

OBJET

ADMINISTRATION
GENERALE -
Rapport 2020
situation comparée
Hommes Femmes.

--

Rapporteur :
Mme le Maire

Date de convocation :
01/12/2020

Date d'affichage :
14/12/2020

Nombre de Conseillers
en exercice : 45

Quorum : 15

Nombre de Conseillers
présents ou représentés : 45

Nombre de Conseillers
votant : 45

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 7 DÉCEMBRE 2020 à 18h00

en la salle de réception du Palais de Fervaques

Sont présent(e)s :

Mme Frédérique MACAREZ, M. Freddy GRZEZICZAK, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Alexis GRANDIN, Mme Sylvie ROBERT, M. Michel MAGNIEZ, Mme Béatrice BERTEAUX, M. Frédéric ALLIOT, M. Karim SAÏDI, Mme Sandrine DIDIER, M. Vincent SAVELLI, Mme Colette BLEROT, M. Bernard DELAIRE, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Lionel JOSSE, Mme Luz GARCIA IDALGO, M. Philippe VIGNON, M. Yves DARTUS, Mme Djamila MALLIARD, M. Pascal TASSART, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Dominique FERNANDE, M. Philippe CARMELLE, Mme Assiba BEAUFRERE, Mme Aïssata SOW, Mme Aïcha DRAOU, Mme Najla BEHRI, Mme Cindy JANKOWIAK, Mme Lise LARGILLIERE, M. Julien ALEXANDRE, M. Louis SAPHORES, Mme Sylvie SAILLARD, Mme Nathalie VITOUX, M. Sébastien ANETTE, Mme Anne-Sophie DUJANCOURT, M. Olivier TOURNAY, M. Aurélien JAN.

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Mélanie MASSOT représenté(e) par M. Thomas DUDEBOUT, Mme Agnès POTEL représenté(e) par Mme Sylvette LEICHNAM, M. Xavier BERTRAND représenté(e) par M. Louis SAPHORES, M. Antoine MACAIGNE représenté(e) par Mme Cindy JANKOWIAK, M. Julien CALON représenté(e) par Mme Anne-Sophie DUJANCOURT.

Secrétaire de Séance : Mme Najla BEHRI

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes de plus de 20 000 habitants, doivent présenter un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Les modalités et contenus de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015. Il comporte :

- Un état des lieux concernant les ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ;

- Un bilan des actions menées par la commune et des moyens mobilisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire ;

- Les orientations destinées à conforter cette égalité et à lutter contre les discriminations, à la fois dans les fonctionnements internes de la collectivité comme employeur et dans ses actions en direction de la population.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- de prendre connaissance du rapport ci-annexé.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 43 voix pour et 2 abstentions adopte le rapport présenté.

Se sont abstenu(e)s : M. Olivier TOURNAY, M. Aurélien JAN.

Pour extrait conforme,



Frédérique MACAREZ
Maire de Saint-Quentin

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-210206660-20201207-51574-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11 décembre 2020

Publication : 14 décembre 2020

Pour l'"Autorité Compétente"
par délégation

Année 2020

LE RSC

Rapport de Situation Comparée



SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
1 GESTION INTERNE DE LA VILLE	4
1.1 Les emplois	4
Part des femmes dans les effectifs.....	5
Part des femmes selon le statut des emplois	5
Part des femmes dans les différentes filières	6
Part des femmes selon les catégories	7
Positionnement hiérarchique.....	7
1.2 Les carrières	9
Les retraites	9
La formation	9
1.3 Les conditions de travail	10
L'organisation du temps de travail.....	10
Les temps partiels et les temps non complets	11
Le télétravail.....	12
1.4 Les mesures spécifiques en faveur de la parité.....	12
Le Plan d'action « Egalité professionnelle ».....	12
Le Dispositif de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes	13
La sensibilisation et la participation des agents.....	13
2 LES ACTIONS EN DIRECTION DE LA POPULATION	14
2.1 Le contexte	14
Données chiffrées nationales et régionales	14
Données démographiques locales	15
Les associations	18
2.2 Les structures	19
La Maison de l'Egalité et du Droit, Santé, Hygiène, Gestion des Risques	19
L'Hôtel social	19
Les centres sociaux.....	20
Les structures dédiées à l'enfance et à la famille.....	21
La Médiation sociale et familiale.....	21
Les actions en faveur des seniors.....	22
2.3 Focus sur quelques actions emblématiques	23
La sécurité	23
Et si c'était toi ?	25
Les actions Santé	26
Les mises à l'honneur	26
Les actions inscrites au contrat de Ville	26
La Saison culturelle	28
CONCLUSION.....	29

INTRODUCTION

Le législateur a progressivement fait disparaître les inégalités entre femmes et hommes inscrites dans le droit. En effet, malgré l'obtention du droit de vote et d'éligibilité des femmes en 1944 et l'inscription de l'égalité des sexes dans la Constitution de 1946, des inégalités étaient inscrites dans le droit français jusqu'à la fin des années 1970. En particulier, il faut attendre les années 1960 et 1970 pour que disparaisse progressivement l'infériorité civile des femmes instaurée par le Code civil napoléonien de 1804. Plus récemment, la loi a intégré, suite aux réformes constitutionnelles de 1999 et 2008, des dispositions correctrices des inégalités en défaveur des femmes, comme les obligations de parité ou de quotas sexués pour les élections (2000), les nominations aux conseils d'administration des grandes entreprises (2011) ou les nominations aux emplois supérieurs de la fonction publique (2012).

L'égalité hommes-femmes est désormais acquise dans le droit et l'égalité des sexes est un principe pleinement partagé dans la société. Dans les faits, le processus d'égalisation des chances et des conditions entre les hommes et les femmes s'est largement développé, notamment en matière d'éducation et dans la vie professionnelle. Les taux d'activité féminins se sont ainsi rapprochés des taux masculins, et la maternité est de moins en moins un frein au travail des femmes, tandis que les niveaux de salaires se sont rapprochés.

En dépit de ces avancées considérables, l'égalité des sexes n'est toujours pas une réalité de la société française. On observe ainsi un maintien ou la reproduction des inégalités comme par exemple la limitation dans l'accès des femmes aux sommets des hiérarchies professionnelles (phénomène du « plafond de verre »).

L'enjeu de l'affirmation du principe d'égalité entre les hommes et les femmes est aujourd'hui le suivant : alors qu'il est de mieux en mieux affirmé et conforté sur le plan juridique avec l'adoption récente de nombreux textes législatifs en la matière, l'inégalité, notamment professionnelle, entre hommes et femmes se réduit difficilement.

Alors que les filles réussissent globalement mieux à l'école, les femmes n'accèdent pas toujours à l'égalité, parce que les choix de métiers, les prises de responsabilité, les niveaux de rémunération, les équilibres complexes entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle continuent d'être impactés par des représentations et des fonctionnements susceptibles de reproduire des inégalités.

L'objectif, réaffirmé par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, **est de passer de l'égalité des droits à l'égalité réelle**, ce qui suppose d'avoir une « approche intégrée » de la question.

Combattre les discriminations, c'est d'abord reconnaître la persistance, en dépit de progrès sociétaux incontestables, de ces « plafonds de verre » qui assignent les individus à une place en fonction de leur sexe, parfois en toute bonne foi. C'est ensuite s'engager à agir pour assurer l'égalité d'accès de tous, sans distinction, aux droits, aux services, aux fonctions sociales, à l'espace public et à la participation citoyenne

La Ville de Saint-Quentin, s'est donnée, à la fois dans sa fonction d'employeur et dans ses politiques publiques, pour ambition de construire une culture commune de l'égalité impliquant la mobilisation de toutes et de tous, car il ne s'agit pas d'inverser un rapport de force mais d'en sortir, en pensant les relations entre les hommes et les femmes autrement.

Cadre législatif

L'égalité Hommes Femmes dans la Fonction Publique repose sur le corpus législatif suivant :



Structure et contenus du Rapport annuel

27 Indicateurs sont définis dans **le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013** relatif au *Rapport de Situation Comparée* et peuvent être regroupés en 4 thématiques :



- ✓ Les emplois (effectifs par filières et catégories, recrutements et départs annuels, positionnements hiérarchiques)
- ✓ Les carrières (avancements, rémunérations, retraites, formations)
- ✓ Les conditions de travail (temps de travail, congés, absences)
- ✓ Les services à la population

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu et les modalités du *Rapport de Situation Comparée*, qui doit faire apparaître :

- ✓ La situation professionnelle des hommes et des femmes travaillant dans les services municipaux,
- ✓ Les actions de la collectivité en faveur de l'égalité.

1. GESTION INTERNE DE LA VILLE

En 2018, la Direction des Ressources Humaines a fait l'objet d'une restructuration et d'une montée en puissance pour devenir une Direction Générale adjointe, elle-même organisée en deux entités :

✚ **Le Pôle Développement RH**, qui a en charge le recrutement, la formation, l'emploi et le développement des compétences, la santé et la qualité de vie au travail

✚ **Le Pôle carrière-Paie-Ressources**, qui assure le suivi des carrières, des rémunérations, des retraites et la gestion du temps de travail

1.1 Les emplois

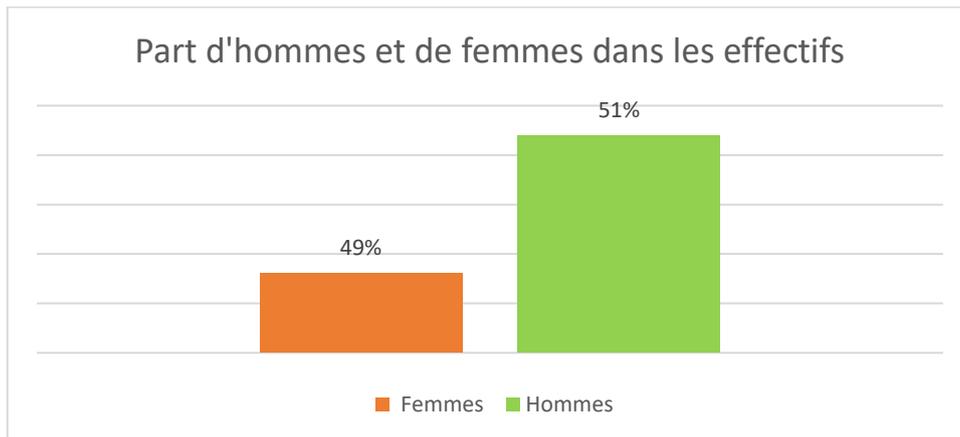
Dans un premier temps, il est indispensable de rappeler un distinguo inhérent à toute collectivité, qui se traduit par l'existence de deux grandes catégories d'emplois :

- Les emplois permanents nécessaires aux besoins récurrents de la collectivité : ils sont occupés à la fois par des fonctionnaires titulaires et par des contractuels sous contrats privés
- Les emplois non-permanents :
 - ✚ Ils permettent de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité) : par exemple les contrats d'apprentissage, les emplois aidés, les activités saisonnières.
 - ✚ Certains emplois spécifiques, par exemple les assistantes maternelles

Part des femmes dans les effectifs

Les femmes représentent **49% des 935 agents municipaux** comptabilisés au titre des emplois permanents au 1^{er} janvier 2020. Par rapport à 2017 et 2018, où elles ne représentaient que 47%, il y a donc un rattrapage.

