

# Plan égalité femmes hommes 2021-2023

Bilan

# ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

MÉTROPOLE

GRAND LYON

# Édito



Nicolas LEBLANC / item

**Bruno Bernard,**  
Président de la  
Métropole de Lyon.

« Construire l'égalité entre  
les femmes et les hommes,  
c'est garantir l'égalité de droit  
et de traitement entre les

personnes indépendamment de leur sexe. C'est travailler à faire évoluer le poids des représentations sociales et des stéréotypes de genre. C'est penser autant la place des femmes que celle des hommes dans la conception des projets et leur mise en œuvre. Pour développer cette culture de l'égalité à la Métropole de Lyon, j'ai souhaité, dès mon arrivée, associer l'ensemble de mes collègues vice-présidentes et vice-présidents à ces réflexions, et nommer pour la première fois et ce dès le début du mandat, une vice-présidente dédiée à la Lutte contre les discriminations et l'Égalité femmes-hommes, Michèle Picard. C'est grâce à cette démarche partenariale et transversale que nous avons élaboré notre plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Concrètement, il s'agissait de mettre en lumière les actions déjà entreprises par les directions en faveur de l'égalité femmes-hommes, de les rassembler au sein d'une démarche coordonnée, de les développer et de les pérenniser pour que ce sujet s'inscrive durablement dans l'action de la Métropole. L'égalité femmes-hommes interroge l'ensemble des champs de nos politiques publiques : l'économie, l'urbanisme, la mobilité, la solidarité, l'aménagement la culture, l'éducation...

Notre ambition en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le territoire s'accompagne nécessairement d'une ambition d'exemplarité en tant qu'employeur. C'est l'objet du deuxième axe de ce plan, qui vise à améliorer l'égalité professionnelle au sein de la Métropole de Lyon.

Ainsi, notre plan d'actions pour la période 2021-2023 s'articulait autour de trois volets :

- Structurer notre action et diffuser une culture commune de l'égalité en interne et en externe ;
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans nos politiques en tant qu'employeur public ;
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques.

Ces trois axes de travail représentaient au total 84 actions, 84 engagements. 69 d'entre elles sont réalisées ou en cours de réalisation, soit 82% des actions prévues par le plan.

Fort de ce bilan, des retours de nos partenaires institutionnels et associatifs, des partenaires sociaux et des agentes et agents par le biais d'une concertation interne, nous allons prochainement finaliser notre nouveau plan en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ce plan 2024-2026 sera l'occasion de renforcer notre action afin de répondre aux besoins à la fois structurels et émergents dans le domaine de l'égalité de genre.

Si ce fascicule n'a pas pour ambition de détailler l'ensemble des réalisations du plan 2021-2023, il donne à voir à travers quelques exemples comment l'égalité femmes-hommes infuse dans les politiques de la Métropole. Ces avancées sont le fruit d'une mobilisation collective et j'en profite pour remercier chaque délégation métropolitaine pour son implication dans cette démarche. »

# Axe 1: Structurer son action et diffuser une culture commune de l'égalité

La première partie du plan réunit les actions permettant une meilleure structuration de notre action (la méthode) ainsi que les actions plus spécifiques, de communication et de formation sur le sujet, en interne et en externe.

## Une structuration paritaire

Nous avons souhaité dès le début du mandat l'instauration d'une direction paritaire et la création d'une vice-présidence dédiée à la lutte contre les discriminations et l'égalité femmes-hommes portée par Michèle Picard.

« Il faut commencer par le haut pour que cela fonctionne mieux. » **Bruno Bernard**

Dans le cadre de la structuration du service promotion de la Diversité et Lutte contre les discriminations de la Métropole de Lyon, la collectivité s'est engagée à développer une culture de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, elle fait le choix de se doter d'une démarche clairement définie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes applicable à l'ensemble de ses directions et territoires.

Cette structuration nous a d'ailleurs permis d'obtenir le **trophée Marianne** de la parité en février 2024.

## La construction d'une démarche de budget sensible au genre

Cette démarche, menée avec la Direction des finances, a été mise en application sur deux politiques publiques : emploi/insertion et culture.

## La construction et la consolidation d'évènements et de campagnes autour de l'Égalité

Cette première partie du plan intègre également les actions liées à la sensibilisation des agentes, agents et du grand public sur ce sujet. Cela fait donc plus de trois ans que nous réalisons des campagnes de communication notamment au moment des dates clés que sont le 25 novembre et le 8 mars.

