certains corps de métier. Elle s'accompagnera de la mise en place d'un kit du recruteur visant à uniformiser les pratiques et à objectiver le recrutement.

Ces objectifs seront déclinés suivant les 25 critères de discriminations interdits par la loi parmi lesquels notamment l'origine, l'âge, l'identité de genre et l'orientation sexuelle qui font l'objet d'actions spécifiques

En matière de handicap, l'accent sera mis sur l'amélioration du suivi et de l'accompagnement des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui représentent aujourd'hui 6,5 % de l'ensemble des agent-e.s, au-delà de l'objectif légal.

Nous visons notamment une meilleure progression de carrière et l'optimisation des procédures relatives aux aménagements de poste et accompagnements nécessaires, qu'ils soient d'ordre matériel, organisationnel, liés au transport, ou à des aides humaines.

Deux objectifs clés sont en outre fixés :

- **sensibiliser et former l'ensemble des agent-es sur les enjeux liés au handicap au travail**

- **atteindre 6 % d'apprenti-es en situation de handicap au sein de la collectivité en 2023**

Je viens d'évoquer les efforts qu'entreprend la collectivité parisienne pour développer un traitement d'égalité et non discriminatoire en faveur de ses agent-es, au-delà de la seule application des dispositions réglementaires. Ce choix de politique en matière de gestion des ressources humaines ne peut que renforcer notre exigence, pour que la qualité du service public qu'ils ou elles offrent aux Parisiennes et Parisiens en soit le reflet.

Il s'agit bien pour la Ville de Paris d'être exemplaire, et c'est traduire en actes notre conception du service public, ce patrimoine de ceux qui n'en ont pas. C'est à cette condition que nous pouvons faire vivre la promesse républicaine.

### **III. Paris s'engage pour un service public égalitaire et inclusif.**

Cette exemplarité doit d'abord s'illustrer par une prise en compte effective de l'égalité femmes hommes dans les politiques publiques.

Il s'agit de sensibiliser, former et outiller les porteurs et porteuses des politiques de la Ville pour intégrer la question du genre dans les dispositifs qu'ils animent et actions qu'ils entreprennent, dans tous les champs de compétences de la Ville : social, enfance et jeunesse, culture et espace public, sport, économie et territoires.

À cet égard, l'une des mesures phares consiste en la **mise en place d'un budget sensible au genre**, annoncée dans la communication relative au projet de budget 2021 et dans les éditoriaux du Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Paris, présentés au Conseil de Paris de décembre dernier.



Déjà bien entamée, la démarche de budgétisation sensible au genre s'appuie sur un réseau de correspondant·es budgétaires et de référent·es égalité femmes-hommes dédié·es, dans toutes les directions. D'ores et déjà cinq d'entre elles, les DAC, DAE, DJS, DU et DVD travaillent en ateliers avec la DFA et DDCT à la définition de leurs catégories budgétaires genrées, genrables et non genrables. Elle constituera un levier pour évaluer et rééquilibrer les politiques publiques de la collectivité parisienne.

La lutte contre les violences faites aux femmes doit rester une priorité absolue. Le déploiement du programme de **l'Observatoire Parisien des Violences faites aux Femmes** doit s'intensifier sur tout le territoire parisien, en coordination toujours plus étroite avec nos partenaires institutionnels : Préfecture, Justice, Police, **Assistance Publique Hôpitaux de Paris...** Ainsi je me félicite qu'à l'heure où je prononce cette communication, un **nouveau partenariat avec cet établissement public**, dont l'action nous est si précieuse en ces temps de crise sanitaire, voit le jour avec la **structuration d'une Maison des Femmes présente sur 3 sites hospitalo-universitaires** : Bichat, l'Hôtel Dieu et la Pitié Salpêtrière. Grâce à l'aide d'Anne SOUYRIS, il sera proposé à votre approbation par Hélène BIDARD le versement de subventions pour que s'y tiennent des permanences associatives spécialisées dans la prévention et la détection de ces violences, et l'accompagnement de leurs victimes.