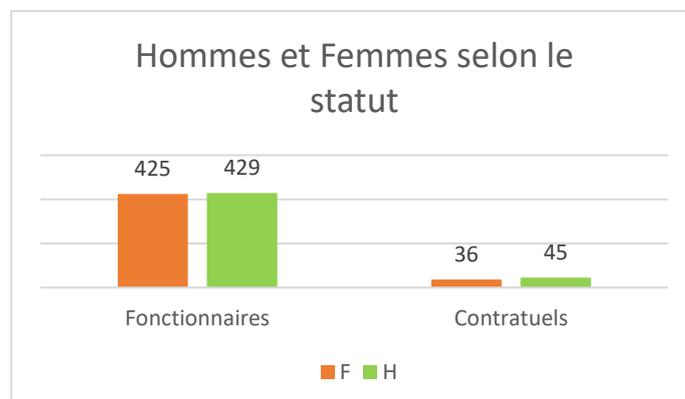
Sur le plan national, la fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation le plus élevé (61%) après la fonction publique hospitalière (78%) et avant la fonction publique d'Etat (56 %), très loin devant le privé (46%).



Part des femmes selon le statut des emplois

Parmi les emplois permanents de la Ville (qui se composent, hommes et femmes confondus, de 854 titulaires et 81 contractuels) les femmes représentent **49,8 % des titulaires** (47 % en 2018) et **44,4 % des contractuels** (46% en 2018).

Cette proportion, qui correspond à leur représentativité dans les effectifs globaux, est signe d'un **progrès de la parité entre les sexes au regard du statut**.



*La Fonction publique territoriale compte en moyenne **59 % de femmes parmi les fonctionnaires** et **67 % parmi les contractuels**.*

Part des femmes dans les différentes filières

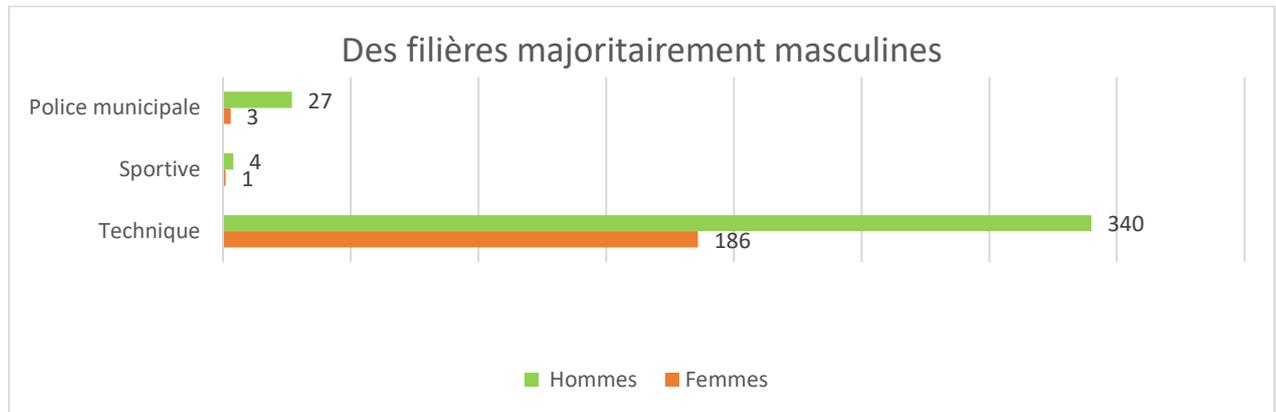
Parmi les agents, hommes et femmes confondus, les filières techniques et administratives concentrent à elles deux **78 %** des effectifs, comme l'illustre le graphique ci-dessous :

Quatre filières sont composées d'effectifs majoritairement, voir exclusivement, féminins :

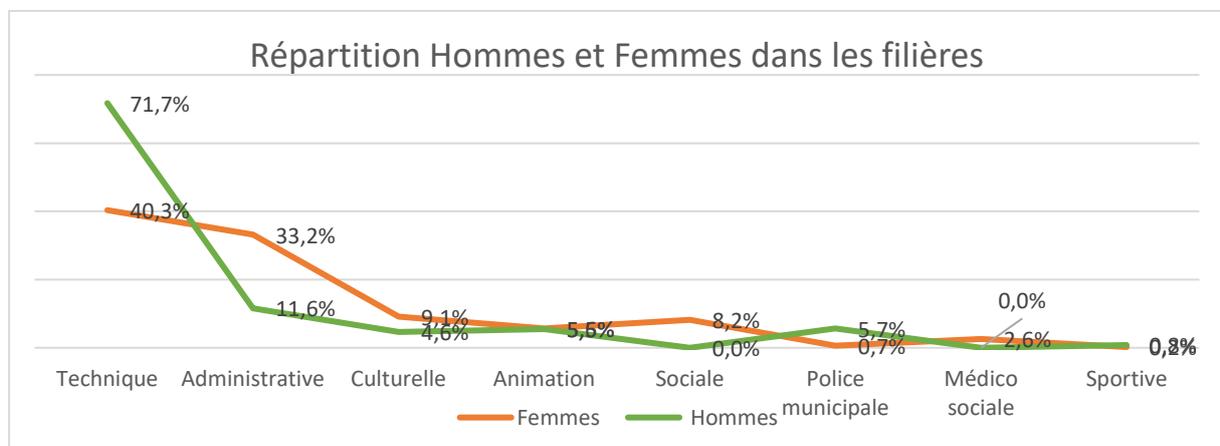
- ✚ Administrative : 74%
- ✚ Culturelle : 66%
- ✚ Sociale et Médico-sociale : 100%

Trois filières se distinguent par leur faible proportion de femmes :

- ✚ Technique : 35%
- ✚ Sportive : 20%
- ✚ Police : 10%

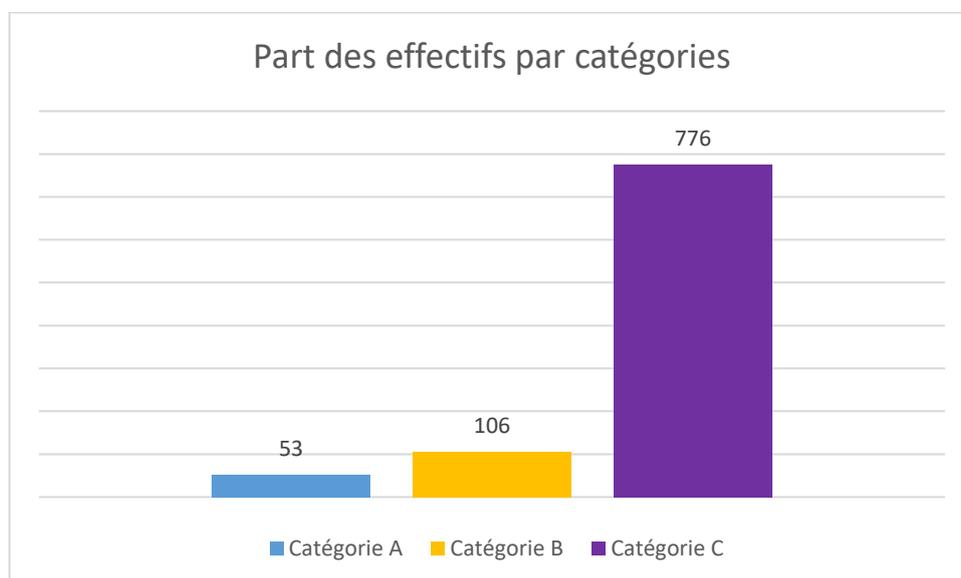


Si le poids des rôles sociaux traditionnellement assurés par les hommes et les femmes reste observable à Saint-Quentin comme sur l'ensemble du territoire, l'analyse de la ventilation des effectifs féminins et des effectifs masculins permet de dresser un bilan nuancé : **40,3% des femmes** travaillent dans la filière technique.



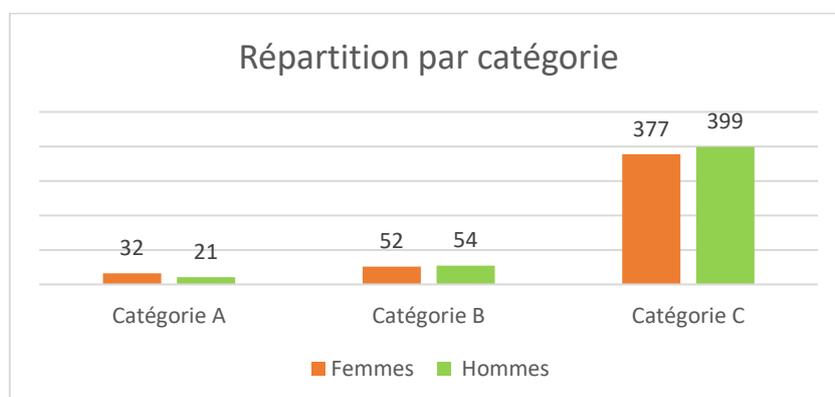
Part des femmes selon les catégories

Les catégories A, B et C représentent respectivement **6%**, **11%** et **83%** des effectifs globaux, hommes et femmes confondus.



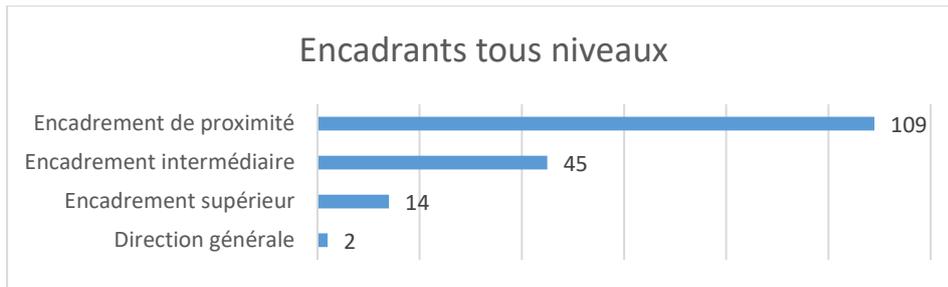
Avec respectivement 60%, 49,1 % et 48,6%, les femmes sont majoritaires en catégorie A, tandis que les catégories B et C sont paritaires.