Ainsi cette année à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre des violences faites aux femmes, nous avons mis en place une grande campagne d'affichage sur les panneaux Decaux qui rappelait notamment le numéro vert 3919. Nous avons également fait imprimer un violentomètre sur plus de 200 000 sacs à pain et de pharmacie qui ont été distribués sur l'ensemble de la Métropole.

## La présence renforcée du sujet de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication interne

Campagne interne de communication 2024 sur les propos sexistes illicites sur le lieu de travail.



Campagne de communication interne journées de l'égalité 2024

# Axe 2: actions en matière d'égalité professionnelle, en lien avec notre politique de ressources humaines



Olivier GUERRIN

**Zemorda Khelifi,**  
Vice présidente à  
l'administration générale  
et aux ressources humaines

« La deuxième partie  
du plan concerne plus  
spécifiquement nos actions

en matière d'égalité professionnelle, en lien avec  
notre politique de Ressources humaines.

Grâce au travail mené avec les services RH,  
nous nous attachons à faire avancer l'égalité entre  
les agentes et les agents dans trois domaines  
principaux: la promotion de la mixité et la lutte  
contre le sexisme, l'égalité salariale et d'évolution  
de carrière, et enfin l'articulation des temps de vie.

Évidemment, ces sujets dépassent souvent le  
seul champ de compétence de la Métropole, et se  
heurtent, au-delà de nos murs, au niveau de maturité  
du cadre législatif, à des représentations sociales  
encore trop genrées, à des inégalités fortement  
ancrées dans nos quotidiens. Malgré tout, je me  
réjouis des actions très concrètes qui ont été mises  
en place depuis trois ans pour que notre politique  
de ressources humaines soit à la hauteur des enjeux  
actuels en matière d'égalité femmes-hommes.

Nous avons mis à disposition de nos agents et agentes  
des dispositifs et des ressources afin de concilier leur  
équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle  
dont certains seront mis en lumière dans ce bilan.

Je souhaite citer l'expérimentation de la semaine  
de 4 jours mise en place par la Métropole de Lyon  
devenant ainsi la plus grande collectivité à le faire.  
Cette semaine de 4 jours cohabite avec les mesures de  
télétravail déjà en vigueur sur la base de la confiance.  
Enfin, avec le congé menstruel, le Grand Lyon souhaite  
lever le tabou sur les menstruations. Nous avons fait  
le choix d'une politique publique volontariste pour  
mettre en lumière ce sujet car 1 personne sur 5 souffre  
de crampes sévères lors de ses règles et qu'une  
personne sur dix souffre d'endométriose en France.

Je remercie les équipes des ressources humaines mais  
également tous les agents et agentes des différentes  
directions qui ont contribué à ces sujets innovants  
et impactant pour l'égalité femmes-hommes.»

**Afin d'illustrer cet axe, vous trouverez ci-dessous quelques actions réalisées dans le cadre du plan tri annuel.**

### Une politique RH offensive pour renforcer l'Égalité femmes-hommes

**Par exemple en matière de recrutement pour renforcer la mixité** même dans les filières les plus genrées (formation des équipes de recrutement et achat de vêtements de travail ainsi que d'équipements de sécurité adaptés à toutes les morphologies).

### Des formations des équipes RH de la Métropole à la lutte contre les discriminations

**La rédaction d'un Guide «Recruter sans discriminer» associé à des formations et des sensibilisations à destination des équipes recrutements et des équipes RH**

**Mais également en matière d'avancement de grade et de promotion interne :** est prise en compte la part respective des femmes et

des hommes au sein de chaque grade pour la comparer à la proportion Hommes/femmes des agents promouvables et agents potentiellement promus. Ceci afin de garantir un accès égalitaire aux femmes et aux hommes.

**Ou en matière de rémunération,** avec un volet rémunération dédié à l'égalité de rémunération hommes/femmes. Par ailleurs, le régime indemnitaire des catégories A des filières sociales et médico-sociales, des catégories B et des ASFAM a été revalorisé depuis plusieurs années. Or, l'on sait que ces filières sont majoritairement féminines.

