

Projet de communication sur le Plan parisien pour l'égalité, la lutte contre les discriminations et le handicap 2024 - 2027

Conseil de Paris d'Octobre 2024

La Ville de Paris a signé en 2006 la Convention européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale. Elle se devait d'adopter un Plan parisien pour l'égalité au sein de son Administration, en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle a choisi d'élargir aussitôt cette démarche à la valorisation et au dépassement de son engagement en faveur de l'égalité dans les politiques publiques qu'elle développe.

Égalité entre les femmes et les hommes, lutte contre toutes les formes de discriminations et les effets du handicap sont au cœur des politiques publiques conduites par la Ville et font aussi l'objet de nombreux programmes spécifiques d'interventions depuis 2014. C'est la raison pour laquelle, unissant nos forces avec la participation active de l'ensemble des directions de cette ville, avec nos partenaires associatifs et institutionnels, je vous ai présenté au Conseil de Paris d'octobre 2021 un vaste plan pour 2021 à 2023, visant à incarner notre devise républicaine sur le territoire parisien, et concourir à y apporter plus d'égalité, de même qu'au sein de l'Administration parisienne.

Ce Plan parisien Egalité 2024-2027 est donc le second de la collectivité parisienne. Comme dans sa première version, il vise à plus d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi à plus d'égalité tout court, en agissant avec constance et détermination, en synergie. Il s'appuie sur l'élan dont vous savez faire preuve comme à l'occasion du précédent Conseil de mai dernier lors de l'adoption de la délibération 2024 DDCT 24 sur l'attribution de subventions au titre de la lutte contre les discriminations, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ; il s'adosse aussi sur la stratégie parisienne 2022-2026 de notre politique d'accessibilité, outil de programmation pluriannuelle, comme évoqué lors de ma Communication de mai dernier relative à l'accessibilité et à la prise en compte des handicaps.

Dans la continuité du précédent, ce Plan se décline en trois mêmes grands axes :

- Paris diffuse la culture de l'égalité auprès de tous ceux et toutes celles qui y résident ou s'engagent sur son territoire ;
- Paris employeur inclusif, en faveur de ses agentes et agents ;
- Paris s'engage pour un service public inclusif, en particulier pour tous·tes les usager·es de ses équipements, bénéficiaires de ses prestations

Chacun de ces axes est lui-même subdivisé en trois parties : égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, et handicap. Trente-deux objectifs sont fixés, eux-mêmes décomposés en diverses actions. Certaines s'apprécient qualitativement, d'autres de façon quantitative.

Les objectifs du plan 2021 – 2023 ont été fixés à partir d'une double évaluation de la situation : une évaluation interne par les services municipaux et les organisations syndicales, et une évaluation externe par les équipes de l'AFNOR dans le cadre d'une procédure de labellisation nationale « Egalité professionnelle femmes-hommes » et « Diversité ». Cette procédure a permis une première attribution du label Alliance à la collectivité en 2019 et son renouvellement en septembre dernier. ,

Je veux donc vous présenter des premiers éléments de bilan, et la perspective, dans ce second plan, de poursuite des travaux entrepris, assortie d'ajustements lorsque leur mise en œuvre l'exige. Nous savons en effet que la modification des rapports qui régissent le vivre ensemble ne peut s'installer que dans un temps long, et dans un lien en interactivité continue avec les composantes de la société parisienne.

I. Paris diffuse la culture de l'égalité

I.I La promotion de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes

Elle s'effectue d'abord par l'organisation d'événements et de campagnes de sensibilisation. Ces dernières ont été menées en lien avec les mairies d'arrondissement dans le contexte de de l'acte 1 du big bang de la proximité. Ainsi, l'**Observatoire Parisien des Violences faites aux Femmes** (OPVF), à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, a organisé en 2021 une journée sur le thème de « l'éducation à l'égalité dans la vie affective pour les 15 à 25 ans » de la DDCT, en partenariat avec le Conseil parisien de la jeunesse et les Centres Paris Anim' de la DJS ; en 2022 une conférence sur « les femmes en première ligne » durant la crise sanitaire, en présentiel à la Cité Audacieuse, et diffusée en facebook live ; en 2023 une journée de conférences et tables rondes au grand amphithéâtre de la Sorbonne, sur « Femmes dans la recherche et recherches sur les femmes » ; en 2024 sur le thème « Gagner l'égalité, c'est sportif ! » deux conférences avec tables rondes à l'Hôtel de Ville : l'une sur les crises économiques et sociales - un frein pour l'émancipation et les droits des femmes, l'autre sur les droits des femmes, poumon de la démocratie, avec un forum associatifs dans les salons. S'agissant du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, l'OPVF a organisé des journées interprofessionnelles : en 2021 sur « Le sexisme aux racines des violences faites aux femmes » ; en 2022, à la mairie du 13^{ème}, sur « Violences faites aux femmes, mieux détecter pour mieux soigner » ; en 2023 à la mairie du 14^{ème}, sur « Ni à prendre, ni à vendre : repérer, prévenir et lutter contre les violences sexuelles ». Ces journées ont bénéficié à 1229 professionnel·les et été relayées en arrondissements avec des centaines d'événements locaux, attirant des milliers de Parisien·nes.

La **Cité Audacieuse**, dont le lancement en mars 2020 a souffert de la survenue de la crise sanitaire, a vu son fonctionnement soutenu chaque année par une subvention de la Ville. Elle s'est désormais affirmée comme un espace consacré à l'égalité femmes-hommes ainsi qu'au rayonnement des droits des femmes. Un écosystème qui s'est élargi à une vingtaine d'associations féministes, d'initiatives solidaires et de convivialité s'y est organisé, confié à la Fondation des Femmes. Les femmes peuvent y trouver soutien, conseil et orientation vers des associations spécialisées, mais aussi activité sportive, divertissements, expositions et événements auxquels participer. Sous l'égide d'Hélène BIDARD, le lieu a été choisi pour le financement direct (50 K\$) de prestations de communication par la Fondation Carter dans le cadre de sa campagne « *Informer les Femmes, Transformer les Vies* ». L'objectif est de le promouvoir comme le tiers-lieu féministe à Paris, militant, festif et culturel, lieu « totémique » des droits des femmes, à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris, avec l'accueil du Paris Media Center, une exposition permanente, une programmation nourrie autour de la thématique des femmes et le sport, la retransmission d'événements.

La valorisation des créations des femmes dans les lieux de culture s'est intensifiée, par la recherche de la parité entre les lauréat·es de l'appel à projet de l'**Hyperfestival** de l'été de la DAC, et avec l'atteinte de la parité entre artistes dont les œuvres ont été acquises par le Fonds d'Art Contemporain : le seuil de financement d'œuvres d'artistes féminines à hauteur de 50,3 % est atteint dès 2021, 58 % en 2022. La lutte contre les stéréotypes de genre s'amplifie dans les bibliothèques, par l'achat de livres jeunesse non genrés : elles poursuivent la publication de **bibliographies sans stéréotypes** et valorisant l'égalité filles-garçons dans la littérature jeunesse. Une page dédiée permet aux familles de découvrir les ouvrages et les rencontres proposées sur le sujet en matière de ressources, avec l'**organisation d'évènements**, tels une intervention sur « Les femmes de la Série noire » (BILIPO : bibliothèque des littératures policières), la rencontre table ronde Carte blanche à Aya Cissoko sur « La parité dans le sport » (bibliothèque Assia Djebar), une projection- débat sur « Des femmes incandescentes » : "Game Girls" (bibliothèque Goutte d'or), ou la projection d'un documentaire/débat autour du regard féminin « Sortir du silence, sortir du cliché ! » (Bibliothèque Marguerite Durand). La mise en valeur des femmes artistes est aussi programmée dans les

établissements d'enseignements artistiques, les conservatoires : mise en lumière des compositrices du 18e siècle à nos jours au conservatoire H. Berlioz, mise en valeur de l'interprétation musicale féminine comme celle de Sham Alhallaq au violoncelle, avec une conférence de cette dernière sur la condition de la femme en Syrie.

Des feuilles de route pour l'égalité femmes-hommes ont été élaborées dans les 15 directions opérationnelles de la Ville (DAC, DAE, DAJ, DASCO, DDCT, DFA, DFPE, DJS, DLH, DPE, DSOL, DSP, DTEC, DU, DVD) pour accompagner la transition féministe promue par la génération #MeToo. La Ville apporte une contribution financière à des réseaux de recherche comme le MAGE (Marché du travail et Genre). Il s'agit du premier groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre créé en 1995 par Margaret Maruani, qui s'est transformé en 2011 en Réseau de recherche international et pluridisciplinaire, et qui édite la revue d'étude « Travail, genre et sociétés » sur la place des femmes dans la société. Elle subventionne également l'Institut Emilie du Châtelet, les associations Hommes Femmes Ile-de-France, Archives of women artists, research and exhibitions (AWARE), le Centre Audiovisuel Simone de Beauvoir.

I.2 L'éducation à l'égalité et à la prévention des stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge

Depuis novembre 2021, la Direction des Familles et de la Petite Enfance a initialisé un parcours de formation pour des référent-es dans chaque pôle familles petite enfance pour accompagner chacune de ses équipes à mieux repérer (et déconstruire) des stéréotypes et inégalités filles-garçons dans le fonctionnement et l'organisation des crèches, à repérer des freins et des leviers pour agir en faveur de l'égalité filles-garçons, pour mettre en œuvre des plans d'actions concrets concernant les pratiques professionnelles et leurs interactions avec les enfants, le choix des activités et des matériels éducatifs et pédagogiques utilisés, ainsi que les échanges avec les parents. Le groupe d'une trentaine de référent-es métiers égalité filles-garçons, bénéficiaires de la **formation Egalicrèche** par l'association Artemisia, accompagnent la mise en place d'actions concrètes en faveur de la promotion de l'égalité filles garçons et informent les professionnel·les sur l'importance de cette thématique et les impacts sur le jeune enfant. Depuis 2023, à l'issue d'un travail collectif, plusieurs supports pédagogiques et ludiques ont été retenus afin de constituer une malle pédagogique numérique à disposition de ces professionnel·les.