*La moyenne nationale concernant la représentation des femmes dans la Fonction Publique territoriale est de **62% en A**, **63% en B** et **61% en C**.*

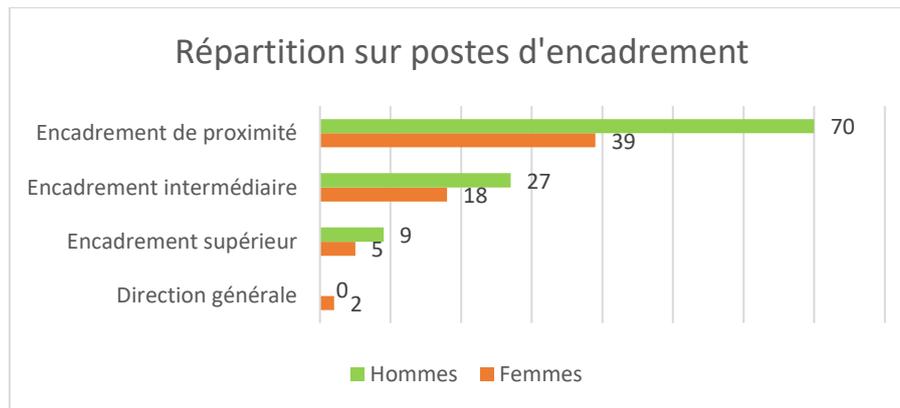


Positionnement hiérarchique

A Saint-Quentin, les 170 encadrants, tous sexe et niveaux confondus, représentent 18% des effectifs, répartis-en 4 niveaux hiérarchiques, comme l'illustre le diagramme ci-dessous :

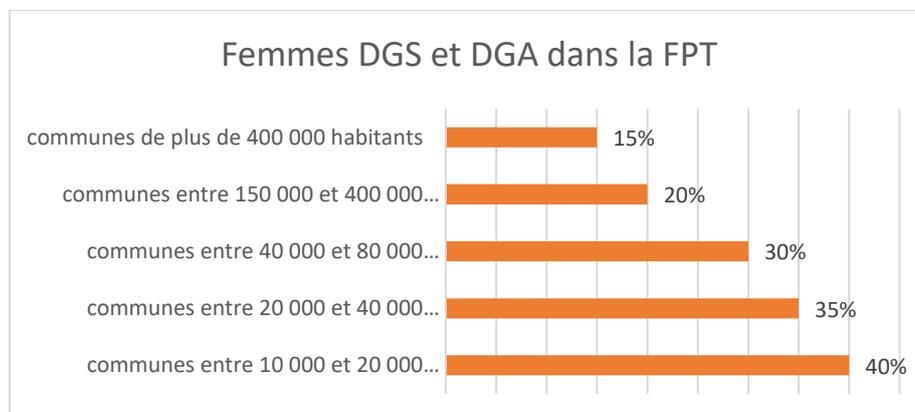


Parmi ces encadrants de tous niveaux, **38% sont des femmes (contre 35% en 2019)** : elles représentent 100% de la direction générale, 36% de l'encadrement supérieur, 40% de l'encadrement intermédiaire (35% en 2019) et 36% de l'encadrement de proximité (31% en 2019).



La moyenne nationale dans la Fonction publique territoriale plafonne depuis des années à 29% de femmes pour l'encadrement, avec un pourcentage aux plus hautes responsabilités inversement proportionnel à la taille de la structure.

*C'est pour limiter ce « plafond de verre » que la **Loi de transformation de la fonction publique du 6 Août 2019** impose aux régions, aux départements, aux communes et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 antérieurement) d'effectuer **des nominations paritaires sur les emplois de direction à hauteur de 40%**.*

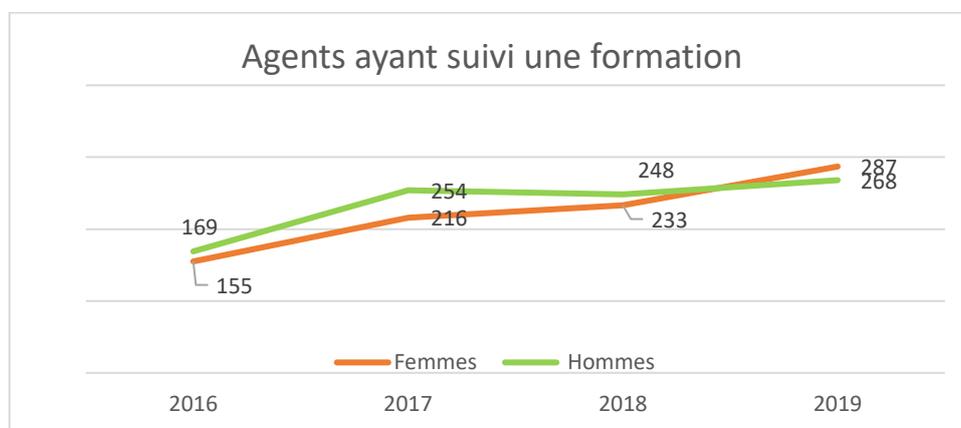


1.2 Les carrières

La formation

Le nombre d'agents ayant suivi une formation est en progression, pour les femmes comme pour les hommes depuis 2016. Pour relever les défis de la modernisation de l'action publique, la Ville investit dans la montée en puissance des compétences en encourageant la formation, par tous les moyens, notamment :

- ✚ **Par la mise en place, en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), d'un programme ambitieux de formations communes** qui a concerné tous les métiers, toutes les catégories et à la fois des hommes et des femmes : accueil, management, risques psycho-sociaux, développement durable.
- ✚ **Par l'élaboration d'un nouveau règlement de formation**, soumis au comité technique du 25 janvier 2018 et adopté par l'assemblée délibérante du 19 février 2018. Ce règlement précise les droits et obligations des agents pour développer leurs compétences tout au long de leur carrière et contribuer à l'amélioration continue des services, dans le cadre juridique des différentes dispositions réglementaires.
- ✚ **Par des journées de sensibilisation de tous les encadrants** sur des thématiques transversales : « Saint-Quentin 2050 » en 2019, le développement durable en 2020, la Mobilité en 2021.
- ✚ **Par des formations spécifiques** en fonction des besoins individuels des agents évalués à l'occasion notamment des entretiens professionnels.



Les retraites

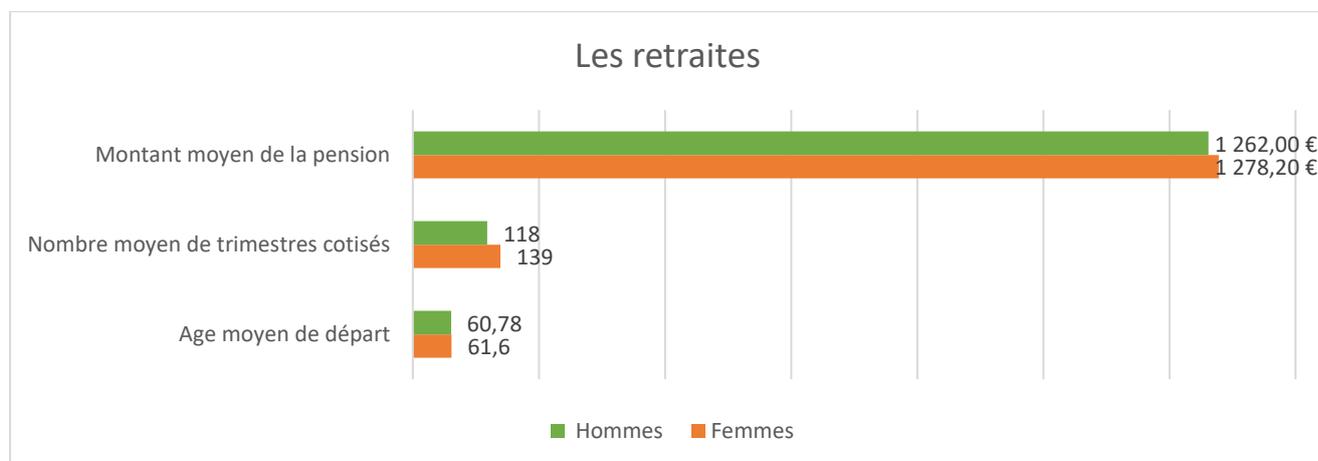
Le nombre d'agents partis à la retraite s'élève à **24**, parmi lesquels **15 femmes**.

De manière constante depuis 2015, l'âge moyen de départ à la retraite est le même pour les hommes et pour les femmes : autour de 61 ans.

Le nombre de trimestres cotisés présente néanmoins une différence de 21 trimestres en plus pour les femmes, soit plus de 5 ans : **en moyenne les femmes sont parties après 35 ans de cotisations et les hommes après 30 ans.**

Le montant moyen des retraites présente un écart évidemment variable d'une année à l'autre en fonction du profil des agents (catégories, filières, durée de cotisations). En dépit de ces variations, **la supériorité du montant des pensions chez les hommes est une constante, comme en général dans tous les secteurs d'emplois, privés ou publics.** En effet, avec des carrières davantage marquées par des interruptions pour raisons familiales (congrés parentaux ou temps partiels par exemple), les femmes parviennent à l'âge du départ à la retraite avec des pensions plus faibles. A Saint-Quentin en 2020, le montant moyen des pensions chez les femmes est supérieur de 14 euros pour 21 trimestres cotisés en plus.

Le montant moyen des pensions mensuelles au 31 décembre 2018 était, dans la Fonction Publique territoriale, de 1 187 euros pour les femmes et de 1 376 euros pour les hommes. Cette moyenne est inférieure à celle de la Fonction Publique Hospitalière (1 525 euros pour les femmes et 1 633 euros pour les hommes et à celle de la Fonction Publique d'Etat, avec 2 063 euros pour les femmes et 2 449 euros pour les hommes.)



1.3 Les conditions de travail

L'organisation du temps de travail

La Direction des Ressources humaines a élaboré, en collaboration avec les différentes directions, **un nouveau règlement intérieur relatif au temps de travail** : après consultation de l'ensemble des agents, il a été soumis au comité technique du 25 janvier 2018 et adopté par l'assemblée délibérante du 19 février 2018. Ce règlement a été distribué à tous les agents. Il définit l'ensemble des dispositions relatives au temps de travail :

- ✓ *Les cycles et les horaires de travail*
- ✓ *La durée*
- ✓ *Les absences*

Parallèlement, toujours en concertation avec les agents, les horaires de travail ont été revus, en tenant compte à la fois des contraintes particulières aux différents métiers et des nécessités de service.

Concernant le contrôle du temps de travail, les agents de la collectivité pointent. Un agent de la Direction des ressources humaines effectue le suivi du pointage et du respect du temps de

travail à l'échelle de la collectivité. Dans chaque direction, un référent temps de travail effectue le même suivi. Un état mensuel est transmis à chaque directeur afin de faire un point de situation, de procéder aux régularisations ou de rappeler à l'ordre certains agents au besoin.