**La mise en place d'un dispositif de signalement des agissements sexistes, des actes discriminatoires, de harcèlement moral ou sexuel à destination des agents et agentes de la Métropole**

**La formation des agents et agentes de la DRSEP dont les travailleurs sociaux sont dédiés au personnel sur question du harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles**



Campagne de communication interne outil de signalement interne

## Un plan d'actions Qualité de Vie au travail au service de l'égalité femmes-hommes

La direction Responsabilité sociétale de l'employeur et préventions (DRSEP) - au sein de la délégation Ressources humaines et moyens généraux - met en place des actions ayant notamment pour effet de permettre une meilleure articulation des temps de vie favorisant de fait l'égalité femmes-hommes.

*«Le bien-être des agents favorise l'efficacité, l'attractivité, le bon fonctionnement du service public et la cohésion interne de la Métropole.»*

**Bruno Bernard**

### **1. Avec le renforcement du télétravail et de guides dédiés**

Le déploiement du télétravail à la Métropole de Lyon répond à une volonté d'améliorer la qualité de vie au travail des agents et des agentes grâce à une meilleure articulation des temps (réduire le stress, la fatigue, la perte de temps dans les transports), de réduire l'impact environnemental généré par leurs déplacements (réduire les émissions de gaz à effets de serre), d'améliorer l'efficacité du service public (moderniser notre administration, promouvoir le management par objectifs...), et de développer l'attractivité en tant qu'employeur public de premier rang.

### **2. Avec une expérimentation de la semaine de 4 jours**

La Métropole de Lyon a mis en place une expérimentation de la semaine de 4 jours dès septembre. Cette semaine de 4 jours cohabite avec les mesures de télétravail déjà en vigueur sur la base de la confiance et du management par objectifs.

*«Les femmes sont les plus touchées financièrement par les semaines de cinq jours.»* **Bruno Bernard**

### **3. Avec la possibilité de faire du sport sur son lieu de travail**

Par le Programme Équilibre Physique et Santé (PEPS), la Métropole de Lyon souhaite aider les agents à **lutter contre la sédentarité**.

### **4. Avec le bénéfice d'une conciergerie pour les agents et agentes sur 2 sites de la Métropole de Lyon.**

L'objectif d'une conciergerie est de faire gagner du temps aux agents et agentes en leur proposant des services simples et accessibles durant leurs heures de travail. Mais surtout, en leur proposant des services adaptés à leurs besoins et à leur mode de vie.

### **5. Avec la création d'un Guide de la parentalité**

Dans le cadre de la politique relative à l'égalité entre les hommes et les femmes et également de l'accompagnement à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la Métropole de Lyon accompagne les agents et agentes dans leur rôle de parents et futurs parents.



Conférence Journées de l'égalité 2023

### La création d'une ASA congé menstruel

Une ASA (autorisation spéciale d'absence) congé menstruel donne aux personnes menstruées la possibilité d'un congé de deux jours (ou télétravail circonstances exceptionnelles) en cas de règles douloureuses et/ou d'endométriose.

*«Il faut lever le tabou sur les règles, et pour cela, il faut un dispositif national. Le gouvernement s'est exprimé plutôt favorablement, donc on espère que cela poussera tout le monde à le faire.»*

**Bruno Bernard**

### La création d'une ASA pour arrêt naturel de grossesse

En complément de cette ASA pour règles douloureuses, la Métropole de Lyon a également mis en place une ASA pour «arrêt naturel de grossesse.» Deux jours sont proposés aux personnes qui auront vécu une fausse-couche, ainsi qu'au partenaire de l'intéressée. Ce congé a aussi pour objectif de permettre au couple de surmonter cette épreuve aux conséquences physiques et psychologiques.



# Axe 3 : Actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques



Olivier GUERRIN

**Michèle Picard,**  
Vice-Présidente de la Métropole de Lyon déléguée à la Lutte contre les discriminations et à l'Égalité femmes-hommes  
« La troisième partie du plan concerne les actions pour

favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos différentes politiques publiques ou comment nous intégrons cette question à nos différents projets.

Nous nous devons de partager dès le plus jeune âge une culture de l'Égalité car nous sommes parfois victimes ou porteurs de stéréotypes de genre qui sont véhiculés par notre société. J'aimerais donc citer en premier lieu le domaine de l'éducation.