Pour les enfants des écoles, le cahier des clauses techniques particulières du marché public de la DASCO pour l'accompagnement des temps d'activités périscolaires (TAP) stipule que « *le titulaire sensibilise les animateurs qu'il recrute à la prévention des discriminations, au respect du principe de laïcité et à l'égalité entre les filles et les garçons.* » Des ateliers spécifiques sur l'égalité filles garçons sont organisés, en élémentaire et en maternelle, animés soit par un animateur de la Ville, soit par une association dans le cadre de l'appel à projet lancé pour l'animation des TAP.

En parallèle, une démarche est entreprise depuis plusieurs années via un appel à projet annuel, nommé « **Collèges pour l'égalité** », consistant à subventionner des projets d'associations menés au sein des collèges parisiens, en lien avec les équipes pédagogiques locales. Leur but est de faire prendre conscience aux élèves des stéréotypes sexistes, et de les aider à déconstruire ceux-ci, leur donner à voir l'impact des représentations sexuées dans tous les domaines (et entres autres sur les orientations scolaires), les faire réfléchir sur les relations filles-garçons et les enjeux de la mixité, et de prévenir les comportements sexistes et les violences sexistes et sexuelles, et aussi prévenir la précarité menstruelle et lever le tabou des règles. En 3 ans, ce sont 351 000 € qui ont été alloués à cet effet.

En partenariat avec la DASCO, la DAC soutient des actions artistiques et culturelles en crèches et en milieu scolaire dans le cadre du dispositif **l'art pour grandir**. De nombreux projets, dont les résidences artistiques en collèges à hauteur de 35 000 € en 3 ans, contribuent à favoriser l'égalité filles-garçons.

S'agissant des étudiant·es, ces années ont vu le déploiement du **Plan contre les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur**, lancé par Marie-Christine LEMARDELEY, à commencer dans les écoles supérieures de la Ville de Paris. L'Observatoire Parisien des Violences faites aux Femmes a apporté son soutien à la création du SafeProf, outil de mesure des violences faites aux étudiantes conçu et réalisé avec l'Upec, En avant Toutes et la CPED (Conférence permanente égalité diversité).

La Ville, qui s'était engagée à réaliser une vaste campagne de sensibilisation et d'éducation au consentement dans la relation amoureuse et sexuelle, s'est efforcée, au travers de celle lancée au printemps 2021 et intitulée « Amour Amitié # Parlons Égalité », d'interpeller les jeunes sur leurs modes de relation entre filles et garçons. Outre la journée interprofessionnelle du 8 mars 2021 déjà évoquée, il s'agissait de toucher une jeunesse très connectée aux réseaux sociaux, et très attentive aux supports visuels et vidéos en abordant les thèmes du respect, de la liberté et du choix, de la relation, de la « première fois », du consentement et du plaisir. Près de 1300 affiches ont été apposées dans les équipements de proximité de la Ville, 21 000 Respectomètres distribués en cette occasion, une présentation de cette thématique a été effectuée sur les journaux électronique de la Ville du 8 au 15 mars, 6 vidéos ont été diffusées sur paris.fr avec près de 11 300 vues, 8 stories ont été publiées sur Instagram, relayées par les structures partenariales Stop Fisha, En avant Toutes, la Fédération Léo Lagrange et les Universités de Paris.

Ces actions, dans leur majorité, s'inscrivent dans un temps long et nécessitent d'être poursuivies. C'est pourquoi je propose de maintenir les objectifs dans lesquels elles s'inscrivent, en veillant à permettre aux femmes de s'emparer des moyens pour faire valoir leurs droits, et en élargissant la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes des enfants et des jeunes, du cadre scolaire aux temps périscolaires et dans les centres de loisirs.

I.3 La mise en lumière et l'étude des mécanismes de production des discriminations pour mieux les combattre

Le **dispositif RéPaRe**, réseau parisien de repérage des discriminations, permet, via un prestataire, d'obtenir des analyses juridiques de cas de discriminations signalés, et d'offrir des formations thématiques sur les discriminations aux bénévoles, volontaires de Paris et professionnel·les désireux ou désireuses de s'impliquer sur ce sujet.

La **feuille de route de l'accès au Droit 2022 – 2026**, avec 23 actions à la clef, prévoit d'améliorer la qualité de service rendu aux usager·es (accessibilité physique et numérique, formation des personnels d'accueil et professionnel·les du droit, structuration du bénévolat), et d'adapter l'offre d'accès au droit sur l'ensemble du territoire parisien, en suivant les besoins par arrondissement et thématiques juridiques émergentes, et en proposant des solutions innovantes et adaptées aux usager·es. Elle vise à faciliter la lisibilité de l'offre d'accès au droit, et à faire baisser les cas de non-recours. Elle prévoit d'améliorer la gouvernance des actions mises en place et leur coordination, avec la création d'un comité d'orientation de l'accès au droit, et l'exploitation d'enquêtes de satisfaction auprès des usager·es et professionnel·les.

La Ville de Paris encourage la recherche universitaire sur les sujets de discriminations, et attribue deux **bourses de recherche sur la xénophobie et l'antisémitisme** par an. D'un montant de 10 000 € chacune, elles sont décernées chaque année à un·e candidat·e français·e et un·e candidat·e étranger·e, s'étant distingué·es par la qualité de leur projet de recherche. Il s'agit non seulement de contribuer à une prise de conscience collective sur ces phénomènes qui perdurent et malheureusement prennent de l'ampleur, mais aussi, en les comprenant mieux, d'aider à les combattre et à conduire des politiques publiques plus efficaces. Dans le même esprit, elle attribue chaque année 2 **bourses de recherche** de 10 000 € chacune, **pour les études de Genre**, dont certaines aident à mieux cerner les discriminations reposant sur le critère du genre.

S'agissant de la lutte contre la ségrégation sociale et scolaire pour la réussite éducative, les travaux de l'**Observatoire Parisien de la Mixité sociale et de la Réussite Educative** (OPMIRE), sur la mixité sociale dans les écoles et collèges parisiens, ont permis à la collectivité d'avancer. Le constat a été fait d'une spécificité de l'offre scolaire privée parisienne, qui concerne 34 % des collégien·nes et accueille 7 fois moins d'élèves issus de milieux sociaux défavorisés que les établissements publics. Les caractéristiques sociales de certains quartiers sont parfois reproduites par la sectorisation, l'offre scolaire différenciée en fonction des collèges peut être vecteur de discrimination, et il existe des stratégies d'évitement de certains établissements au profit d'autres bénéficiant d'une image plus positive. Des dispositifs sont mis en place, avec une attention toute particulière de Patrick BLOCHE, pour lutter plus efficacement contre cette ségrégation sociale liée au critère de situation économique, comme les **secteurs multi-collèges** (secteur de recrutement partagé par deux collèges, dans les 18e et 19e arrondissements), et comme le dispositif « **Tous mobilisés** » pour les écoles et collèges prioritaires avec le diagnostic partagé de la situation et l'identification des besoins de chaque établissement et de son environnement dans 29 écoles et 12 collèges. Des mesures correctives ont pu être prises, tel le renforcement des dotations pédagogiques reposant sur une modulation de la dotation à l'élève, avec 2 indicateurs de niveau social : le taux d'élèves boursier·es au sein de l'établissement (quel que soit l'échelon) et l'indice de position sociale moyen au sein de l'établissement. Le dispositif « **Action collégiens** » est un des pivots en matière d'actions de prévention du décrochage scolaire. Financé par la Ville de Paris, ce dispositif soutient environ 7 500 adolescent·es d'établissements d'éducation prioritaire par de l'accompagnement scolaire, des jeux, du sport, des sorties, etc... ; 39 collèges ont pu bénéficier d'un·e adjoint·e éducatif·ve de la Ville de Paris pour accompagner les adolescent·es volontaires.

1.4 La sensibilisation d'un large public à la lutte contre toutes les discriminations

Elle passe désormais traditionnellement par l'organisation d'une **semaine parisienne de lutte contre les discriminations** (SPLCD) annuelle, avec à chaque fois un thème proposé, et un évènement central sur celui-ci, comme en 2022 une conférence débats, introduite par George PAU-LANGEVIN, adjointe à la Défenseure des Droits, sur : « Discriminations liées à la langue, mieux comprendre pour mieux agir » et le critère relatif à « la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français ». Une projection débat, en partenariat avec l'association « Moteur ! » a également été animée autour d'une douzaine de films d'1 minute 30, réalisés par des jeunes avec leur téléphone portable, sur une personne qui les avait inspirés pour questionner 3 thèmes : le handicap, l'origine / les droits civiques et l'orientation sexuelle / l'identité de genre. Globalement, de 2021 à 2023, ce sont 490 768 € de subventions qui ont été versées aux associations développant des projets de lutte contre les discriminations ; et hors temps de confinement en période COVID, 78 évènements ont été organisés localement dans le cadre de la SPLCD, sur plus de la moitié des arrondissements de Paris.

Je souhaite aussi saluer le lancement en 2023, à l'initiative de Jean-Luc ROMERO-MICHEL, de la première édition du « **Festival Paris Ciné contre les Discrimin' !** », offrant aux Parisien·nes une programmation de 14 films sur des sujets de discrimination, à tarif réduit, avec l'intervention de personnalités qualifiées sur leurs sujets, en partenariat avec les UGC Ciné Cité Bercy et Lyon-Bastille.

Le second volet de l'appel à projets annuel « Collèges pour l'égalité », déjà cité, s'est traduit par le subventionnement de projets associatifs à hauteur de 220 400 € en 3 ans, dont, à partir de 2022, des crédits dédiés à la Politique de la Ville mobilisés pour renforcer le dispositif, en particulier dans les quartiers prioritaires.

En lien avec le 21 mars « Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale » de l'ONU, une **semaine parisienne de lutte contre le racisme et l'antisémitisme** (SPLCRA) est organisée chaque année en partenariat avec les associations, et propose différents évènements (témoignages, parcours mémoriels, expositions, conférences, projections, débats...) pour interroger, sensibiliser et ainsi prévenir, combattre les agissements racistes et antisémites. Ce sont par exemple une conférence/table ronde à l'Hôtel de Ville sur : « Comment éduquer contre le racisme et

l'antisémitisme aujourd'hui ? », des évènements à résonance historique, comme le recueil de témoignages pour la commémoration des 60 ans du 19 mars 1962 avec SOS Racisme, des parcours mémoriels dans les rues parisiennes avec le Mémorial de la Shoah, des projections (Noir en France, l'm not your Nègro), des expositions pour la déconstruction des stéréotypes et des préjugés racistes comme « Y'a pas bon les clichés ». Au total, sur 3 ans, 86 initiatives ont vu le jour dans plus de la moitié des arrondissements parisiens pour les 5^e, 6^e et 7^e éditions de cette semaine parisienne.