L'ensemble des demandes de congés, RTT et récupération sont aujourd'hui dématérialisées.

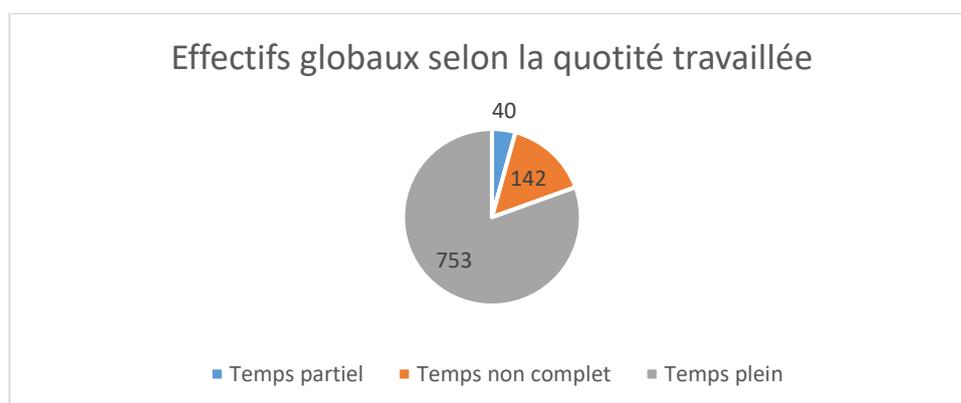
Les temps partiels et les temps non complets

Le temps plein correspond à la durée du travail en vigueur dans la collectivité, soit 37 heures par semaine.

Le temps non complet correspond à une durée inférieure à la durée légale du travail. Cette durée est fixée lors de la création des postes correspondants, en fonction des besoins de la collectivité.

Le temps partiel (de droit ou sur autorisation) correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale du travail souhaitée par le salarié, avec des aménagements horaires négociés avec l'employeur.

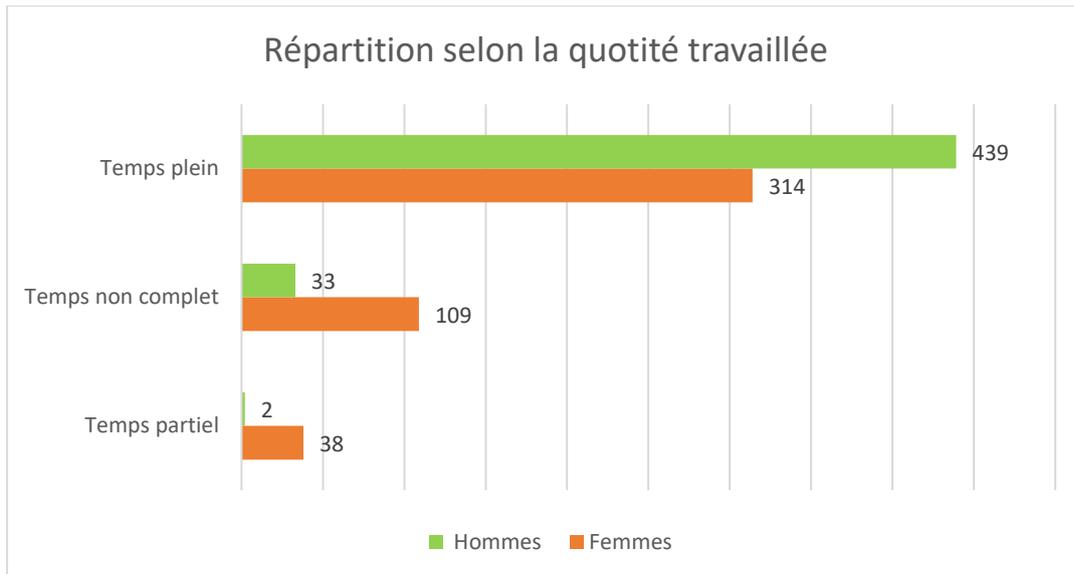
Sur l'ensemble des agents hommes et femmes, la proportion de temps partiels et de temps non complets reste faible dans la collectivité : 4% de temps partiels, 15% de temps non complets.



La part d'agents à temps partiel est plus élevée chez les femmes que chez les hommes temps : **8% contre 0,4%**. Cette situation est d'abord liée au type d'emplois exercés par les femmes.

Dans la Fonction publique territoriale, 25% des femmes sont à temps partiel contre 5% des hommes.

La part des temps non complets est de **24% chez les femmes et de 7% chez les hommes**. Elle s'explique, à Saint Quentin comme ailleurs, par des besoins ponctuels liés aux fonctionnements des services à majorité féminine.



Le télétravail

Pour la fonction publique, le cadre législatif est posé par **l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012**. Les modalités d'organisation du télétravail ont été précisées par **le décret n° 2016-151 du 11 février 2016**, après une concertation entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Le télétravail peut être exercé par les fonctionnaires et les contractuels.

Il s'agit d'une forme d'organisation du travail effectué de manière régulière et contractuelle hors des locaux de l'employeur. Rendu possible par le développement des nouvelles technologies et de la dématérialisation, il présente un certain nombre d'avantages, notamment :

- ✚ **Réduction du nombre de trajets domicile – travail ;**
- ✚ **Baisse des consommations énergétiques liées au chauffage et à l'éclairage ;**
- ✚ **Flexibilité dans l'organisation de la semaine;**
- ✚ **Possibilité de faire coïncider les exigences d'une vie personnelle avec celles d'une vie professionnelle.**

Expérimenté à l'occasion de la crise sanitaire, le télétravail a été présenté au **Comité technique du 20 octobre 2020** et au Conseil municipal du 2 novembre.

1.4 Les mesures spécifiques en faveur de la parité

Le Plan d'action « Egalité professionnelle »

La Loi de transformation de la Fonction publique impose aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan doit préciser les mesures auxquelles s'engage

l'employeur, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi, les moyens et outils ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

Présenté au CT du 20 octobre 2020, le Plan pluriannuel 2021-2023 poursuit les objectifs suivants :

- ✚ **Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement.**
- ✚ **Faciliter l'égal accès aux formations.**
- ✚ **Réduire l'écart salarial.**
- ✚ **Identifier et lever les freins « genrés » à l'avancement.**
- ✚ **Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels.**
- ✚ **Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences en situation de travail.**

[Le Dispositif de lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes](#)

Ce dispositif a également été présenté au CT du 20 octobre 2020.

[La sensibilisation et la participation des agents](#)

La collectivité organise régulièrement des temps de réflexion et de partage sur la parité :

- ✚ A l'occasion du 8 mars 2020, deux activités ont été proposées aux agents : une visite théâtralisée des femmes peintres présentes dans les collections du Musée Antoine Lécuyer et une activité sportive au Palais des Sports.

#8mars #journéedesfemmes #WD2020

**PROGRAMME DE LA SEMAINE
OUVERT À TOUS !**



Visite guidée
Découvrez les portraits de femmes artistes
MARDI 10 MARS 12H - 13H
& JEUDI 12 MARS 17H - 18H
Musée des Beaux-Arts Antoine Lécuyer

Une visite suivie d'une lecture à deux-voix sur les femmes peintes & peintres par Valérie d'Amico et Roselyne Lefebvre.

Activité sportive
Cardio boxing !
JEUDI 12 MARS 12H15 - 13H
(Rendez-vous à 12h)
Au Palais des Sports

Une séance bien dynamique vous est proposée, animée par Ousmane, éducateur sportif.
Au programme : cardio boxing !
Sur inscription auprès de : frederic.demoulin@saint-quentin.fr

Prévoir chaussures de sport, serviette et... bouteille d'eau ! Possibilité de se doucher sur place.

Une restauration conviviale vous sera offerte à l'issue de cette séance !





✚ Le 6 octobre 2020 à 14h, une représentation de **Qui va garder les enfants ?** de Nicolas Bonneau a été proposée aux agents identifiés comme acteurs de première intention de la parité (directeurs, personnel DRH...). Pendant plus de deux ans, Nicolas Bonneau a suivi des femmes politiques dans leur quotidien, femmes de gauche ou de droite, élues

locales et nationales. Il en dresse une série de portraits émouvants ou caustiques tout en interrogeant sa propre domination masculine.

« Quand j'étais au collège, j'étais délégué de ma classe. J'étais même assez prétentieux avec ça, parce que j'avais été élu en 5°, sans même me présenter. En 4°, j'ai voulu réitérer l'exploit, mais une fille s'est présentée. Je n'ai pas voulu perdre la face, surtout pas devant une fille, alors je me suis présenté, certain que j'allais gagner haut la main au premier tour... et j'ai été mis en ballottage. Je n'ai pas supporté qu'une fille soit devant moi en nombre de voix, et j'ai tout fait pour la faire chuter, j'ai lancé des rumeurs sur son côté bonne élève et timide, qu'elle ne saurait pas défendre les élèves, prendre la parole en public, que c'était une fayotte... bref, je me suis comporté comme un vrai connard. Et en plus, ça a marché, j'ai été élu. Voilà, ça a été ma première expérience politique. Ma première confrontation à la lutte des genres et à la domination masculine. »

Nicolas Bonneau

2. LES ACTIONS EN DIRECTION DE LA POPULATION

2.1 Le contexte

Données chiffrées nationales et régionales

En 2019, les chiffres fournis par le Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances au titre des décès causés par les violences familiales font état de :

- ✚ **130 femmes (121 en 2018), soit une tous les trois jours.**
- ✚ **25 enfants**
- ✚ **21 hommes**

Selon les chiffres établis par la délégation aux victimes, qui dépend des directions générales de la police et de la gendarmerie nationale, **certaines régions sont davantage touchées que d'autres.**

En 2018, c'est en Outre-mer que ces crimes ont été les plus fréquents : la Polynésie française (avec un taux de 14,2 pour un million d'habitants), la Guyane (7,4), la Martinique (5,2), la Réunion (4,6) et la Nouvelle-Calédonie (3,1).