Au-delà, il s'agit d'**améliorer l'accueil, l'accompagnement et la mise en sécurité des femmes victimes de violences en simplifiant leur parcours et en organisant une réponse territoriale dans tous les arrondissements de Paris**. Les réseaux d'aide aux victimes déjà présents dans les 10<sup>e</sup>, 12<sup>e</sup>, 13<sup>e</sup>, 14<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>, 19<sup>e</sup> et 20<sup>e</sup> arrondissements et dans le Centre s'y emploient, il faut encore amplifier leur action. Nous avons également le devoir **d'améliorer le repérage et la prise en charge psychosociale des enfants co-victimes de violences conjugales et intrafamiliales**, car nous savons les dégâts sociétaux parfois irrémédiables dans le rapport à l'autre qu'elles provoquent si l'on n'agit pas. Je salue à cet égard l'investissement réalisé par mes Adjointes, Hélène BIDARD et Dominique VERSINI, pour qu'une prise en charge effective et pertinente des enfants témoins, ou victimes, de tentatives de féminicides ou de féminicides, soit mise en place. La **prévention de la récurrence** par l'attention portée aux dépôts de plainte, l'accompagnement et la responsabilisation des auteurs de violences, reste également un chantier ouvert qu'il convient de faire progresser en lien avec nos interlocuteurs que sont la Police et la Justice. De même, la détection et l'orientation des femmes victimes de violences doit faire l'objet d'une professionnalisation pour toutes les personnes en situation d'accueil de ce public (bénévoles, salarié·es...), en contribuant au développement de programmes de formations dédiées.

**Le phénomène prostitutionnel**, quand bien même il marque hélas l'histoire de notre société depuis des temps reculés, **prend rang au titre des violences** consistant à nier et détruire la personnalité et l'intégrité physique de l'autre, puisqu'il s'inscrit dans un rapport de domination économique, le plus souvent imposé par la misère et la détresse psychologique. **Longtemps visible et souvent perturbateur de la tranquillité publique, dans les quartiers ou aux abords des bois où il s'exerce, il prend maintenant une tournure invisible en se développant sur les réseaux sociaux**, via des applications parfois ambiguës, en particulier chez les jeunes voire auprès de mineures. Il est favorisé par la banalisation de l'accès à des biens convoités moyennant l'octroi de « faveurs sexuelles », et par la porno-divulgateur. **Ce phénomène et ces outils doivent être vigoureusement combattus, avec l'ensemble de nos partenaires institutionnels et les associations, tels le Bus des femmes, le Mouvement du Nid**, tant par le repérage, l'« aller vers » et l'accompagnement des victimes sur les territoires touchés, qu'en termes de prévention à

l'égard de populations particulièrement vulnérables : jeunesse de tous milieux en rupture de ban ou sous emprise, femmes étrangères victimes de traite, femmes marginalisées ne pouvant bénéficier de minima sociaux... Il importe enfin de **mobiliser les associations sur ces risques de violences sexistes et sexuelles, et de « michetonnage » voire de prostitution dans les lieux de vie nocturne et festifs**, comme s'y attache mon Adjoint Frédéric HOCQUARD, via le **Conseil de la Nuit** qu'il anime.

Pour prévenir ces risques et en réparer les effets autant que faire se peut, il est deux domaines qui méritent tout particulièrement notre attention : ceux de la culture et du sport.

**Encourager une programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles** ne peut que jouer en faveur d'une inclusion sociale des femmes. Il est assez paradoxal de constater combien le monde artistique reste encore un domaine réservé aux hommes, qu'il s'agisse de la pratique de certains instruments de musique, de la sculpture (et la statuaire exposée dans nos rues témoigne en l'occurrence de cette trop longue tradition), de la direction artistique des spectacles d'arts vivants, du cinéma... **Il faut densifier la présentation d'œuvres d'auteurs, metteuses en scènes, plasticiennes, cinéastes femmes !** C'est souvent par, et au moins au contact, de ces productions artistiques que les femmes, en particulier celles des quartiers populaires, peuvent se reconnaître, s'affirmer, trouver un écho de leurs parcours de vie, une représentation des obstacles qu'elles ont eu à surmonter. Il est crucial de leur permettre de pouvoir s'identifier et se construire aux travers de ces artefacts.

De même **l'accès aux sports pour toutes et la pratique féminine des sports**, en club ou dans les lieux en libre accès, doit être encouragé, notamment dans le cadre du **programme de Transformation Olympiques (Héritage des JOP 2024)**. Nous allons avoir une opportunité majeure, avec cet évènement, de permettre aux femmes, d'exprimer et d'exercer, au travers de l'effort physique, de la maîtrise d'une discipline sportive, du dépassement d'elles-mêmes, leur capacité à trouver une place à égalité avec les hommes dans la vie sociale, y compris dans les quartiers populaires. J'en veux pour preuve le déploiement du dispositif Paris sportives, et ce malgré le confinement.

Pierre RABADAN, mon adjoint chargé du sport, des Jeux Olympiques et Paralympiques, a également engagé un plan spécifique de lutte contre les violences dans le sport qui s'appuiera sur les dispositifs mis en place par le plan d'actions égalité.