Compte tenu de la lourde actualité sur l'augmentation importante d'actes racistes à Paris, et de la multiplication de délits antisémites, en particulier depuis le 7 octobre 2023, je propose de faire du déploiement d'un plan spécifique pour combattre le racisme et l'antisémitisme un objectif à part entière. En effet, la Ville a travaillé sur ce sujet en lien avec le Comité Départemental Opérationnel de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme, la Haine anti-LGBT+ et les Discriminations (CORAHAD) sous l'égide du Préfet, en lien avec d'autres partenaires associatifs et institutionnels, et elle a démarré l'audition de personnalités qualifiées pour finaliser un plan adapté à son territoire. Ce sujet mérite toute notre attention, notre mobilisation, et la collectivité doit se montrer à la hauteur de ce défi. Il implique de poursuivre et amplifier la sensibilisation des professionnel·les et des acteur·rices du territoire parisien aux mécanismes du racisme et de l'antisémitisme, et de favoriser l'accès aux droits des victimes. Et parce que les échanges culturels constituent l'un des fondements d'une meilleure compréhension de l'altérité et d'une plus grande harmonie dans le vivre ensemble, je vous propose d'ajouter l'objectif de favoriser la connaissance des cultures plurielles, par la promotion de la diversité culturelle parisienne dans les établissements dédiés de la Ville. Il s'agit aussi, via l'éducation, de favoriser les médiations culturelles pour une meilleure perception des cultures étrangères.

1.5 Le déploiement d'actions spécifiques envers les personnes LGBTQIA+

Le Plan dit « des 32 mesures », en faveur du bien être des publics LGBT, rebaptisé plan de de lutte contre les LGBTQIA+phobies, est mis en œuvre. Quatre réunions de **L'Observatoire parisien LGBTQIA+** ont permis de faire émerger et se concrétiser les propositions de ses groupes de travail sur la visibilité lesbienne, l'accueil des personnes trans, la santé des LGBTQI+ et la parentalité LGBT. L'une de ses réalisations a consisté en l'ouverture de La Bulle, lieu ressources, au 22 rue Malher à Paris Centre, pour les publics LGBTQIA+ les plus stigmatisés (mai 2023). Des travaux restent à mener à leur terme concernant les migrant·es LGBTQAI+ et la sécurité des LGBTQIA+.

L'organisation d'un évènement à l'auditorium de l'Hôtel de Ville « Paris pour les droits intersexes » et le pavoisement des mairies de Paris Centre, des 9, 10, 11, 13, 14, 19 et 20^{èmes}, pour la **journée internationale de la visibilité intersexe** en 2022, ont permis de mieux faire connaître les problématiques et avancées légales sur ce sujet. Des **festivals locaux** de visibilité LGBTQI+ ont été organisés par les mairies de Paris Centre, des 12 et 13^{èmes}, de même qu'un parcours Queer hors les murs dans le 14^{ème}. L'accueil en lien avec l'Association des Parents Gays et Lesbiens d'un colloque sur **la reconnaissance et le quotidien des familles homoparentales** en octobre 2023 à l'Hôtel de Ville a favorisé de riches échanges et de la mise en réseau. Et je vous rappelle le succès, renouvelé depuis, du lancement de la 1^{ère} édition en 2023 du **Bal de l'Amour**, à l'occasion du 17 mai, journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, en 2023, avec 5 000 participant·es !

1.6 L'intégration de la lutte contre les discriminations dans la commande publique

Paris est la première ville de France à s'être dotée d'un « schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables » (SPASER), permettant de rendre publics l'engagement et les orientations de la collectivité en matière d'achats responsables en déclinant ses objectifs, dont ceux de favoriser l'égalité femmes-hommes et la diversité. C'est sur ce socle que repose le **second Schéma parisien de la Commande Publique Responsable 2022 – 2026 de la DFA**. Ses objectifs chiffrés en la matière sont d'aller vers 100% des contrats éligibles intégrant des

dispositions favorables à la diversité et à l'égalité femmes-hommes et d'augmenter le nombre d'heures d'insertion réalisées par des femmes.

Une première étape a été franchie avec la détermination des domaines de marchés au contenu genré, qui sont l'aménagement de l'espace public, l'urbanisme, la construction, la petite enfance et le scolaire, la communication, les activités sportives. Le questionnaire diversité que doivent remplir les soumissionnaires va être mis à jour, et converti en format numérique pour le rendre accessible via un lien hypertexte mentionné au règlement de consultation (RC). Cette disposition permettra une meilleure exploitation des résultats complétés par les opérateurs économiques. Enfin la DFA a mis en partage à disposition des directions un **clausier pour les marchés publics**, comportant toutes les clauses égalité mises en place dans tous les types de marchés existants. Une formation à l'égalité de genre est proposée à tous-tes les acheteur-euses de la Ville. Ainsi, deux leviers pour inclure une dimension genrée dans la politique d'achat de la collectivité sont mis en avant : la mise en place de clauses incitant les soumissionnaires à prévoir des dispositions spécifiques en faveur de l'égalité et de la diversité, et la définition de critères de sélection permettant de pondérer la qualité des actions envisagées dans le choix d'attribution du marché. Ce type de dispositions existe déjà, notamment dans le cadre du projet « Genre et espace public » en matière d'aménagement, ou par exemple dans les commandes de jouets et jeux pour les enfants des crèches municipales.

I.7 La sensibilisation et l'innovation pour l'inclusion des personnes handicapées

Parce qu'il n'y a pas d'égalité sans une réelle accessibilité aux droits, l'action de la Ville de Paris en la matière s'appuie sur la stratégie parisienne handicap&accessibilité universelle 2022-2026. Elle constitue le socle de la politique d'accessibilité. Ce document, élaboré en concertation avec les actrices et acteurs institutionnels et associatifs ainsi que les membres du Comité départemental de la citoyenneté et de l'autonomie, est un outil de programmation pluriannuelle visant à garantir la plus large autonomie possible aux personnes concernées. La stratégie comporte différents axes et mesures visant notamment à sensibiliser le grand public aux handicaps et à l'accessibilité universelle.

Cette volonté s'illustre notamment par l'évènement « **Le mois parisien du handicap** » organisé chaque année au mois de juin, en lien avec les mairies d'arrondissement. Ce temps fort de mobilisations citoyennes, via des ateliers de sensibilisation aux handicaps, des démonstrations de para sport ou encore des spectacles, expositions et visites guidées sur tout le territoire parisien, permet à la fois de donner la parole aux personnes concernées et de sensibiliser le grand public aux handicaps et à l'accessibilité.

Au-delà de cet évènement, le soutien aux associations contribue également au développement de projets mobilisateurs autour de ces enjeux. Ce sont ainsi plus d'une centaine d'associations qui ont été soutenues dans le domaine du handicap et de l'accessibilité sur différentes thématiques : inclusion, information et soutien aux personnes et aux familles, culture, loisirs et vacances, insertion professionnelle. Ce soutien concerne par ailleurs tous les types de handicap.

Enfin, l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 a constitué une formidable opportunité de faire émerger des projets d'associations autour de l'inclusion par le sport et le développement de la pratique parasportive.

L'accessibilité de la Ville passe également par **l'innovation au service du handicap et de l'accessibilité universelle**. Le développement de solutions innovantes est au cœur des démarches pouvant transformer le quotidien des personnes concernées. C'est un axe important de la politique d'accessibilité portée par la Ville, à travers notamment tout un écosystème de partenaires (porteurs de projets, incubateurs, grands groupes mais aussi l'administration et les habitant-es), qui agit en faveur de la transition écologique et sociale, au service des Parisiennes et des Parisiens. Des expérimentations de solutions de guidage, telle que StreetNav ont pu ainsi être testées au sein des Quartiers Hyper Accessibles en 2024.

I.8 Une ville exemplaire et accueillante (DSOL)

Les Jeux Olympiques et Paralympiques ont été un accélérateur de la mise en accessibilité de la Ville. L'accueil de nombreux-euses visiteurs ou visiteuses en situation de handicap à l'occasion de cet évènement, illustre également tout le travail qui a été mené en amont par les directions de la Ville pour favoriser le déplacement en toute autonomie des personnes concernées.

Le budget alloué à l'accessibilité est ainsi de 125 millions d'euros d'ici la fin de la mandature. A titre d'exemples, ce sont aussi 100 % des lignes de bus qui ont été rendus accessibles, soit 59 lignes et 1 750 arrêts accessibles pour un total de 22 millions d'euros investis, et 1 000 places de stationnement réservées aux personnes à mobilité réduite (PMR) supplémentaires créées d'ici la fin de la mandature.

Enfin, conformément à l'obligation légale de mettre en œuvre les **Agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP)**, ce sont 91 % d'établissements municipaux recevant du public qui seront rendus accessibles d'ici 2025 afin que chaque Parisien-ne puisse accéder au service public en toute autonomie.

Une autre démarche contribue également à l'offre d'une ville exemplaire: la création de 17 **« Quartiers hyper accessibles »**. Ces 17 quartiers, un par arrondissement, constituent des zones d'exemplarité permettant à toute personne, quelle que soit sa situation (familles avec poussettes, personnes âgées, personnes en situation de handicap...), de se déplacer facilement et d'avoir accès aux services municipaux dans un périmètre dit du « quart d'heure ». Ces quartiers font partie de l'héritage des Jeux Olympiques et paralympiques : les transformations et expérimentations générées profiteront aux Parisiens et aux Parisiennes sur le long terme.

Enfin, pour illustrer également la territorialisation de l'action publique qui renforce la proximité avec les Parisiennes et les Parisiens les plus fragiles, la **Maison départementale des personnes handicapées** est présente depuis début 2024 au sein de 5 arrondissements. Ce sont ainsi des permanences d'accueil sur rendez-vous qui sont proposées au public afin d'aider à la complétude d'un dossier, à l'expression des besoins et des attentes des usager-es, pour apporter des réponses aux particuliers mais aussi aux professionnel-les.