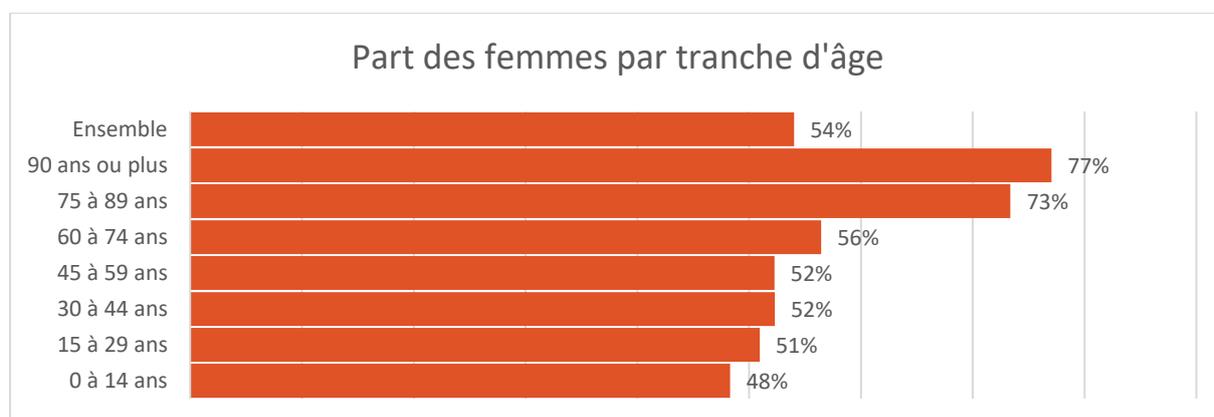
Les Hauts-de-France présente le taux le plus élevé de France métropolitaine (3,1). Suivent les régions Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône-Alpes (2,6), la Guadeloupe (2,5), l'Occitanie (2,2), les Pays de la Loire, le Centre Val de Loire, le Grand Est et PACA (1,9), la Bourgogne-Franche-Comté (1,7), la Bretagne (1,5), l'Île-de-France (1,4) et la Normandie (1,2).

[Données démographiques locales :](#)

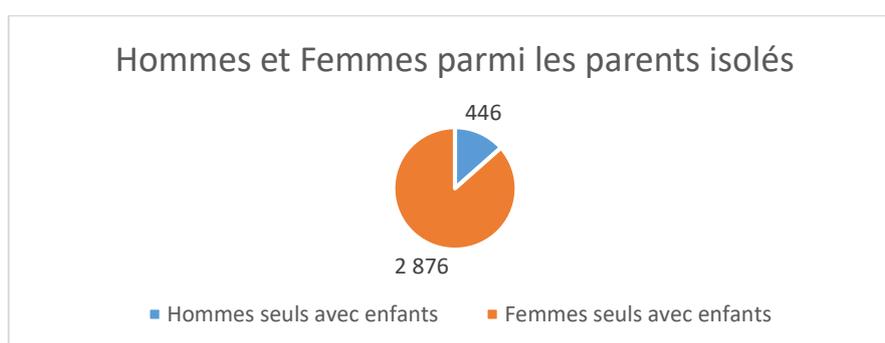


L'ensemble des données démographiques provient de la base INSEE

La population de Saint Quentin est féminine à 54% : cette dominante se retrouve dans toutes les classes d'âges, à l'exception des moins de 15 ans et elle s'accroît chez les personnes de 60 ans et plus.



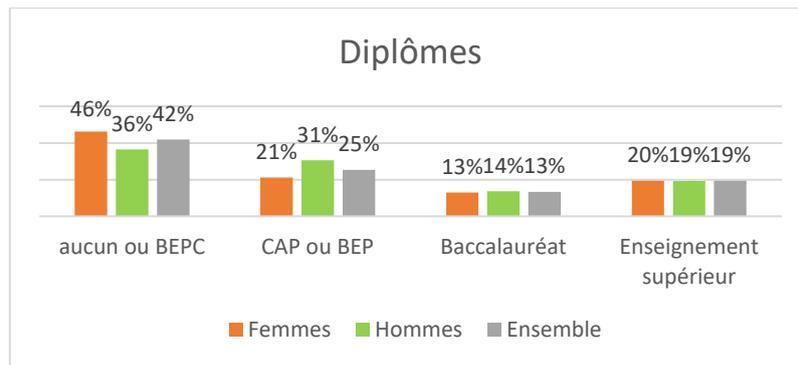
Les femmes représentent 87% des 3 332 familles monoparentales (qui constituent elles-mêmes **23% des 14 197 familles saint-quentinoises**).



Parmi les titulaires du baccalauréat et d'un diplôme de l'enseignement supérieur, la proportion est, toutes choses égales par ailleurs, similaire chez les filles et chez les garçons.

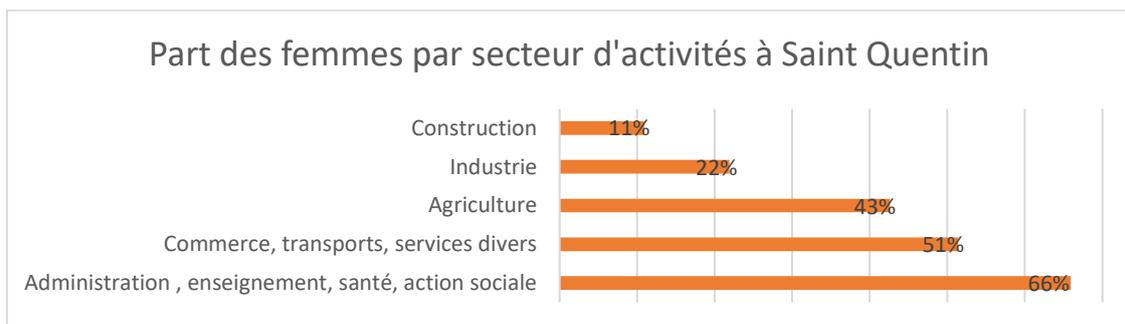
Parmi les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, les garçons sont majoritaires de 10 points.

Parmi la population titulaire du BEPC ou sans aucun diplôme, les filles sont surreprésentées avec un écart de 10 points.



Bien que majoritaires du point de vue démographique (52% des 15-64 ans), **les femmes représentent à Saint Quentin 49% de la tranche d'âge considérée au titre de la population active et 49% des actifs avec un emploi.**

Les femmes sont **majoritaires** dans deux secteurs : **Administration-Enseignement-Santé-Action sociale d'une part, Commerce-Transport-Services d'autre part.**



Fréquentation des équipements sur le territoire municipal

Les chiffres mentionnés correspondent aux données 2019, l'année 2020 étant évidemment atypique en termes de fréquentation et donc peu représentative de l'activité

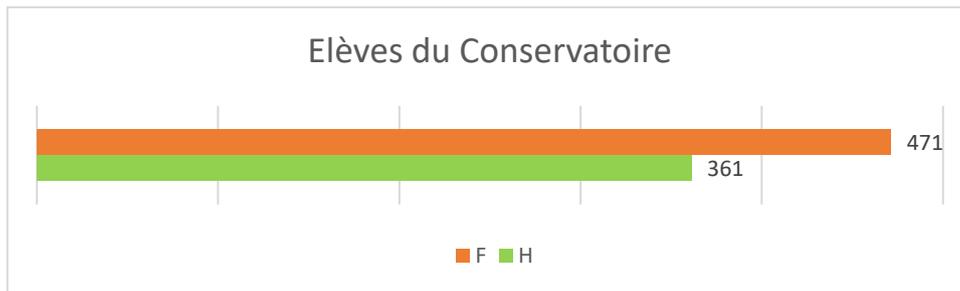
Même si service public a été maintenu, sous une forme compatible avec le confinement (fil poétique au Conservatoire, médiathèque drive, lectures publiques dans les cours des béguinages, livraison de jeux,..) la comptabilisation des participants hommes et femmes n'a pas été la priorité du moment.

En revanche, l'accent a été mis sur la vigilance concernant les violences intra-familiales, quand il est apparu que le confinement avait une incidence sur ce plan.

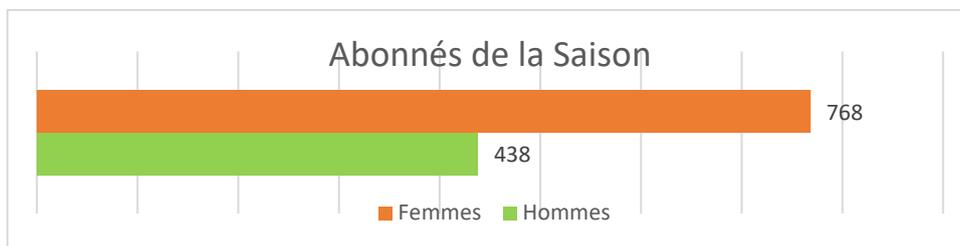
A Saint Quentin, ville sportive, les femmes représentent :

- ✚ 1/4 des 604 dirigeants de clubs
- ✚ 1/3 des 7 880 licenciés catégorie « loisirs »
- ✚ 1/4 des 4 487 licenciés catégorie « compétition »

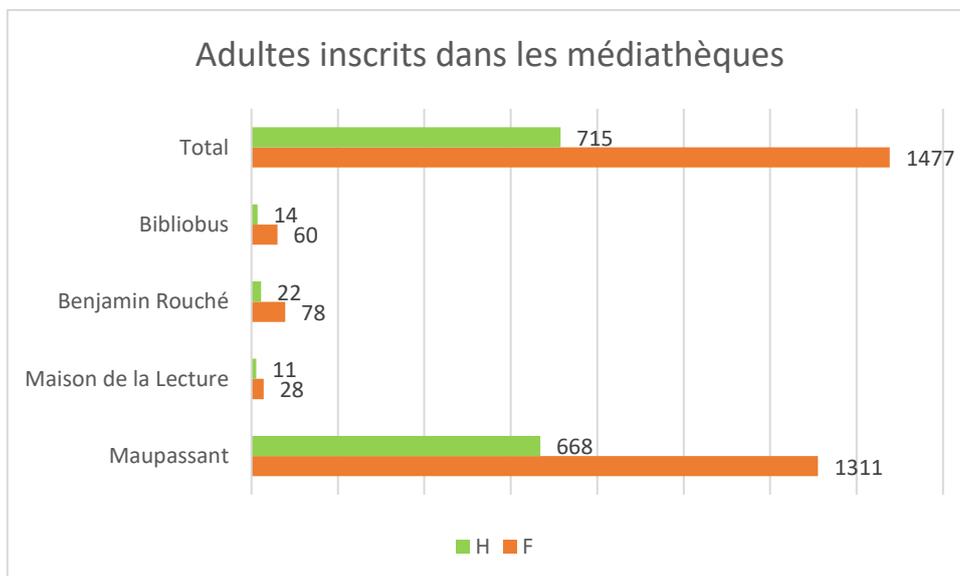
Au Conservatoire, les filles **représentent 57% des 832 élèves inscrits.**