Pour exemple, il était important de parler du sujet des menstruations de façon claire, simple et sans tabou. Nous avons donc lancé en 2023 une expérimentation dans 21 collèges métropolitains. Nous avons ainsi permis aux collégiennes d'avoir un accès gratuit à des protections périodiques afin notamment d'agir sur la précarité menstruelle. Un guide « 1ère règles » a été distribué pour démystifier le sujet, lever les tabous, les idées reçues et les préjugés. L'exposition « *Et si les hommes avaient leurs règles* » mise à disposition, a été empruntée par de nombreux collèges. Suite au succès de ces initiatives, elles seront généralisées à l'ensemble des collèges de la Métropole.

Dans notre lutte contre la précarité menstruelle, nous avons également débuté en 2021, en lien avec l'association Règles élémentaires, une première collecte de protections menstruelles qui a permis

de récolter plus de 40 000 dons, renouvelés les années suivantes. Ces dons sont ensuite redistribués à des associations locales. Cet accès à des produits de première nécessité est une question de dignité mais également de santé publique.

Ce document illustre aussi cette recherche d'égalité dans bien d'autres politiques publiques concernant l'économie, la culture, l'urbanisme, la mobilité, la solidarité ou l'aménagement.

Enfin, présente au cœur de toutes nos politiques, j'aimerais citer la mobilisation de la Métropole de Lyon contre les violences faites aux femmes avec :

- des professionnels qui accueillent et accompagnent chaque année plus de 1 200 femmes victimes de violences et leurs proches dans les Maisons de la Métropole ;
- son soutien financier et son travail en étroite collaboration avec les associations spécialisées du territoire pour qu'un accompagnement puisse être proposé à toutes les femmes victimes de violences sur le territoire métropolitain ;
- et enfin, tous les 25 novembre, une campagne de sensibilisation lancée afin de réaffirmer l'importance de lutter contre les violences qui touchent les femmes.

Désormais, l'égalité femmes-hommes est prise en compte dans chaque délégation, notre travail pour atteindre l'égalité réelle doit continuer. »



**Ci dessous une sélection d'action illustrant cet axe de la politique égalité femmes hommes de la Métropole de Lyon.**

### Le prêt gratuit d'expositions sur l'Égalité femmes-hommes dans les collèges de la métropole

Expositions :

- **Les Championnes d'exception**
- **Et si les hommes avaient leurs règles**
- **Lutte des femmes : un progrès pour tous**

### Des distributeurs de protections périodiques dans tous les collèges de la Métropole

Suite à l'expérimentation autour de la précarité menstruelle avec l'installation d'un distributeur de protection menstruelles dans 21 collèges, la Métropole a décidé de généraliser ces distributeurs à l'ensemble des collèges dès la rentrée de septembre.

### La création d'un guide « 1<sup>res</sup> règles »

Afin de lever le tabou des règles et de participer à l'éducation sexuelle des enfants, un guide a été réalisé et distribué à l'ensemble des collégiens de classe de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> de notre Métropole, ainsi que dans les CPEF métropolitains et d'autres lieux d'accueil d'enfants.

### Une collecte et distribution de protections menstruelles en lien avec les communes chaque année du 8 mars au 28 mai

Chaque année depuis le début du mandat, une collecte de produits de protections périodiques se tient du 8 mars au 28 mai, journée de lutte contre la précarité menstruelle. Cette collecte permet de mettre en lumière cette précarité menstruelle qui reste encore taboue. En effet, les difficultés rencontrées par certaines femmes pour acquérir des produits d'hygiène intime est malheureusement une réalité encore vécue par trop de femmes dans notre pays : en France ce sont 1,7 millions de femmes qui sont ainsi touchées par la précarité menstruelle.

Cet accès à des produits de première nécessité est une question de dignité mais également de santé publique.

### Le financement d'actions éducatives sur l'EFH

En matière éducative, nous sommes convaincus que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit se travailler dès le plus jeune âge. C'est pourquoi nous soutenons les actions éducatives des collèges qui travaillent ce sujet dans le cadre de l'appel à projet éco-citoyen.