Les arrondissements concernés sont les 13^e et 15^e en Mairie et les 18^e, 19^e et 20^e au sein des Espaces Parisiens des Solidarités. Les permanences ont lieu une fois par semaine.

I.9 L'action en faveur de l'emploi indirect via la commande publique (DSOL) ;

Cet enjeu d'orientation et d'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap sont des leviers essentiels pour favoriser l'inclusion.

Les actions menées visent d'une part à développer des **achats passés auprès des structures de l'inclusion et à renforcer la collaboration avec les réseaux des structures de l'inclusion**.

A titre d'exemples, entre 2020 et 2023, le recours aux marchés d'insertion a ainsi progressé passant de 19 à 26, tandis que le montant des achats au secteur du travail protégé et adapté s'élève en 2023 à plus de 4,8 millions d'euros.

D'autre part, la Ville s'est engagée dans le cadre de la stratégie handicap&accessibilité universelle, à **promouvoir la diversité lors de la rédaction des contrats**, en intégrant les enjeux d'accessibilité des personnes en situation de handicap aux services et équipements de la Ville.

Enfin, le développement de la **participation d'usager-es en situation de handicap au process de la commande publique** a été engagé en lien étroit avec les associations du champ du handicap, pour trouver des usager-es volontaires et bénéficier de leurs expertises. Ce projet de constitution de panels d'usager-es testeur-euses et de mise en œuvre d'un référentiel de l'accessibilité de la

commande publique, consiste à formuler les critères d'accessibilité à respecter, en les déclinant pour chaque type de handicap.

II. Paris employeur inclusif

Ce deuxième axe du plan parisien, porté par mon Adjointe Olivia POLSKI, 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, 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, nous nous fixons collectivement 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. » 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.

Ce nouveau plan, qui incarne la volonté de l'administration parisienne de parvenir à une égalité réelle, 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 depuis sa création. Comme pour le plan précédent, elles ont été associées à la définition des objectifs et des actions à mener via les instances du dialogue social. Elles continuent à participer à leur mise en œuvre et sont destinataires de ses évaluations annuelles. Ce bilan partagé est également l'occasion chaque année de prioriser et affiner les projets dans le cadre des instances du dialogue social.

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 permettent 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 elles et 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 2024-2027.

II.10 : Mieux connaître et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'égalité

Dans la perspective de mieux connaître et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'égalité, la collectivité parisienne s'engage à évaluer régulièrement la situation et permettre la comparaison entre les collectivités, ainsi que d'accroître la visibilité de sa politique interne.

À ce titre, et dans le cadre d'une mise en conformité légale, l'Administration parisienne a produit et publié son index relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À l'issue du calcul des quatre indicateurs règlementaires, elle a obtenu un résultat très satisfaisant de 97 points, note supérieure à la cible des 75 points fixée par la loi. Cet index a été présenté en communication au comité social territorial du 13 septembre 2024 et au Conseil de Paris d'octobre 2024. De manière transparente, les modalités de calcul de chaque indicateur ont été publiées (méthode de calcul règlementaire, calcul réalisé par la Ville, barème, note obtenue par la Ville pour l'indicateur).

En parallèle, la Ville de Paris s'implique davantage dans des réseaux dédiés à l'égalité professionnelle afin d'améliorer sa pratique et sa capacité de comparaison. Depuis son adhésion en 2019, elle participe à des conférences et sollicite l'expertise de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD). De plus, la collectivité échange régulièrement avec d'autres institutions publiques telles que la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), le Centre interdépartemental de gestion (CIG) de la petite couronne et d'autres collectivités territoriales.

II.11 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Afin de favoriser l'égal accès des femmes aux métiers et aux responsabilités professionnelles, l'Administration parisienne a déterminé quatre axes d'intervention :

encourager la mixité des métiers, déconstruire les stéréotypes de genre et former à l'égalité professionnelle entre les sexes, favoriser l'investissement des femmes dans le dialogue social et accompagner les femmes dans l'échange de bonnes pratiques et le soutien entre paires.

L'ensemble de ces objectifs s'articulent autour de plusieurs actions, telles que : l'adaptation des barèmes ou barèmes d'épreuves lors du recrutement, la réalisation de travaux afin d'aménager les locaux sociaux, contrôler la parité des président-es et juré-es dans les jurys de concours et les comités de sélection des examens professionnels, l'organisation de campagnes de sensibilisation et le déploiement de dispositifs de formation dédiés, le contrôle de la mise en œuvre des règles de composition équilibrée des instances de dialogue social, la création et le développement de réseaux de femmes au sein de la Ville.

A ce titre, le succès rencontré par le programme paris Pluri'elles en mars 2023 pour une première promotion de femmes managers de catégorie A, puis en 2024 de femmes managers de catégorie B (une innovation dans ce domaine), confirme le besoin pour les femmes managers de se retrouver pour échanger sur leurs pratiques, leurs environnements de travail, analyser ensemble les freins individuels et systémiques qu'elles rencontrent...et mutualiser les réflexions pour nourrir la politique égalité interne de la ville de Paris.

II.12 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Pour les causes où elle possède une capacité d'action, la Ville de Paris s'engage à supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, ce nouveau plan d'action renouvelle les actions d'évaluation, de prévention et de traitement de ces situations.

Jusqu'à présent, la Ville de Paris a acté et mis en œuvre un certain nombre de mesures visant la réduction des écarts de rémunération (passage en catégorie B de corps féminins, application du Ségur, ratio promus/promouvables). En plus d'informer ses agent-es sur les niveaux de rémunération, la collectivité conduit une étude approfondie des écarts de rémunération entre les sexes en utilisant l'outil de calcul créé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et en développant des outils internes d'analyse destinés à précisément identifier les effets de ces déséquilibres. En 2023, la Ville de Paris présente un écart de rémunération de -4,5 % (-133€/mois) en rémunération mensuelle moyenne brute et de -2,6 % (-79€/mois) en rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein (c'est-à-dire redressé de l'effet du temps partiel). La majorité de cet écart est produit par l'effet du temps partiel et l'effet de ségrégation des corps, deux causes à l'égard desquelles la collectivité possède peu de marge de manœuvre. Une étude approfondie de l'impact du genre sur les rémunérations a été réalisée et présente, pour chacune des raisons identifiées, des pistes d'actions afin de prévenir et réduire les écarts de rémunération.

En complément de ces mesures, le plan renouvelle l'intention de la collectivité d'évaluer l'effet du genre sur le déroulement des carrières, ainsi que de manière plus spécifique celui

des congés familiaux. Pour se faire, des études sur les points de blocage dans les carrières des femmes et sur l'impact global des congés familiaux (maternité, paternité, adoption, parental) seront réalisées. De plus, l'Administration parisienne continue de veiller à la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et les grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix. Enfin, à l'occasion de sa campagne de primes annuelle, elle rappelle aux managers l'interdiction de diminuer les montants de primes et d'indemnités des agent-es ayant bénéficié d'un congé familial.

II.13 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

La collectivité parisienne s'engage à agir en faveur de la conciliation de l'activité professionnelle et la vie personnelle de ses agent-es. À cet effet, elle prévoit de concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle, de s'engager pour la santé gynécologique des agentes et de favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions des congés et absences liées à la parentalité.

En 2023, l'administration parisienne a diffusé son guide maternité auprès des services de ressources humaines, des encadrant-es et des agentes. S'il informe les agentes de leurs droits en cas de grossesse, il rappelle aux services de ressources humaines et aux managers les pratiques à intégrer dans l'exécution de leurs fonctions.

II.14 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ou impactant le travail

Durant ces trois dernières années, la question de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes a été une priorité pour la DRH et les directions de la ville.

En 3 ans, 7000 agent-es, dont une majorité de managers, ont été formées à l'égalité femmes-hommes et aux violences sexuelles et sexistes au travail grâce à la fois à l'intégration de modules dans le catalogue de formation, mais également aux ateliers d'échanges et de pratiques réalisés par la Mission égalité professionnelle et inclusion. Des outils pour communiquer envers le plus grand nombre d'agent-es ont été déployés : campagne d'affiches, dépliants, jeux de plateau, théâtre forum, quiz d'auto diagnostic sur le sexisme, casques de réalité virtuelle...

Un autre enjeu essentiel a été de formaliser des procédures pour structurer, guider et évaluer l'action. Toutes les directions ont leur propre procédure interne et un dispositif subsidiaire et complémentaire, la cellule de recueil et de signalement basée à la DRH, va dans les prochaines semaines, être opérationnelle. Elle permettra de coordonner et de suivre les signalements reçus à son niveau et dans chaque direction, grâce à des indicateurs harmonisés, pour mesurer l'évolution du phénomène à l'interne de la collectivité.

II.15 : Prévenir les discriminations dans le cadre professionnel

Il s'agira de poursuivre la formation et la sensibilisation des agent-es à la lutte contre les discriminations et de diversifier les viviers de recrutement. Pour ce faire des formations spécifiques et catalogue sont déployées ainsi que des outils spécifiques tels que le kit du recrutement, des expositions et des groupes de travail thématiques sur la transidentité et les discriminations liées à l'appartenance syndicale par exemple.

II.16 : Mieux connaître et traiter les cas de discriminations subis ou ressentis par les agent-es

Il s'agira de protéger et accompagner les victimes et témoins de discriminations via la remise à jour, création et consolidation de la procédure actuelle.

II.17 : Appliquer le principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des RH

Accompagner les acteurs et actrices de recrutement collectifs, outiller et accompagner les managers prévenir les discriminations dans la carrière et accompagner les agent-es trans, les syndicats et les agent-es en CLM, CLD à faire valoir leurs droits et en jouir pleinement

II.18 Mieux connaître et valoriser la situation de la collectivité parisienne en matière d'inclusion professionnelle

Un nouveau dispositif d'évaluation et de mesure des discriminations au sein de l'administration sera mis en place, via la participation de l'administration parisienne au Laboratoire de l'inclusion piloté par l'Association française des managers de la diversité (AFMD).

Depuis 20 ans, la Ville de Paris a une politique très volontariste en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle de ses 3600 agent-es en situation de handicap.