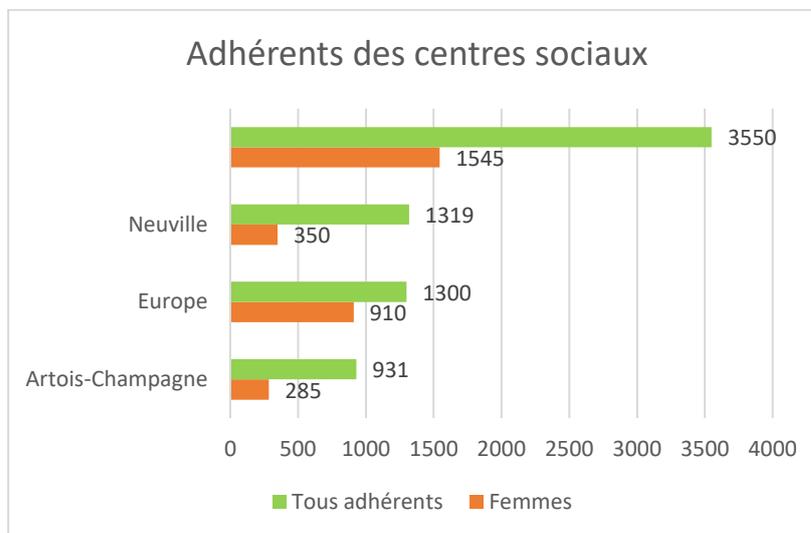
La programmation culturelle sur l'ensemble des salles (Splendid, Théâtre Jean Vilar, Scène Europe et Manufacture), 64% des 1 206 abonnés sont des femmes



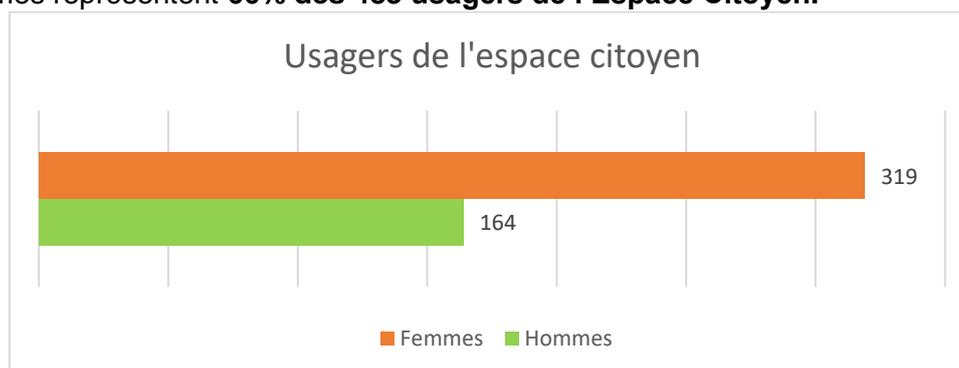
Pour l'ensemble des bibliothèques municipales, les femmes représentent 67% des 2 192 Adultes inscrits et 37% du total des 3 943 inscrits.



Les femmes représentent **44% des 3 550 adhérents des trois centres sociaux municipaux**, avec des disparités assez marquées entre ces trois structures : elles sont 70% à Europe, 31% à Artois-Champagne, 27% à Neuville.



Les femmes représentent **66% des 483 usagers de l'Espace Citoyen**.



Les associations

La Ville est un partenaire actif des associations, qu'elle soutient avec des aides directes et indirectes. Les associations locales connues à ce jour dans le domaine de la lutte contre les discriminations et violences sexistes sont au nombre de dix.

Aides aux victimes
ASTER International
Aurélie l'Ange des femmes battues
Club Agora Saint-Quentin
Diamant Rose
Les Ailes de l'Envol
Le soleil des femmes st-quentinoises
O Les Cœurs
Centre d'Information des Femmes et des Familles de l'Aisne
SOS Homophobie

Parmi les 375 associations aidées par la Ville (aides directes et indirectes), **118 ont à leur tête une présidente, soit 31,46%**. Ce chiffre est révélateur du dynamisme de l'engagement citoyen au féminin sur la commune.

2.2 Les structures

La Ville œuvre dans le domaine de la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes en bonne intelligence avec les différentes structures municipales et par le biais de partenariats avec des organismes locaux.

Ces structures n'interviennent pas toujours exclusivement en direction des femmes mais accordent une large place, dans leurs missions et activités, à **toutes les mesures contribuant à leur insertion sociale et professionnelle**.

[La Maison de l'Égalité et du Droit, Santé, Hygiène, Gestion des Risques](#)

La Maison de l'Égalité et du Droit a fêté ses 20 ans en 2019. Cet anniversaire a été l'occasion de présenter l'ensemble de ses missions et activités, pour répondre aux attentes de la population. Ces missions se sont élargies à la Santé et à la Gestion des Risques. L'établissement délivre une information gratuite et confidentielle sur les droits et devoirs des personnes aux prises avec des problèmes juridiques ou administratifs.



La Maison de l'Égalité et du Droit a été labélisée « point d'accès au Droit » par le Ministère de la justice et est membre de FRANCE VICTIME, fédération nationale d'aide aux victimes.

Différents partenaires y assurent des permanences : des avocats, des notaires des psychologues, le délégué du Défenseur des droits, le centre d'information des droits des Femmes et des Familles de l'Aisne, France Victime 02, SOS Homophobie, L'association ARPES THEMIS (contrôle judiciaire), l'association Papa, Maman et Moi, UFC que Choisir, Famille toujours et l'association des usagers des transports de l'Aisne.

La Maison de l'Égalité et du Droit est membre du réseau de lutte des femmes victimes de violences conjugales : elle a accompagné en 2019 **32 femmes victimes de violences conjugales**.

[L'Hôtel Social](#)

L'Hôtel Social est une structure d'insertion gérée par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), qui accueille plus particulièrement des femmes avec ou sans enfant, victimes de violences.

Il comporte 19 chambres ainsi que des locaux communs (préparation des repas, salle à manger, lingerie, laverie) permettant à chacun de retrouver une autonomie et de se reconstruire en vue d'un nouveau départ dans la vie.

Un travailleur social accompagne la personne hébergée dans les diverses démarches qu'elle doit accomplir pour retrouver son indépendance (ouverture des différents droits, recherche d'un emploi ou d'une formation puis recherche d'un logement). Un effort permanent est fait pour que le séjour à l'Hôtel social ne soit pas perçu comme une solution durable mais au contraire comme un tremplin vers un avenir autonome.



Les centres sociaux

La Ville a repris la gestion de trois des cinq centres sociaux présents sur le territoire communal :

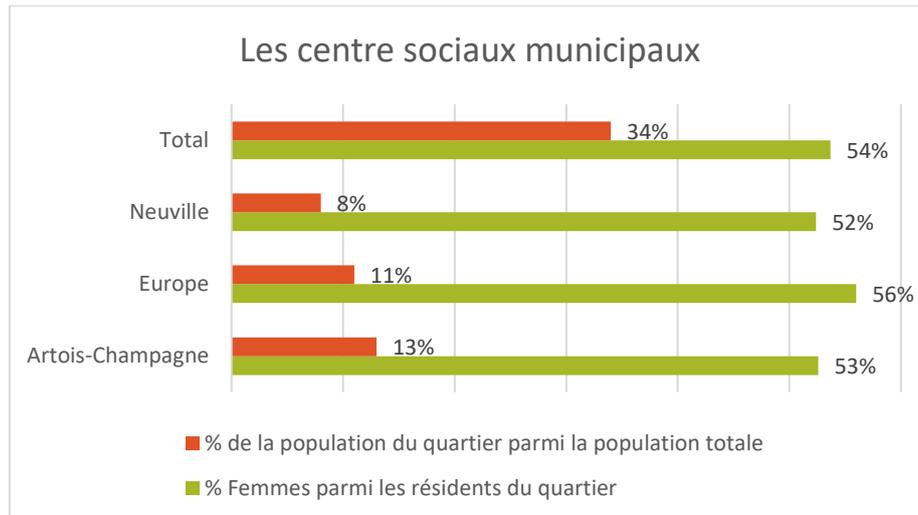
- Europe en 2006,
- Artois en 2007,
- Neuville en 2008.



Les centres sociaux municipaux desservent à eux trois 34% de la population saint-quentinoise. Parmi ces 34%, 54% sont des femmes.

Chaque centre social fait l'objet d'une procédure d'agrément par les services de l'action sociale de la CAF de l'Aisne pour une période de quatre ans. Cette reconnaissance est soumise à la rédaction d'un contrat de projet pluriannuel. Le nouveau projet 2020-2023 soumis au conseil municipal du 3 décembre 2019, confirme, à travers notamment les actions en faveur de la parentalité et de la famille, la place prépondérante des femmes comme leviers de la dynamique sociale et sociétale à l'échelle des quartiers.

Les centres sociaux proposent également des activités spécifiques en direction des femmes notamment des permanences d'institutions engagées dans l'aide aux victimes de violences familiales.



Les structures dédiées à l'enfance et à la famille

La conjugaison des horaires de travail et des questions de garde des enfants est souvent liée à des problématiques de surcharge mentale et de dépression.



En développant, en complémentarité des dispositifs associatifs et privés, des structures municipales contribuant à faciliter le lien entre activité professionnelle et parentalité, la Ville se préoccupe tout à la fois des enfants, de la cohésion familiale et des femmes, qui ont un rôle essentiel dans la gestion de la vie de famille.

Parmi ces structures, on recense :

- ✓ **4 structures Petite Enfance**, rattachées à la Direction de l'Education, de la Petite Enfance et de la Jeunesse : Maison de la petite enfance, Crèche familiale, Halte-garderie, Relais assistants maternels ;
- ✓ **7 accueils de loisirs** : les uns implantés dans les centres sociaux rattachés à la Direction des Quartiers Centre (Artois-Champagne, Europe, Neuville), les autres localisés dans des écoles et gérés par la Direction de l'Education, de la Petite Enfance et de la Jeunesse (Kergomard, Lyon Jumentier, Girondins, François Collery) ;
- ✓ **14 accueils périscolaires proposés**, avec reprise en gestion municipale, depuis la rentrée 2019, de 2 accueils initialement associatifs.
- ✓ **L'Espace Famille** : il s'agit d'un guichet unique localisé dans un bâtiment municipal et accessible en ligne sur le site de la Ville. Inauguré en 2017, cet espace facilite les démarches quotidiennes des parents (inscription et réservation aux activités destinées aux enfants : restauration scolaire, études surveillées, accueils de loisirs, pratiques sportives et culturelles, paiement en ligne).

La Médiation sociale et familiale

Parmi les acteurs locaux de la lutte et de la prévention contre les violences conjugales et les violences sexistes de manière générale, figure **le service de Médiation sociale et familiale**.

La médiation sociale et familiale est un mode alternatif de résolution de conflits qui vise à restaurer le lien social et la communication, selon un processus qui implique :

- ✓ Une démarche volontaire des parties,
- ✓ Le souhait des parties de trouver ensemble une solution acceptable,
- ✓ Le respect de la confidentialité et de l'anonymat.
- ✓ Une écoute et un accompagnement en cas de difficulté sociale,
- ✓ Une information et une orientation vers des services adaptés à la problématique.

Les correspondants de nuit

Le service de médiation sociale et familiale de la ville a été labélisé pour la qualité de son travail par le Réseau des villes correspondants de nuits et médiation sociale, en partenariat avec l'Afnor (l'Association française de normalisation).