Campagne de communication collecte de protections périodiques

**La prise en compte du genre dans le schéma d'enseignements artistiques pour la période 2023/2027 comprenant un bonus de subvention le cas échéant pour les structures contributives**

**L'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les nouvelles conventions sur des événements culturels (2 Biennales, NdF, Festival Lumière, Musée Conf + Musée Lugdunum)**

**Le développement de la pratique sportive féminin notamment par le versement de subventions aux clubs contributeurs**

**La prise en compte du genre dans le plan vélo**

**Des projets de construction d'îlots sportifs répondant aux enjeux de mixité et de genre**

**Le soutien des associations de lutte contre les discriminations sur le territoire**

La Métropole de Lyon soutient les associations du territoire dont l'objet, les actions ou les projets permettent de lutter contre les discriminations ou de promouvoir la diversité ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Un soutien à l'entrepreneuriat féminin par le versement de plusieurs centaines de milliers d'euros de subventions**

**Un travail pro-actif sur l'insertion des femmes éloignées de l'emploi en lien avec nos partenaires par le financement de parcours d'insertion spécifiques pour les femmes notamment victimes de violences**

La Métropole est une collectivité particulièrement volontaire et investie sur ce sujet : nous avons très largement renforcé les dispositifs existants en faveur de ces femmes vulnérables en intégrant notamment cet aspect spécifique dans notre plan pauvreté co-porté avec l'État.

**L'accompagnement de projets spécifiques pour les femmes vulnérables par l'attribution de logements d'urgence ou de logements pérennes**

La Métropole de Lyon et l'association le Mas ont ouvert à Villeurbanne un centre d'hébergement d'urgence avec des « tiny houses » pour des mères isolées en grande précarité avec leurs enfants de moins de 3 ans.

**La lutte contre les violences faites aux femmes**

La Métropole agit tout au long de l'année pour accueillir des femmes victimes de violences ainsi que leurs enfants dans les maisons de la Métropole et soutient les associations d'aides aux victimes.

**Avec la mise à disposition d'un violentomètre (outil pour mesurer la violence de ses relations)**

La Métropole se mobilise en sensibilisant à la question des violences avec le violentomètre, un outil simple qui permet de s'assurer que sa relation est non-violente avec pour objectif d'aider les victimes de violences à sortir de la spirale infernale.

**Avec le travail de mise en place d'un observatoire métropolitain des violences faites aux femmes**

### **Avec les maisons de la Métropole : un lieu refuge pour les femmes victimes de violence**

Les femmes victimes de violence peuvent se confier aux professionnels de l'action sociale et médico-sociale présents dans les 58 maisons de la Métropole. Elles peuvent y trouver un personnel soignant et administratif bienveillant, capable de les conseiller et de les orienter, en fonction de leurs besoins, en lien avec les associations et structures spécialisées du territoire. Nous accueillons près de 1300 femmes dans les MDM chaque année.

### **Le projet d'une Maison des femmes**

La Préfecture du Rhône, l'Autorité judiciaire, l'Agence Régionale de Santé Auvergne-Rhône-Alpes, l'Assurance Maladie (Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Rhône), la Métropole de Lyon, la Ville de Lyon, les Hospices Civils de Lyon (HCL), la Caisse d'allocations familiales

du Rhône et de nombreuses associations partenaires du territoire s'engagent contre les violences faites aux femmes, autour d'un projet commun : mettre à disposition des femmes victimes de violences un lieu unique, rassurant et protecteur, rassemblant acteurs et professionnels du territoire pour les accueillir, informer, écouter, accompagner, orienter, soigner.

Courant 2024, la Maison des femmes, implantée sur le site de l'hôpital Édouard Herriot, permettra une prise en charge globale et pluridisciplinaire pour toutes les femmes victimes de violences, sur les plans médicaux, psychologiques, sociaux et juridiques. Pour mieux détecter, prendre en charge et prévenir ces violences, la Maison des femmes a également pour vocation à être un lieu de formation et de ressources pour les professionnels.

Pour en savoir plus, consulter le plan dans son entier sur : [www.grandlyon.com](http://www.grandlyon.com)

MÉTROPOLE  
GRAND LYON

25 novembre : Journée internationale de lutte  
contre les violences faites aux femmes

**Vous n'êtes  
pas seule.**

**3919**

Appel gratuit et anonyme depuis un téléphone fixe ou mobile

Carte blanche à l'artiste  
Anna Maria Riccobono

Campagne de communication journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

**MÉTROPOLE DE LYON**  
20 rue du Lac  
CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03



[grandlyon.com](https://www.grandlyon.com)