L'indépendance économique demeure un levier capital pour parvenir à une situation d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi **accompagner les Parisiennes les plus précaires, les femmes éloignées de l'emploi, vers un parcours d'insertion professionnelle adapté**, en diversifiant les orientations professionnelles vers des métiers porteurs, vers la création d'entreprises, est un objectif constant. La Ville soutient, par exemple, des actions de formation qualifiante ou pré-qualifiante 100% femmes dans des secteurs professionnels à forte dominante masculine et en tension, comme le numérique (appel à projets ParisCode), afin d'encourager leur présence et ouvrir leur horizon professionnel. **Sont concernées des femmes originaires de milieux sociaux contrastés**, soit qu'elles se trouvent, parfois brutalement, à la tête d'un foyer monoparental, soit qu'elles décident de reprendre une activité après la quarantaine, soit qu'elles peinent, faute de qualification, ou pour cause d'illettrisme ou d'un manque de pratique de la langue française, à trouver un débouché professionnel. Pour les plus vulnérables d'entre elles, la toute première étape consiste à construire un parcours d'accès aux soins, à la santé

reproductive et au bien-être, d'accès aux droits pour les femmes étrangères, d'accès au logement et à la citoyenneté.

S'occuper d'un foyer, travailler et s'adonner à des pratiques culturelles, sportives ou citoyennes, signifie pour la plupart des Parisiennes et des Parisiens, avoir à se déplacer dans l'espace public et pouvoir s'en approprier l'usage. L'expérience et les études menées depuis une vingtaine d'années prouvent **l'importance de la prise en compte du genre dans les projets d'urbanisme, d'aménagement et d'organisation de l'espace public**. Le webinaire sur ce thème organisé le 07 mai dernier, en présence d'Hélène BIDARD, avec la participation d'Emmanuel GRÉGOIRE, Carine ROLLAND, Jacques BAUDRIER, et Pierre RABADAN, a permis de tracer les contours des actions à mener ces prochaines années. **Prendre en compte le genre de façon systématique dans les projets d'aménagement** pour créer la mixité et le « vivre ensemble », via des documents contractuels avec les aménageurs, **enrichir la concertation en favorisant la parole des femmes via des marches exploratoires, pour embellir un quartier, intégrer la place des femmes dans le façonnage d'une esthétique urbaine, renforcer le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public par la lutte contre le harcèlement de rue et dans les transports, par un éclairage nocturne adéquat, donner de la visibilité aux femmes qui ont fait l'histoire de Paris** par des choix de noms de rue judicieux, voilà quelques-uns des défis que nous prenons à bras le corps. La réalisation de 2 guides sur ce sujet, l'un paru en 2016 et l'autre en 2021, en est une illustration probante. Ces défis constituent autant de facteurs de régulation pour un espace accueillant pour toutes et tous.

Le critère de discrimination de genre, s'il concerne plus de la moitié de la population parisienne, ne vient, malheureusement pour beaucoup, que s'ajouter à d'autres. **Favoriser l'inclusion sociale et citoyenne de toutes et tous, l'accès aux droits, doit constituer le souffle qui fait vivre nos principes républicains dans notre ville**. Il faut garantir et soutenir l'expression et la participation citoyennes, en facilitant l'accès aux services publics en ligne, pour les personnes "illelectroniques", en permettant aux jeunes de s'impliquer dans la vie citoyenne, pour tenir compte de leurs besoins et leurs attentes. À cet égard, je me félicite de l'ouverture d'une Maison pour la jeunesse (QJ) et de son emplacement symbolique dans l'ex mairie du 1<sup>er</sup> arrondissement de la capitale, au fronton de laquelle s'affiche la devise de la République.

**Il importe que l'Administration parisienne se dote de procédures inclusives conformes à la diversité des situations de couples et de familles** ; l'exercice du droit au changement d'état civil doit être compris et respecté, en espérant une évolution vers plus de précision des circulaires de l'État à cet égard, comme le suggère la Défenseure des Droits.

Chaque Parisienne et chaque Parisien doit pouvoir bénéficier de conseils juridiques d'égale qualité en fonction de ses moyens.

**Nos publics les plus fragiles ont besoin de pouvoir se tourner vers des services et associations soutenus par la municipalité, pour un accompagnement individuel vers l'emploi**. Je peux citer à titre d'exemple le **travail développé par l'Association de Prévention du Site la Villette à l'échelle du 19<sup>e</sup> arrondissement**, sous l'égide de la mairie, qui dans le cadre de son plan de lutte contre les discriminations, aide les collégien·nes à trouver leur stage de 3<sup>ème</sup>, premier contact de ces jeunes avec le monde du travail. Ce plan permet aussi d'orienter les personnes victimes de discriminations à l'emploi vers des structures d'accompagnement pour combattre celles-ci.