La médiation entre pairs

La violence chez les mineurs est un fait avéré dans le champ scolaire. Le service Médiation de la Ville forme des élèves dans les écoles élémentaires et les collèges à la médiation scolaire, avec deux types d'interventions :

→ **Sensibilisation dans le cadre périscolaire :**

Durant l'année scolaire 2018-2019, 160 élèves de CM1 et CM2 ont été sensibilisés.

→ **Formation à la demande de l'établissement**

Cette formation en 5 modules de 1 heure est sanctionnée par un diplôme remis par Madame le Maire. Au cours de l'année 2018/2019, le service Médiation est intervenu dans cinq écoles (Paul Bert, Marcel Pagnol, Ernest Lavisse, Ferdinand Busson, Amédée Ozenfant) et dans 2 collèges (Gabriel Hanotaux et Montaigne).

Les actions en faveur des seniors

Si l'allongement de l'espérance de vie est une chance, c'est aussi un grand défi collectif à relever. Les femmes sont directement bénéficiaires des mesures mises en place pour les seniors : à la fois parce qu'elles sont majoritaires parmi les personnes âgées (**elles sont 73% parmi les plus de 75 ans et 77% parmi les plus de 89 ans**) et parce que les aidants sont le plus souvent des aidantes (épouses, filles, belles-filles).

L'engagement de la Ville s'enrichit d'années en années de mesures nouvelles :

- En 2016, la Ville a décidé d'adhérer à la démarche **Ville amie des aînés** initiée par l'Organisation mondiale de la santé en 2006. Et cela fait maintenant plusieurs années que la Ville mène des actions en direction de ses aînés.
- Pendant le confinement, en mars et en novembre, la municipalité reste mobilisée, qu'il s'agisse des **appels téléphoniques passés aux seniors par le CCAS, de l'aide à domicile ou du portage de repas**.
- **Le Réseau solidarité Ensemble'** est actif : il s'agit d'un réseau local de voisins solidaires avec plus de 900 inscrits sur le Saint-Quentinois, accessible via le site internet www.ensemble.fr. Un numéro unique est dédié aux seniors : c'est le **03 23 63 68 63**.



- Cet été 2020, le CCAS et l'Espace Citoyen se sont organisés pour proposer des animations diverses aux séniors. Les seniors ont ainsi pu participer à des sessions de marche nordique, des après-midi récréatives, des ateliers de gym douce, des moments de convivialité, dans chaque quartier.
- Depuis juillet, un Magazine du Bien-être est édité. C'est un nouveau mensuel municipal présentant dans chaque numéro des informations sur les dispositifs, actions et animations, qui rythment le quotidien de la Ville : des articles, un agenda, des temps forts, des conseils, des rendez-vous santé.
- Le Conseil des seniors a pour mission de permettre aux séniors d'apporter leurs compétences, leur expérience et leur disponibilité, pour contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des aînés.
- En octobre, le mois du bien-être a été organisé, sous l'impulsion du réseau Ville Amie des Aînés, proposant 77 activités, des ateliers de sophrologie, du yoga sur chaise, dans le strict respect du protocole sanitaire.
- Enfin, le CCAS a mis en place, au bénéfice des Saint-Quentinois de plus de 50 ans, une carte PASS, qui donne un accès illimité aux activités des béguinages, des résidences autonomie et des ateliers bien-être.

2.3 Focus sur quelques actions emblématiques

La sécurité

La politique sécuritaire, qui répond aux attentes de la population en général et des catégories fragiles en particulier, intéresse au premier chef les femmes victimes de violences. Plusieurs actions sont mises en place par la Ville pour lutter contre ce fléau

- ✚ Sur le site de la Ville, sont disponibles des contacts en direction d'organismes partenaires œuvrant contre les violences familiales :

- ✓ **Aide aux victimes de violences conjugales**
Pour les victimes ou témoins de violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail. Tél : **3919** (Appel gratuit, du lundi au samedi de 8h à 22h et de 10h à 20h les jours fériés).
www.stop-violences-femmes.gouv.fr
- ✓ **SOS Viols Femmes Informations**
Ecoute, soutien, informations pour savoir quoi faire en cas de violences sexuelles dans le respect de l'anonymat.
Tél : **0 800 05 95 95**
(Appel gratuit depuis un poste fixe, du lundi au vendredi, de 10h à 19h).



Le nombre d'appels téléphoniques est passé de 150 appels en moyenne par jour fin 2019 à 600 en 2020.

- ✓ **Allô enfance en danger**
Informations aux mineurs, aux familles et à toute personne confrontée à un risque de mise en danger. N° de tél : **119** (Appel gratuit, 24h/24 et 7jours/7)
www.allo119.gouv.fr
- ✓ **Jeunes violences écoute**
De l'aide et des réponses pour les violences scolaires, les injures ou le racket.
N° de tél : **0 800 20 22 23** (7j/7, de 8h à 23h, appel anonyme et gratuit depuis un poste fixe).
www.jeunesviolencesecoute.fr

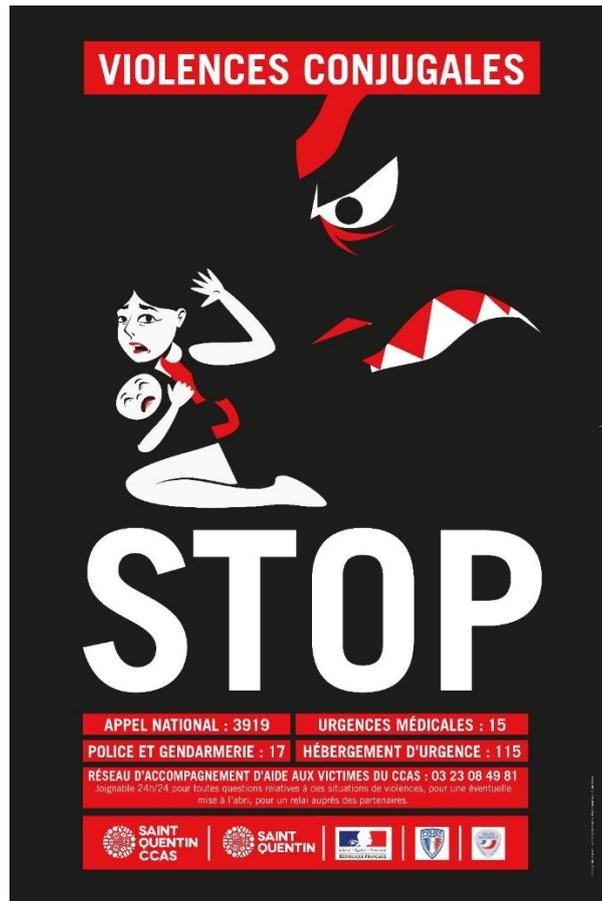
✚ Par ailleurs, en application de **la loi du 15 avril 1999 et du décret d'application du 24 mars 2000**, la première convention de coordination entre la police municipale et la police nationale a été signée, pour Saint-Quentin, le 25 septembre 2000, entre le préfet de l'Aisne, le maire de Saint-Quentin et le procureur de la République près le tribunal judiciaire de Saint-Quentin.

Cette convention est obligatoire dès lors qu'un service de police municipale est composé de plus de cinq agents. Elle a été actualisée le 19 février 2014 et deux avenants relatifs à l'échange d'informations entre les services et à l'armement des policiers municipaux sont venus la compléter respectivement le 10 novembre 2014 et le 16 novembre 2015. Depuis, elle a fait l'objet d'une reconduction expresse en date du 30 mars 2017.

Arrivée à son terme en mars dernier, elle a été renouvelée pour une nouvelle période de trois ans, lors du Conseil municipal du 28 septembre 2020.

Ce document précise la nature et les lieux d'intervention de la police municipale de Saint-Quentin, et prévoit de renforcer la coopération opérationnelle avec les forces de la police d'Etat.

- ✚ Enfin des campagnes d'affichage sont régulièrement mises en place, avec diffusion de flyers et affichage public sur panneaux Decaux



« Et si c'était toi ? »

La Ville a mis en place, depuis 2016, une exposition itinérante et une série d'interventions auprès des jeunes. Des Saint-Quentinoises se sont portées volontaires pour rappeler que la réussite professionnelle est possible pour une femme, y compris dans des métiers a priori masculins.

Ce groupe d'intervenantes bénévoles, qui s'agrandit d'année en année, porte un message positif démontrant que la volonté et la passion constituent de puissants moteurs de réussite, malgré des échecs scolaires, familiaux, ou des difficultés financières. Il s'agit de croire en son propre avenir, de découvrir qu'une jeune femme peut être, par exemple, arbitre de football



Les actions Santé

La Ville, engagée à plusieurs titres dans un vaste programme pour défendre à la fois la santé au travail et l'accès aux soins sur le territoire communal, décline cette préoccupation en direction des femmes.

- ✚ Chaque année, elle soutient l'association Diamant Rose dans le cadre de l'opération Octobre Rose.
- ✚ Depuis plusieurs années, des réflexions ont été menées en vue d'un Projet santé porté par la ville de Saint-Quentin et financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS) des Hauts-de-France.
Signée en septembre 2020, la charte préalable à l'élaboration d'un Contrat Local de Santé acte l'engagement de la collectivité et de l'ARS à travailler ensemble, en y associant plusieurs partenaires. La Charte fixe les axes stratégiques et les modalités de travail de façon à conduire à une signature dans un délai estimé à 6 mois d'un Contrat Local de Santé entre la ville de Saint-Quentin, l'Agence Régionale de Santé et les différents partenaires engagés. Dans ce cadre, une attention sera évidemment portée aux pathologies spécifiquement féminines (cancer du sein, cancer de l'utérus), mais aussi à certains indicateurs identifiés dans le diagnostic régional de santé du territoire (*par exemple le fait que les décès pour cause d'alcoolisme chez les femmes en Hauts de France sont supérieurs de 91% à la moyenne nationale*).

Les mises à l'honneur

Frédérique Macarez fait partie des 16,1 % des femmes maires (**11 % des maires des communes de 30 000 à 100 000 habitants sont des femmes et 14,6 % de celles de 100 000 habitants et plus**) et des 18% des femmes présidentes des conseils communautaires.

En dépit de réelles avancées, les femmes peinent encore à briser le plafond de verre qu'elles rencontrent en politique, malgré la mise en place de contraintes législatives.

La Ville de Saint-Quentin rend chaque année hommage aux femmes exemplaires soit par un parcours professionnel remarquable, soit par leur engagement citoyen.