Déclinée dès 2003 dans un protocole pour l'emploi des personnes en situation de handicap signé avec les partenaires sociaux, la politique interne handicap s'est développée grâce aux 6 conventions signées depuis 2008 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

La Ville de Paris bénéficie, sous la forme d'avances annuelles, d'une contribution financière du FIPHFP aux dépenses d'aménagement de poste, de formation et d'accompagnement sur le lieu de travail, engagées pour les agent-es en situation de handicap et en reconversion pour raisons de santé.

Le plan d'actions proposé prévoit un budget total de 20,7 millions d'euros sur 4 ans et se décline en trois objectifs principaux :

II.19 : Améliorer le suivi et l'accompagnement des agent-es bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

La qualité de la compensation du handicap en fonction des besoins précis des agent-es en situation de handicap est reconnue. Il convient donc de poursuivre cela et de réduire les délais de mise en œuvre.

Il est important de multiplier les actions engagées pour développer le sentiment d'être accepté, changer les regards sur le handicap. Cela peut se faire grâce au rôle clef des référents handicap en direction, qui développent des groupes de pair-aidance entre agent-es concernés par le handicap.

II.20 : Optimiser les procédures RH pour les agent-es en situation de handicap ou reconnu-es inaptés à leurs fonctions, et ainsi faciliter leur intégration

Un accent particulier est mis sur la réussite des parcours de reconversion pour raison de santé des agent-es, auquel-les des parcours d'accompagnement et de formation sur mesure sont proposés.

Bilan 2021-2023 : 722 agent-es nouveaux inaptés ; 378 agent-es détaché-es dans le corps des adjoints administratifs.

Par ailleurs, l'objectivation des différences de traitement au cours de la carrière (projet Indicarr') ont permis de dégager des pistes de progrès. La Ville souhaite ainsi accompagner les collectifs de travail et encadrant-es concerné-es, poursuivre le recrutement par voie de détachement dans un corps supérieur, améliorer encore l'accessibilité des formations, faciliter les mobilités avec un handicap.

La Ville s'engage également à recruter au moins 415 nouveaux ou nouvelles agent-es en situation de handicap dont 85 par l'apprentissage. L'enjeu est de recruter plus sur des corps de catégorie B et A et également d'améliorer l'intégration de ces agent-es dès leur arrivée à la Ville.

Bilan 2021-2023 : 323 nouveaux ou nouvelles agent-es en situation de handicap recruté-es sur 3 ans (dont 55 sur un contrat d'apprentissage et 41 sur un contrat aidé PEC).

III. Paris s'engage pour un service public égalitaire et inclusif (SEII)

Comme en matière de gestion interne, notre effort doit se poursuivre pour faire de Paris « une ville pour toutes et tous », un bien commun pour l'avenir, répondant aux exigences d'égalité devant le service public, et dont chacune et chacun aura envie de prendre soin. Nos politiques publiques municipales doivent faire preuve d'adaptabilité, de capacité à se renouveler, à innover, pour se montrer toujours plus inclusives, et en faveur d'une égalité de fait, qui permette une vie harmonieuse sur notre territoire.

III.21 Favoriser la prise en compte du genre dans les politiques publiques

Annoncée dans le cadre du Conseil de Paris de décembre 2020 pour le budget primitif 2021, la démarche de **Budgétisation Sensible au Genre** vise à systématiser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques parisiennes. Elle est impulsée et suivie dans le cadre de comités de pilotage (COFIL) et de comités stratégiques (COSTRAT) associant Hélène BIDARD et Paul SIMONDON. Elle s'appuie sur la création du réseau d'une trentaine de référent-es égalité femmes-hommes / plan égalité / BSG, et d'une vingtaine de correspondant-es budgétaires, qui travaillent de concert au sein des directions, et de quelques satellites de la Ville. Plus de la moitié ont pu se former à la budgétisation sensible au genre, avec le centre Hubertine Auclert, et à la démarche égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, avec le prestataire EGAE. La démarche est coconstruite en ateliers avec les directions concernées. **Deux rapports sur le bilan de la BSG**, publiés par la DFA, rendent compte pour 2021 et 2022-2023 des travaux effectués et de leur progression en termes de méthode et de moyens alloués.

III.22 Lutter contre les violences faites aux femmes et le phénomène prostitutionnel

Face aux violences faites aux femmes, la Ville ne désarme pas, et poursuit son œuvre. Ce sont plus de 1,312 millions d'euros qui ont été versés sur trois ans aux associations de lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire parisien. Via l'Observatoire Parisien des Violences faites aux

Femmes (OPVF), la Ville copilote avec le Parquet le dispositif de **Téléprotection Grave danger** (TGD) : 90 TGD sont en circulation, soit une augmentation de 80% en trois ans, et 128 femmes en ont été bénéficiaires en 2023, soit une multiplication quasi par trois. La Ville a intégré le Comité Local d'Aide aux Victimes pour sa partie dédiée aux violences conjugales, lancé en novembre 2021, instance qu'elle co-préside avec la Préfecture de Police, le Parquet et la Préfecture d'IDF et Préfecture de Paris, pour mieux organiser la coordination territoriale et définir une stratégie globale d'accompagnement des victimes de violences conjugales à l'échelle du territoire. L'**Observatoire** apporte son expertise et aide à l'organisation d'évènements, comme auprès du réseau de santé périnatal parisien (RSPP). Il est venu en **appui à la création de 3 sites de la Maison des femmes de l'AP-HP** (Bichat dans le 18^e, Hôtel Dieu dans le 4^e, la Pitié Salpêtrière dans le 13^e) : 270 000 € ont été versés sur trois ans pour l'orientation sociale des femmes accueillies. Par son biais, la Ville a signé en 2022 le protocole relatif au procès-verbal de renseignement judiciaire qui se substitue au dépôt de main courante et permet de nourrir une plainte pour violence conjugale. En 2023, il a aidé à constituer une boucle d'information entre le cabinet de l'Adjointe sectorielle, la Préfecture de Police et le Parquet, en cas d'activation du protocole juridique d'homicide conjugal dit « protocole féminicide ».

Le **nouveau Contrat Parisien de Prévention et de Sécurité 2023-2026**, synthèse des mesures souhaitées en arrondissement, **comporte des objectifs spécifiques** (axe 2, fiche 2.2) pour lutter contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales, dont le **développement des réseaux d'aide aux victimes** dans les arrondissements de Paris Centre, 10^e, 13^e, 14^e, 15^e, 18^e, 19^e, 20^e, l'accueil des victimes par des **intervenant-es sociaux·ales en commissariat**, le **recueil de plaintes** par des personnels formés, en commissariat et **hors les murs**, la délivrance d'**informations sur le dispositif DELOGES** qui vise à détecter la présence de logiciels espions installés sur le téléphone des victimes de violences conjugales...

S'agissant du repérage et de la prise en charge psychosociale des enfants co-victimes de violences conjugales et intrafamiliales, l'OPVF doit continuer à coordonner le dispositif de la **Mesure d'Accompagnement Protégé** (MAP) qui permet, sur décision du juge aux affaires familiales (JAF), un exercice du droit de visite dans un cadre sécurisé, et un accompagnement protégé de l'enfant par un adulte-tiers, sans qu'il n'y ait de contact entre les deux parents, lors des déplacements entre leurs domiciles respectifs. La DSP a ouvert des **consultations de psychotrauma dans les centres de santé** parisiens. Et pour prévenir la récurrence par la prise en charge et la responsabilisation des auteurs de violences, la DPMP subventionne chaque année l'Association de Politique Criminelle Appliquée et de Réinsertion Sociale (APCARS) ; 231 000 € ont été versés en trois ans, et huit nouvelles places créées en CHRS en période de confinement. En 2023, 17 admissions ont eu lieu pour 17 orientations par le Pôle Palais du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) de Paris, avec une file active de 29 personnes pour meilleur respect du contrôle judiciaire.

Des **formations au primo-accueil face aux violences de genre** ont été organisées, pour les agent-es d'accueil en mairie et en services sociaux, en PMI, en PAD, pour les correspondant-es de nuit et agent-es des Pimms ; de même des formations à **l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales** ont été proposées aux professionnel·les des CHRS gérés par la DSOL. Des formations se sont tenues **sur le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences** pour les travailleur·euses sociaux·ales des Espaces Solidarité Insertion. Une matinée de sensibilisation à **l'accompagnement des femmes victimes de mutilations sexuelles** s'est déroulée pour les agent-es de l'aide sociale à l'enfance, des services sociaux, des PMI, pour les infirmier·es scolaires. Des formations ont été prodiguées sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles aux acteur·rices des structures jeunesse du 18^e. Sur 3 années (2021 à 2023) ce sont plus de 1020 personnes qui ont été ainsi formées.

Dans le cadre des violences faites aux femmes, le phénomène prostitutionnel constitue un domaine spécifique, en augmentation inquiétante chez les mineur·es. C'est pourquoi la DDCT, par le biais de son Service Égalité Intégration Inclusion, participe au Comité Local d'Aide aux Victimes (CLAV) pour

sa partie dédiée à la lutte contre les violences faites aux mineur·es. La Ville a aussi contribué au **colloque organisé par la Direction Régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité d'Île-de-France** (DRDFE) « *De la rue à la toile : le phénomène prostitutionnel chez les jeunes, quels outils pour les équipes professionnelles en Île de France ?* ». Elle apporte son soutien financier et en matière de lieux d'investigations à l'association Contre les Violences sur Mineurs (CVM), dans les équipements jeunesse de la DJS, pour son **enquête VAVISA** (Vie Affective et Violences Sexuelles à l'Adolescence) auprès des jeunes de 15 à 21 ans. L'enquête vise à explorer les comportements sexuels des jeunes parisien·es, y compris l'utilisation et la vente et achat de contenu à caractère sexuel, à examiner les violences sexuelles et cyberviolences sexistes et sexuelles subies ou commises par les jeunes, et à analyser l'âge de début et les motivations des pratiques liées à la pornographie et à la prostitution, ainsi que leur impact sur la santé mentale. Un colloque du Mouvement du Nid s'est déroulé en mai 2023 à l'Hôtel de Ville sur la sortie de prostitution et l'insertion professionnelle.