Réduire les inégalités sociales grâce à la démocratisation de l'accès aux savoirs, à la culture et à la pratique sportive est un enjeu majeur d'équilibre à favoriser au sein de la population parisienne pour que s'y développent des rapports harmonieux. La démocratisation de l'ouverture des conservatoires, le développement d'une politique de diversification des publics des bibliothèques (notamment ceux dits empêchés ou éloignés, avec des ateliers de conversation pour pratiquer la langue française, comme dans les centres Paris' Anim), participent de cette démarche. Le **formidable effort entrepris depuis 2016, via le réseau EIF-FEL, visant à coordonner et professionnaliser le remarquable travail des salariés et des bénévoles des associations œuvrant pour l'apprentissage du français**, avec l'aide européenne du Fonds Asile Migration et Intégration, dans six des huit arrondissements incluant des quartiers Politique de la Ville, mérite d'être poursuivi et étendu.

De même, le développement d'une offre de pratiques sportives au plus près des populations fragilisées, au cœur des quartiers Politique de la Ville, l'apprentissage de la natation pour tous les enfants scolarisés constituent des facteurs inclusifs non négligeables.

**Cette attention et cette constance dans les progrès à accomplir, nous les devons de la même manière aux personnes en situation de handicap.**

L'effort de la municipalité doit consister à favoriser leur inclusion sociale et citoyenne ainsi que leur participation à la vie de la cité. Il doit s'incarner par la **réalisation de l'accessibilité universelle**. Je rappelle que depuis 2017, les locaux des 896 bureaux de vote parisiens sont accessibles aux personnes en situation de handicap moteur. Des plaquettes en braille posées sur la table de décharge permettent également aux personnes aveugles et malvoyantes qui savent le lire, de choisir leurs bulletins en toute autonomie. Après concertation, un dispositif d'accessibilité augmentée a été mis en place, dès les élections européennes 2019, pour améliorer la formation des personnels, des assesseur·es et des président·es des bureaux de vote et faciliter la prise en compte des difficultés potentielles des électeurs ou électrices en situation de handicap psychique et mental.

Le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie nous incite à **développer la lutte contre leur isolement et la précarité de leur situation, leur accès au logement, aux PAM et à des transports adaptés, leur suivi dans la gestion de la crise sanitaire.**

La **généralisation des Conseils Locaux du Handicap (CLH) à l'ensemble des arrondissements** et leur tenue régulière, la **présence de ces usagers et usagères dans les dispositifs participatifs de la Ville** (conseils de quartier, incubateurs...).

Il convient de **promouvoir l'inclusion des enfants en situation de handicap dans les établissements de la petite enfance** à l'aide d'un renfort d'auxiliaires de puériculture, **puis en milieu scolaire et périscolaire** en formant et en outillant les personnels qui sont à leur contact, les animateurs et les animatrices, dans le cadre de l'école des métiers de la DASCO. Il nous faut **renforcer les dispositifs de dépistage et d'action précoce autour du handicap** dès la petite enfance ainsi que l'accompagnement des familles.

La participation à un colloque sur l'accès des personnes handicapées à la pratique sportive, de Michaël Jeremiasz, porte-drapeau de la délégation française lors des Jeux paralympiques de Rio, et qui réalise actuellement un film documentaire retraçant 150 ans d'histoire du sport et du handicap, est une illustration de notre volonté de donner toute sa place à ce public dans le sport au quotidien comme dans les grands événements sportifs à venir.

La garantie d'accès à la pratique sportive et culturelle comme vecteur d'inclusion sociale, via la **promotion du handisport**, la facilitation de la pratique musicale, chorégraphique et théâtrale dans les conservatoires, et le **soutien actif des associations intervenant en faveur de l'emploi des jeunes handicapés** doit rester une constante de la politique municipale.

C'est tout l'enjeu de la stratégie parisienne "Handicap, inclusion et accessibilité universelle 2022- 2027 » à partir de l'évaluation de celle de 2017-2021.

--- --- ---

C'est donc vers l'accomplissement de ce vaste plan pour concourir à plus d'égalité que doivent se mobiliser nos énergies, notre effort financier, et l'action administrative, en cohérence avec la rigueur budgétaire que nous impose la crise sanitaire. Mais investir le champ des promesses de nos valeurs républicaines, c'est construire les économies de demain, par la participation et l'implication de toutes et de tous dans un fonctionnement démocratique la vie de la cité et pour le respect de chacun.