Les actions inscrites au contrat de Ville

Dans le cadre du contrat de ville pour les années 2015-2020, Saint-Quentin s'est engagée, aux côtés de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois et de l'Etat, à mettre en place un programme d'actions en faveur des personnes les plus fragilisées dans les domaines suivants :

- l'habitat et le cadre de vie,
- l'éducation, la lutte contre l'illettrisme et la promotion de la lecture,
- l'emploi, l'insertion et la formation,
- les pratiques culturelles et sportives,
- la parentalité,
- la citoyenneté, la prévention de la délinquance et l'accès aux droits,
- la prévention en matière de santé.

Sur l'ensemble de ces thématiques, un certain nombre de projets inscrits au plan d'actions annuel ciblent spécifiquement les femmes. Ces projets sont soit directement pilotés par la Ville soit aidés financièrement par elle.

✓ **Soutenir l'entrepreneuriat féminin**

Accompagner des femmes envisageant la création d'entreprise
Partenariat avec l'AFAD, le CCAS de Saint-Quentin, l'association SOS femmes

Axe 1 : Sensibilisation et détection

Axe 2 : Réalisation de bilans de capacité entrepreneuriale

Axe 3 : Café-réseaux (mise en place de rencontres à thème avec des cheffes d'entreprises)

✓ **Accompagnement à la garde d'enfants**

Porteur : Aide familiale à domicile

Aider les publics fragilisés, dans le cadre d'un retour à l'emploi ou à la formation à trouver un mode de garde leur permettant la reprise d'une formation ou d'un emploi

✓ **Favoriser l'égalité entre les sexes**

Porteur : Ville

Organisation de ciné-débats dans le cadre de la journée internationale pour les droits des Femmes

Mise en place d'expositions temporaires et de témoignages (oraux ou écrits) de femmes engagées dans leur réussite professionnelle

✓ **Je suis aidant et toi !**

Porteur : Ville

Organisation d'un salon des aidants avec plusieurs stands d'informations à l'initiative du conseil des seniors

Partenaires institutionnels et associatifs, entreprises d'aide à la personne, professionnels de santé

✓ **Mars et Venus sur Internet : Bien vivre ensemble**

Porteur : Centre d'information sur le Droit des femmes et des Familles

Mettre en garde contre les dérives harcelantes et destructrices des relations en ligne chez les adolescents

✓ **Parentalitaide**

Porteur : Centre Social Saint Martin

Soutien à la parentalité à travers différents ateliers : café psycho, médiations animales, expression corporelle

✓ **Parental Control**

Porteur : Centre Social du Vermandois

Valoriser le rôle éducatif des parents à travers des sorties culturelles

✓ **Un air de famille**

Porteur : Ville

Soutenir les compétences parentales à travers l'organisation d'activités en famille

La Saison culturelle

L'égalité entre les hommes et les femmes est une source d'inspiration constante pour les artistes. La programmation culturelle 2019-2020 a présenté, hors période de confinement, 7 actions en lien avec le thème de la place des femmes dans la société :

◇ **Lettre d'une inconnue** Mardi 14 janvier 2020 | La scène Europe

A l'heure de la mort de son enfant et prête à disparaître, une femme, anonyme, écrit une lettre à un homme, un célèbre écrivain, un voisin. C'est l'histoire d'une détresse muette, l'histoire d'une petite fille qui devient femme, puis maîtresse de quelques soirs, puis abandonnée, puis fille mère, puis maîtresse encore d'un soir, puis abandonnée encore mais aussi endeuillée.

◇ **Les Pionnières** Jeudi 16 janvier 2020 | La scène Europe

Composée à partir des témoignages de femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins, la pièce interroge avec humour et pertinence les stéréotypes de genres et les inégalités femmes/hommes dans la société d'aujourd'hui.

◇ **Les trois glorieuses** Dimanche 8 mars 2020 | Théâtre Jean Vilar

Face à la désertion de la jeune génération, plus attirée par YouTube que par la télévision, un directeur de chaîne contacte trois anciennes animatrices vedettes du petit écran, pour relancer l'audimat. Une compétition enragée se déclare entre elles trois, chacune voulant évincer ses concurrentes. Ce spectacle invite, avec humour, à une double réflexion : sur les effets médiatiques du passage du temps chez les femmes et sur les rivalités « féminines ».

◇ **Liza et moi** Jeudi 12 mars 2020 | Théâtre Jean Vilar

Qu'est-ce qu'une mère idéale ? Comment élever une fille aujourd'hui ? Est-ce dangereux d'être une fille ? Comment affronter la naissance d'une fille et la mort d'une mère ? Des histoires entremêlées, de filles, de mères, de femmes : le spectacle retrace le chemin d'une femme autour de questions intimes qui ouvrent sur des préoccupations plus universelles touchant aussi bien les hommes que les femmes et traversant aussi les générations.

◇ **Les théâtres - Forums de la Compagnie l'Echappée**

La Compagnie l'Echappée est une compagnie en résidence, co-subsidiée par la Ville, la Région et la DRAC, dont le siège social est localisé au Centre Social Europe.

A son répertoire sont inscrites des interventions théâtrales participatives, qui circulent dans les collèges et les lycées, les bibliothèques et différentes structures socio-culturelles (centres sociaux, béguinages) en Hauts de France.

Le scénario, écrit à partir de témoignages recueillis dans la population ciblée, présente une situation de départ que le spect-acteur est invité à solutionner ou à modifier. L'idée principale est de **favoriser un débat** : l'argumentation, la contre argumentation stimulent, éveillent, enrichissent et préparent le spectateur à agir dans la vie réelle.

Le théâtre-forum apparaît comme une méthode innovante et créative pour offrir au public l'opportunité de développer ses connaissances, de remettre en question ses croyances, de modifier ses comportements. Il contribue, en ce sens, à l'adoption d'attitudes responsables par les individus et les communautés et constitue un outil de sensibilisation permettant d'aborder des sujets sociétaux à fort retentissement émotionnel.

Déroulement d'un théâtre forum :

1- Présentation du modèle : différentes saynètes sont jouées par les comédiens. Elles abordent volontairement des situations de tensions, de conflits, d'oppression afin de susciter des réactions de la part du public et ainsi lui donner l'envie d'intervenir pour que les choses changent.

2- Reprise des séquences en forum : le médiateur interpelle le public sur ce qui vient d'être joué. Les séquences vont être rejouées par les comédiens mais à tout moment un spectateur peut intervenir pour remplacer l'un des comédiens ou proposer aux personnages une nouvelle attitude permettant d'apporter des résolutions de conflits .

Deux de ces théâtres forums de la Compagnie l'Echappée abordent directement les questions de relations entre hommes et femmes.

- ✓ **CHUT : Sur les violences faites aux femmes :** violences domestiques, au travail, conjugales et violences urbaines.
- ✓ **LOVE : Sur la vie affective et sexuelle des adolescents et des adolescentes :** les dangers des rencontres sur le Net, l'accès aux sites pornographiques, les stéréotypes sexistes, le rôle des parents et des professionnels sont ainsi abordés.



CONCLUSION

L'égalité entre les hommes et les femmes est une ambition forte de la Ville de Saint-Quentin, à la fois comme employeur public et comme acteur local de premier plan de l'insertion sociale et professionnelle.

Les actions et dispositifs contre les discriminations et les violences démontrent que la mobilisation municipale s'inscrit dans une démarche volontariste sur le long terme et une volonté d'amélioration continue.

La Ville, employeur local de premier plan, compte dans ses effectifs, 49% d'agents féminins : ce pourcentage correspond à la moyenne des femmes en situation d'emploi sur le territoire communal.

Au regard de nombreux indicateurs, la situation des femmes, parmi les agents municipaux, n'a rien à envier à celles des hommes :

- ✚ **Proportion supérieure de cadres**
- ✚ **Pourcentage plus élevé de postes à hautes responsabilités que dans la moyenne de la Fonction Publique Territoriale**
- ✚ **Egalité à l'égard de la formation**

Certaines disparités persistent, bien qu'elles semblent se résorber d'année en année :

- ✚ **Faible mixité des filières**
- ✚ **Carrières moins linéaires que celles des hommes se soldant par des durées de cotisations qui restent inférieures, malgré un écart en diminution**
- ✚ **Temps partiel et temps non complet plus important chez les femmes**

D'autres priorités sont inscrites au plan d'actions municipal, notamment :

- ✚ Les écarts de rémunérations tant au titre du salaire que des régimes indemnitaires, par ailleurs conditionnés par les filières et les statuts
- ✚ Les écarts des pensions de retraite à équivalence de trimestres cotisés
- ✚ La parité d'accès au statut de fonctionnaires
- ✚ La parité de traitement au regard des recrutements
- ✚ La parité de traitement au regard des avancements.

Dans la population Saint-Quentinoise, les données démographiques de l'INSEE révèlent :

- ✚ Une majorité de femmes parmi les habitants (54%), confirmée dans les quartiers prioritaires relevant de la Politique de la Ville.
- ✚ Une très large majorité de femmes parmi les parents isolés (87%).
- ✚ Une parité entre hommes et femmes chez les diplômés d'un baccalauréat et d'un diplôme de l'enseignement supérieur.
- ✚ Un pourcentage moindre de femmes chez les titulaires d'un BEPC ou d'un diplôme professionnel sanctionnant un cycle court.

En termes de recours aux services et aux équipements, les données locales disponibles révèlent :

- ✚ Une nette supériorité dans le domaine culturel (67% des abonnés aux spectacles, 67% des inscrits à la médiathèque, 57% des élèves du Conservatoire).
- ✚ Un fort niveau d'engagement des femmes dans le monde associatif

De nombreuses structures municipales œuvrent au quotidien, directement ou indirectement, en faveur de la parité entre hommes et femmes, notamment :

- ✚ Le CCAS : dans le domaine de l'aide sociale et de l'aide aux victimes de violences
- ✚ La Direction de la Sécurité et de la Protection des Population au travers de deux services : la Médiation sociale et Familiale, la Maison de l'Egalité, du Droit, de la santé et de la Protection des Risques,
- ✚ La Direction des Quartiers : avec les centres sociaux, l'Espace citoyen et le pilotage du Contrat de Ville
- ✚ La Direction de la Petite Enfance et de la Jeunesse : crèches, haltes-garderies, ALSH, accueils périscolaires, cantines scolaires contribuent à alléger les charges familiales qui continuent de peser en priorité sur les mères
- ✚ Les Directions de la Culture et du Patrimoine : avec des programmations qui invitent à la réflexion concernant les stéréotypes sexistes et l'évolution des rôles sociétaux

Enfin, plusieurs actions emblématiques de la mobilisation municipale sont poursuivies et élargies d'année en année :

- « ***Et si c'était Toi ?*** » : portée au plus haut niveau, cette opération en direction des jeunes, s'appuie sur des exemples très concrets de saint-quentinoises aux parcours exemplaires, souvent atypiques.
- **Les mises à l'honneur** : elles rappellent la portée symbolique des reconnaissances institutionnelles qui contribuent au dynamisme de la vie locale et de l'engagement citoyen.