J'ai moi-même adressé une **lettre de mission**, en décembre 2022, visant à définir une politique parisienne de protection, de prise en charge et d'accompagnement à la sortie de la prostitution en direction des personnes se trouvant dans cette situation, auprès de cinq de mes Adjoint·es, Hélène BIDARD en charge de l'égalité femmes-hommes, la jeunesse et l'éducation populaire, Nicolas NORMAN en charge de la prévention, de l'aide aux victimes, de la sécurité et de la police municipale, Jean-Luc ROMERO-MICHEL en charge des droits humains, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations, et Anne-Claire BOUX en charge des questions relatives à la santé publique et aux relations avec l'APHP, à la santé environnementale et à la lutte contre les pollutions, à la réduction des risques, des droits de l'enfant et la protection de l'enfance. Ils et elles qui sont en train de travailler sur un pré-rapport.

Des **dispositions spécifiques ont été prises au Contrat Parisien de Prévention et de Sécurité 2023 – 2026, visant à accompagner les victimes d'exploitation sexuelle** (axe 2, fiche 2.3), comme désigner un **référént prostitution dans les commissariats** des arrondissements, comme **lutter contre le proxénétisme et le proxénétisme immobilier** (axe 3, fiche 3.11) par un travail en lien avec la Brigade de répression du proxénétisme (BRP), comme la participation au Groupement Local de Traitement de la Délinquance « Est parisien » (10^e, 11^e, 12^e, 18^e, 19^e et 20^e, où les réseaux de proxénétisme sont les plus présents), et comme **faciliter la pénalisation des clients de la prostitution** par un dispositif contraventionnel géré par les commissariats.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans les lieux de la nuit fait l'objet d'un patient travail du **Conseil de la Nuit** sous l'égide de Frédéric HOCQUARD. Le Conseil poursuit ses campagnes de sensibilisation et de formation des professionnel·les de la nuit et du public sur ces enjeux, comme sur des thématiques nouvelles (exemple : soumission et vulnérabilité chimiques), en lien avec les associations partenaires (Fêtez Clairs, CONSENTIS, Act'Right...) : quarante-cinq établissements ont ainsi été formés. Le **partenariat avec le collectif associatif Fêtez Clairs** recouvre un ensemble d'actions de prévention en milieux festifs : formation des professionnel·les, signature d'une Charte par les établissements de nuit et organisateurs d'événements festifs, diffusion de documents d'information et de matériels de prévention et de réduction des risques, interventions en soirées sous forme de stands... Des **marches exploratoires nocturnes** pour l'appropriation de la rue par les femmes la nuit, et pour bénéficier de leur expertise d'usage la nuit, en matière de sécurité, ont été organisées. Le déploiement d'interventions communes et coordonnées de la police municipale et des partenaires sur les secteurs festifs, particulièrement en période estivale, est aussi prévu au Contrat Parisien de Prévention et de Sécurité 2023 – 2026 (axe 3, fiche 3.6).

III.23 Favoriser l'inclusion sociale des femmes à travers la culture et le sport

Depuis plusieurs années la Ville a entrepris d'encourager une **programmation artistique égalitaire et une mixité des pratiques culturelles**. La DAC, fidèle à sa feuille de route, a intensifié la **mise en valeur d'artistes féminines et de manifestations culturelles conçues par des femmes et/ou sur des femmes**, en arts visuels (exposition de Pamela Tuzio en mars 2022 à la MAP), au cinéma (court métrage Les vertueuses de Stéphanie Halfon, récompensé du prix de la meilleure interprétation

féminine dans le cadre du prix court métrage de France Télévisions 2022), en spectacle vivant (Théâtre des Bouffes du Nord « Les Historiennes » ; Théâtre de l'Opprimé : « 588 Les Sorcières de la nuit »), en musique (rencontre sur Les décideuses du Rap). La 89^e Fête des vendanges de Montmartre (18^e), en 2022, a porté sur le thème de l'égalité. Des **olympiades culturelles** avec le Festival Formes olympiques, à l'occasion du Centenaire des Jeux Mondiaux (été 2022) ont donné naissance à l'exposition « Jeux Olympiques féminins – Paris 1922 » et permis la diffusion du film *Les Incorrectes* sur le parcours et le combat d'Alice Milliat et de toutes les sportives. Une exposition sur Le sexisme dans le sport, à la médiathèque Marguerite Yourcenar (15^e) a été présentée à l'été 2023.

L'accent a été mis sur l'accès aux sports pour toutes et la pratique des sports par les femmes, en club ou dans les lieux en libre accès. Le dispositif **Paris Sport Seniors**, via lequel la Ville de Paris propose gratuitement aux plus de 55 ans des activités d'entretien et de bien-être, organisées et animées par les éducateurs sportifs de la Ville, bénéficie à une grande majorité de femmes : elles représentent plus de 80% bénéficiaires sur 3 ans. L'**appel à projets annuel sur 3 ans Paris Sportives**, a été prévu pour être uniquement à destination des femmes afin de leur donner une visibilité dans l'espace public et d'habituer les usagers quasi-exclusivement masculins des terrains sportifs à leur présence, avec une étude d'impact et des préconisations à la clef : 2 500 femmes en ont été bénéficiaires en 2021-2022, et plus de 3 500 en 2023.

III.24 Accompagner les Parisiennes les plus précaires

L'accueil au sein des volontaires en service civique permet de mettre un pied à l'étrier de jeunes femmes pour ébaucher un projet professionnel ; elles sont près des 2/3 à en bénéficier. Malgré un effort de diversification des choix, elles s'y dirigent encore souvent vers des missions du secteur social au sens large : l'animation socioculturelle, l'action sociale, l'éducation, la santé. L'insertion par l'activité économique (IAE) est un dispositif qui permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail, en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle ; la Ville cofinance avec l'Etat et de nombreux autres partenaires institutionnels des structures d'insertion par l'activité économique, dont une partie développent des projets en direction d'un public féminin en difficulté. Ainsi si globalement les femmes restent minoritaires dans le dispositif, elles représentent plus de 40% dans les ateliers chantiers d'insertion dont la durée hebdomadaire de travail de 26h reste plus compatible avec leur mode de vie. Sous l'égide de Léa FILOCHE, le **Pari des possibles** est un dispositif de recrutement, formation et accompagnement qui bénéficie pour plus de 50% à des femmes en insertion professionnelle dans les ateliers et chantiers d'insertion de la DSOL et dans le dispositif **Premières heures**. Il vise à les accompagner dans l'organisation de la vie familiale et personnelle (organisation d'un atelier sur les modes de garde), et dans la résolution de difficultés sociales et professionnelles (expérimentation d'une action sur la santé féminine, notamment sur la question du bien-être, avec Sanofi et Convergence). Il a ainsi consisté en un accompagnement des femmes du chantier d'insertion nettoyage, sur le bien-être, la gestion du stress et la santé mentale, au travers d'ateliers sur la santé mentale, la santé sexuelle, et les troubles addictifs, la nutrition. Dans le cadre du **contrat de Politique de la Ville** avec l'État, la Ville soutient et finance des projets dédiés à l'insertion professionnelle des femmes, portés par des associations, telles ADAGE, AVEQ (Aller vers l'Emploi dans les Quartiers), EMPOW'HER, FLORIMONT.

La DAE lance chaque année, avec l'appui d'afaf GABELOTAUD, des appels à projets avec une attention toute particulière aux formations dédiées à la montée en compétences et/ou la reconversion professionnelle des femmes éloignées de l'emploi : **ParisCode** qui offre une formation aux métiers du numérique, avec un objectif réalisé sur trois ans de plus de 50% de femmes accueillies ; **ParisFabrik**, qui prévoit des formations professionnelles aux métiers de la transition écologique dans les filières de de la fabrication numérique et artisanale, de l'économie circulaire et des nouvelles mobilités et mobilités douces, où les femmes ont été identifiées comme un public prioritaire et présentes en moyenne à hauteur de 40% ; **ParisFertile**, qui organise des formations

professionnelles et l'accompagnement vers l'installation dans les métiers de l'agriculture et l'alimentation durables, avec près de 50% d'apprenantes; **Parcours Linguistiques à Visée Professionnelle** (PLVP) qui comporte des formations dédiées à 100% à un public féminin.

Les 5 Points d'accès au droit (PAD), lieux d'accueil gratuits chargés de faciliter l'accès au droit, dispensent des conseils juridiques, un accompagnement aux démarches juridiques et administratives ainsi qu'un accès à la médiation et à la conciliation à une population majoritairement féminine.

L'**aide aux cheffes de familles monoparentales** est au cœur des enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, puisque dans 82 % des cas le parent isolé est une femme (88,6% dans les Quartiers Politiques de la Ville). C'est pourquoi la Ville subventionne des associations (ADAGE pour les 17^e et 18^e; APASO pour le 14^e; CRESCENDO dans le 20^e Belleville-Amandier; ESPEREM pour le 13^e; Le Picoulet dans le 11^e; Projets-19 pour le 19^e; CRESCENDO et Réseau Môm'artre dans le 20^e – Les Portes) porteuses de 8 réseaux de solidarité de voisinage actifs dans des quartiers à très forte présence de familles monoparentales, pour un public d'environ 200 femmes. **Paris Logement Familles Monoparentales** est une aide attribuée, proportionnellement aux revenus, aux parents seuls, et donc très majoritairement aux femmes, ayant un ou plusieurs enfants à charge, pour leurs dépenses de logement : loyer, remboursements des prêts d'accession à la propriété ou charges de copropriété.

Deux dispositifs d'hébergement ont vu le jour pour l'accueil de femmes enceintes, et sortant de maternité, sans solutions d'hébergement, avec le **CHU la maison des femmes et des enfants**, créé par l'association Basiliade, durant le premier confinement en 2020, et le **CHU Agnodice**, porté par la DSOL, qui accueille des femmes enceintes dès le 6^e mois de grossesse ainsi que des femmes sortant de maternité, avec une capacité d'hébergement de 119 places. La **lutte contre la précarité menstruelle** est favorisée via le subventionnement de l'association Règles élémentaires. Elle organise des collectes, redistribue à des partenaires multiples, des protections hygiéniques. Elle propose des ateliers de sensibilisation, de formation et d'information aux femmes en situation de précarité et aux professionnel·les qui les accompagnent.

Un **soutien aux femmes étrangères âgées en grande précarité** est opéré pour faciliter leur autonomie sociale, le développement de leurs liens sociaux et leur bien vieillir, via le subventionnement de l'association Ayyem Zamen et son projet à destination des femmes immigrées âgées, plus difficiles à atteindre et à accompagner, adapté à leurs problématiques, notamment sur le volet prévention santé.

III.25 Favoriser la conquête et l'appropriation de l'espace public par les femmes

La prise en compte du genre a été opérée dans le tome 3 (pp 51 et 52) du « **Manifeste pour la beauté de Paris** », document-cadre de 2021 pour construire le Paris de demain, avec et pour toutes les Parisien·nes. Des méthodes et outils ont été élaborés pour faciliter la prise en compte du genre, à partir de 6 opérations d'aménagement pilotes choisies, et la diffusion d'un **guide référentiel « Genre et espace public » n°2, « référentiel de bonnes pratiques : des exemples et des expérimentations pour une approche genrée de politiques publiques »** en 2021. Celui-ci a été complété par la diffusion du **guide n°3 « genre & espace public : un outil de diagnostic au prisme du genre »**, assorti de l'enregistrement d'un MOOC « **Réveil du genre** » en 2023, faisant suite à l'organisation de sept petits déjeuners virtuels en visioconférence pour sensibiliser aux enjeux de l'intégration du genre dans l'aménagement, ayant occasionné 763 contacts dont 194 agent·es de la Ville.

Pour compléter cette approche théorique, **6 marches exploratoires, dans les 10^e, 11^e, 12^e, 18^e, 19^e et 20^e, ont été organisées dans le cadre de la démarche « Embellir votre quartier » (EVQ)** de transformation des espaces du quotidien des Parisien·nes, pour y ajouter de la végétalisation, des zones piétonnes, des pistes cyclables et des mobiliers urbains adaptés aux usages de chacun·e.

Chaque marche comprend une phase de concertation des femmes, pour une co-construction des préconisations à mettre en œuvre. En parallèle de ces expérimentations prévaut évidemment le souci de poursuivre la campagne contre le harcèlement de rue, notamment par la **formation de la police municipale, désormais obligatoire, et qui comporte un module « Reconnaître l'infraction d'outrage sexiste et sexuel et savoir agir en conséquence »**. Plus largement, la fiche « *Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public* » (fiche F.3.7), du **Contrat Parisien de Prévention et de Sécurité 2023-2026**, cherche à améliorer le sentiment de sécurité des femmes, et prévoit la **verbalisation de l'outrage sexiste**, consistant à imposer à une personne, un propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui lui porte préjudice. Je veux citer enfin **l'expérimentation dans certains quartiers de la Capitale de lieux de refuge** pour les personnes victimes de harcèlement dans l'espace public, comme celle du dispositif « Demander Angela » dans le quartier d'Oberkampf, et des dispositifs d'alerte et d'aide, tel App'Elles (application solidaire des femmes et des filles victimes de violences), Umay ou The Sorority.

Pour parfaire cette démarche, il convient de développer la visibilité des femmes dans l'espace public, en particulier dans le cadre du « **matrimoine** », ce que s'attache à réaliser par ses importants travaux le **COPIL « Femmes pionnières »**, animé par Laurence PATRICE. Depuis trois ans, le nombre d'attribution, ou adaptation ou modification de dénominations de rues et d'équipements, de plaques commémoratives et d'hommages en faveur de femmes a dépassé la centaine.

III.26 Valoriser la démarche et rendre visible ses résultats

Attentive à ses objectifs de communication publique sans stéréotype de sexe, la Ville accompagne la démarche de **recherche de parité dans les recrutements de la Ville par le choix des images affichées**, par exemple une femme comme ambassadrice du métier de policier municipal, et un homme représentant le métier d'auxiliaire de puériculture. Un soin particulier est apporté à la mise en avant des actions de la ville en faveur de l'égalité hommes-femmes à travers les dépliants « Paris se transforme ». L'intégration progressive des réflexes d'inclusion dans l'écriture est recherchée. Ainsi, le Service de la Relations Usager·e anime un **groupe de travail pour un Guide du formulaire inclusif à destination des usager·es**.

L'avancement des objectifs du Plan égalité, lutte contre les discriminations, handicap est piloté et suivi par le Secrétariat Général. Ce sont, depuis début 2021, trois comités stratégiques et deux comités de pilotage, qui ont permis de mobiliser les directions à la préparation de l'audit intermédiaire par l'AFNOR des labels égalité et diversité, prélude à ma communication d'octobre 2021, puis de faire un point d'étape et préparer les audits des directions par l'AFNOR, pour le renouvellement du label Alliance, en 2023. En 2024, deux instances ont été réunies pour réfléchir au renouvellement du plan et à son adaptation, puis en finaliser le contenu.

Le nouveau Plan, comme le précédent, a vocation à être accessible au grand public dans une page de Paris.fr, dans la rubrique démarche égalité : [7e79dc82ad102fb8f7734339d40100d0.pdf \(paris.fr\)](#). Cette page du site internet de la Ville, intitulée « Démarche égalité » ([Démarche égalité - Ville de Paris](#)), explique comment la municipalité met en œuvre « le Paris de l'égalité, terreau d'une promesse républicaine accessible et réelle pour toutes les Parisiennes et tous les Parisiens ». Les trois piliers de cette démarche sont ce Plan, le rapport annuel de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Paris, et la budgétisation sensible au genre ; de nombreuses publications de la Ville font référence à la prise en compte du genre dans ses travaux, offres de services et démarches de concertation. C'est dans cet esprit de mise en cohérence que la présentation et la structuration du rapport annuel sur la situation à Paris en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été revues à partir de 2022, pour le rapport portant sur 2021, de façon à rendre compte des transformations et progrès accomplis selon les objectifs fixés par le Plan égalité. Pour ce rapport, l'étape suivante est d'en améliorer le contenu pour le rendre facilement accessible au grand public.

III.27 Favoriser l'inclusion sociale et citoyenne sans discrimination

La Ville s'efforce de garantir l'accès, l'expression et la participation citoyenne à chacun·e de ses habitant·es, quel·le qu'il·elle soit, par une offre d'intégrer certains de ses groupes d'acteurs et actrices, et de participer à des consultations et des instances de démocratie participative. Elle a ainsi développé un dispositif de **carte citoyenne**, ouvert à tous les Parisiens et toutes les Parisiennes sans condition de nationalité et à partir de 7 ans, ayant un lien fort avec Paris (résidence, travail, études) permettant d'accéder chaque année à des dizaines d'événements citoyens et festifs, et à des ateliers citoyens, temps de rencontres et débats. Elle anime une **communauté de volontaires de Paris** inclusive, puisque toute personne d'au moins 16 ans ayant un lien fort avec Paris peut la rejoindre. Il y est proposé des programmes de formations gratuites et qualifiantes, et d'actions d'intérêt général sur des sujets de santé, solidarité et vivre ensemble, d'environnement et de climat, d'organisation de grands événements culturels et sportifs, de démocratie et de citoyenneté.

Une **Assemblée citoyenne** (1ère promotion en 2022-2023, 2de en 2023-2024) de 100 Parisiennes et Parisiens est constituée pour faire entendre leur voix, à partir d'un tirage au sort initial sur les listes électorales, puis un second avec les électeurs manifestant un intérêt pour cette nouvelle instance. Primée en 2022 aux Trophées de la participation et de la concertation, elle travaille en 3 temps : découverte et apprentissage thématiques, approfondissement et recommandations, co-construction avec les services de la Ville et émission de questions d'actualité, de vœux citoyens, proposition de délibération par la voix d'Anouch TORANIAN, présentés au Conseil de Paris. Nous avons eu ainsi des vœux pour une nouvelle convention du plan Paris Lecture, pour une accélération de la rénovation énergétique des logements parisiens et une simplification de l'obtention des aides afférentes, et pour l'élaboration d'un Code de la rue parisien, et un premier projet de délibération sur la question du sans-abrisme.

Des consultations sont menées en ligne, via la **plateforme Décider pour Paris**, ouverte depuis 2022 aux Parisiennes et Parisiens ainsi qu'à toutes celles et ceux qui étudient ou travaillent à Paris, en individuel ou collectif, sans condition d'âge ni de nationalité. Les éditions des **Dialogues parisiens**, comme en 2022 sur « Comment bien vivre à Paris », en 2023 sur : « Comment bien grandir à Paris ? », viennent enrichir notre réflexion pour la collecte de propositions prometteuses ou de dispositions à éviter (14 911 participants, 10 167 propositions, dont 9 251 validées, 2,5 millions de votes sur l'ensemble des propositions, 18 idées plébiscitées, 13 débats).

Permettre l'accès aux droits pour toutes et tous reste une préoccupation constante. La Ville se dote de procédures administratives inclusives prenant en compte la diversité des couples et des familles, tel son engagement pour **faciliter les demandes de changement de prénom liées à la transidentité** cf. : la page d'information sur le site Paris.fr concernant l'état civil : [État civil - Ville de Paris](#). Elle favorise la délivrance de conseils juridiques gratuits, anonymes et confidentiels, via 5 points d'accès au droit (PAD) dans les 13^e, 15^e, 18^e, 19^e, 20^e, 3 maisons de la justice et du droit (MJD) de Paris Nord-est dans le 10^e, Paris Sud dans le 15^e, Paris Nord-Ouest dans le 17^e, des permanences dans les 17 mairies, et une soixantaine de sites de relais d'accès au droit (cf. : [liste-rad-j311.pdf \(paris.fr\)](#)). La feuille de route pour l'accès au Droit 2022-2026, prévoit de faciliter le **recours à des interprètes en langues étrangères et langues des signes**, et encourage « l'aller vers » avec le **bus du Barreau de Paris Solidarité itinérant**, qui stationne pour des consultations sans rendez-vous, en alternance, dans plusieurs sites parisiens aux portes de Paris, six jours par semaine, avec une permanence dédiée en droit des étrangers/droit d'asile (Place de la Chapelle, 18^e). Et toujours dans un souci de territorialisation renforcée, après une expérimentation dans le 10^e, pour identifier les personnes en situation de non recours et les accompagner dans l'ouverture de leurs droits, en lien avec une trentaine de partenaires institutionnels et associatifs (mesure 11 de la Promesse républicaine, plus de 2000 personnes rencontrées ou contactées via des actions d'aller vers), Paris a répondu avec succès à l'appel à projets "**Territoire zéro non-recours**" lancé par l'Etat en mars 2023 dans le cadre de la

politique d'accès aux droits, pour un déploiement dans des quartiers populaires des 10^e, 11^e, 13^e, 19^e, et 20^e.

III.28 Accompagner individuellement les publics les plus fragiles

L'emploi est pour les publics les plus fragiles un marchepied essentiel pour une pleine inclusion sociale. C'est pourquoi le **Plan local pour l'insertion et l'emploi** (PLIE) offre un accompagnement global, individualisé et renforcé à destination des demandeur-euses d'emploi résidant dans les 10^e, 11^e, 12^e, 13^e, 14^e, 17^e, 18^e, 19^e et 20^e arrondissements. Il vise prioritairement les allocataires du RSA, les demandeur-euses d'emploi de longue durée, les chef-fes de famille monoparentale et les travailleur-euses handicapé-es. L'**extension des territoires zéro chômeur (TZC) à Paris**, après le 13^e (Oudiné-Chevaleret et Bédier-Boutroux), a progressée dans les 18^e (Chapelle Nord), 19^e (Rosa Parks) et 20^e (Fougères-Le Vau). Il s'agit de territoires dans lesquels obtenir un emploi est un droit pour toute personne qui se déclare privée d'emploi depuis plus d'un an, et qui est habitante du territoire depuis au moins 6 mois. Elle s'en voit proposer un, dans un délai raisonnable, dans une structure d'insertion par l'activité économique, ou une entreprise du travail adapté, ou une entreprise à but d'emploi (EBE). Ce déploiement a été **facilité par l'Accélérateur Parisien d'Innovation Locale pour l'Emploi** (LA PILE, créé 2021), structure opérationnelle pour soutenir l'essaimage, auquel la Ville a apporté un cofinancement de 470 000 € en trois ans, en lien avec d'autres co-financeurs, dont le Fonds social Européen. Chaque année, l'**appel à projet "Politique de la Ville"**, apporte son soutien aux Parisien-nes résidant dans les Quartiers Politique de la Ville en recherche d'emploi et en difficultés d'insertion socio-professionnelle en subventionnant des structures dont l'objectif est de les accompagner dans leur parcours d'insertion vers, et dans l'emploi. Le programme de formation **ParisFabrik**, destiné à promouvoir les formations (25 au catalogue 2023-2024) aux métiers de la fabrication, du réemploi et de l'économie verte, permet d'acquérir des savoir-faire, aux publics les plus vulnérables en situation de mutation économique : public en reconversion professionnelle et notamment de 45 ans et plus, jeunes décrocheurs ou décrocheuses scolaires et universitaires, notamment des quartiers populaires.

En parallèle, l'accès aux savoirs, à la culture et à la pratique sportive demeure pour ces publics un enjeu déterminant pour une meilleure intégration sociale. A cet égard, l'établissement public Paris Musées (EPPM) poursuit une **politique volontariste à destination des publics éloignés des musées** : avec les acteurs du champ social, avec les hôpitaux et établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), avec le ministère de la justice. La DAC poursuit une **démarche de diversification des lieux de mémoire, assortie de dispositifs de pédagogie mémorielle enrichie** : kit à destination des classes de CM2 « Compagnon de la Libération », « Histoire sans paroles sur la Rafle du Vél' d'Hiv' », qui peuvent cibler des enfants de milieux défavorisés ; apposition de QR code sur les plaques et stèles de l'espace public liées à la mémoire de la Shoah pour l'usage de toutes et tous; rencontres en 2022 aux Arènes de Lutèce, sur les thèmes de la naissance et la renaissance du sport et la naissance du paralympisme, ; aux Archives de Paris en 2023 avec pour thème « Le Sport, instrument d'émancipation »... Autant d'offres facilement accessibles.

S'agissant de l'accès au sport, un planning hebdomadaire de **créneaux sportifs à destination des personnes réfugiées** a été ouvert à la Maison des Réfugié-es. **Paris Impact 2024**, décliné en appel à projets annuel, a associé avec la Ville de Paris, l'Agence nationale du sport, Paris 2024, le Comité national olympique et sportif français (CNOSF), le Comité paralympique et sportif français (CPSF), le Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis. Son objectif était de soutenir des acteur-rices de l'intérêt général qui portent des projets innovants utilisant le sport comme outil d'impact social.

III.29 Favoriser l'inclusion sociale et citoyenne des personnes en situation de handicap ainsi que leur participation à la vie de la cité

La garantie de l'accès à l'expression et à la participation citoyenne irrigue également les actions de la Ville. Dans la continuité du précédent plan égalité, une attention forte est portée au renforcement de l'accessibilité des instances de participation et de débats et de sensibilisation à l'ensemble de leurs membres au handicap.

Cet exercice de la citoyenneté s'exerce notamment dans le cadre du **Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA)**. Cette instance consultative de représentation des usager-es senior-es et des personnes en situation de handicap, mis en place en 2018, émet des avis et des recommandations sur les politiques publiques territoriales relatives à l'autonomie et à la citoyenneté des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Le CDCA a notamment rendu des avis sur le projet de plan régional de santé de l'Agence Régionale de Santé 2023-2028, sur les rapports d'activité annuels de la Maison départementale des personnes handicapées, et sur la stratégie handicap et accessibilité universelle 2022-2026. Il s'est également saisi de l'amélioration de l'accessibilité de l'espace urbain en menant une réflexion sur l'installation des bornes de recharge de voitures électriques sur les place de stationnement à mobilité réduite. Les membres du CDCA ont été renouvelés à l'été 2024.

Par ailleurs, afin **garantir pleinement l'accès au vote** et donc l'égal accès à ce droit, une campagne de communication dédiée permet d'informer les citoyen-nes sur le scrutin et les modalités de vote. Les agent-es et élu-es des bureaux de vote ont été par ailleurs été sensibilisé-es à l'accessibilité, et des documents en **Facile à Lire et à Comprendre (FALC)** ont été élaborés à destination des personnes concernées.

Plus largement, l'objectif poursuivi est la mise en accessibilité des leviers de communication de la Ville de Paris en mettant en place un **référentiel parisien d'accessibilité de l'information municipale** commun à la Ville, et en généralisant la démarche FALC.

Par ailleurs, le droit à l'éducation revêt également une priorité afin que chaque enfant parisien puisse être accueilli selon ses besoins. La Ville, en lien avec ses partenaires en la matière, Education nationale, Agence Régionale de Santé, Maison départementale des personnes handicapées, poursuit sa politique d'**inclusion scolaire** dès la petite enfance, puis en milieu scolaire et périscolaire, des enfants en situation de handicap.

Ce sont ainsi **10 nouveaux dispositifs d'inclusion scolaire** qui ont ouvert à la rentrée 2024 dont 4 unités d'enseignements au collège.

Outre la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes sur la question de la scolarisation des enfants, la question de **l'égal accès aux vacances et au répit** constitue également un principe d'égalité pour de nombreuses familles, en particulier monoparentales. Un appel à projet a ainsi été lancé afin de développer **l'offre de vacances adaptées** qui bénéficient donc à un plus grand nombre d'enfants.

L'égalité d'accès à l'offre de santé municipale est aussi prise en compte, car c'est un sujet encore source de discrimination. L'objectif est notamment de réduire les inégalités sociales et territoriales de santé afin que les Parisien-nes, quelle que soit leur situation, puissent avoir accès à ce droit fondamental. A ce titre, une **cartographie de l'offre de santé accessible** a été mise en œuvre et sera complétée au fil du temps à partir des informations obtenues auprès des lieux de santé subventionnés par la Ville de Paris.

Enfin, l'inclusion sociale passe notamment par un égal accès aux équipements sportifs et culturels et à leur pratique. L'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques a ainsi été un formidable accélérateur d'accessibilité dans ces deux domaines.

Le **réseau des clubs paracueillants** incarne cette volonté de favoriser la pratique parasportive accessible et adaptée à tous et toutes, quel que soit leur handicap. Porté par la Ville de Paris, en partenariat avec le Comité Paralympique Sportif Français et les deux comités départementaux

Handisport et Sport Adapté, ce réseau met en relation les clubs engagés dans cette démarche avec différents actrices et acteurs parisiens travaillant ou accueillant des personnes en situation de handicap. Ce sont ainsi 40 nouvelles sections qui ont été créées en trois ans.

Initié dans le cadre de l'héritage des Jeux Olympiques et Paralympiques en 2022, le dispositif « **Bouge et partage** » propose également sur 3 arrondissements (14^e, 17^e et 19^e arrondissements,) des activités mêlant sport et culture, aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur handicap, à leurs proches aidants, ainsi qu'aux senior-es en perte d'autonomie.

Tout comme la pratique sportive, la culture constitue en effet un outil d'inclusion et d'égalité, mais aussi un vecteur de santé et de bien-être. En matière culturelle, la Ville développe ainsi une offre adaptée aux différents besoins des personnes concernées, avec par exemple la présence de cinq pôles sourds au sein des bibliothèques parisiennes, deux pôles « lire autrement », un réseau de dix-sept bibliothèques proposant un accueil adapté aux groupes de personnes handicapées psychiques ou mentales, ou encore des collections et des services en braille, langue des signes (LSF) ou gros caractères.

La nouvelle **médiathèque James Baldwin** dans le 19^e arrondissement est ainsi emblématique du souhait de la Ville de proposer à la fois un environnement accessible, avec un bâtiment accessible à tout type de handicap, et une offre adaptée avec la création d'un pôle sourd et d'un accueil en langue de signes.

L'ensemble de ce plan témoigne de la richesse des initiatives, dispositifs, partenariats et engagement financiers de la collectivité parisienne pour faire de son territoire un lieu propice à plus d'égalité. Alors qu'en France, comme dans d'autres pays, des vents réactionnaires diffusent des discours visant à justifier les discriminations et n'hésitent plus à attaquer les droits chèrement acquis des femmes, je pense évidemment à la remise en cause du droit à l'avortement, des droits familiaux des personnes LGBTQIA+, Paris réaffirme ce faisant résolument son combat pour l'égalité et sa fidélité aux valeurs de la République. Notre engagement commun pour l'égalité et la lutte contre les discriminations est et demeurera total.