

## Budget primitif 2019 – Annexe 5 – Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Saint-Denis (données 2018)

Aux termes du décret n°2015-761 du 24 juin 2015 pris en application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20.000 habitants doivent établir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes qui concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité, et sa politique territoriale.

Ce rapport doit rappeler comment la commune assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes en se concentrant sur les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport doit également présenter les politiques que mène la collectivité en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sur son territoire.

### 1. La politique de ressources humaines de la ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : bilan 2018

#### 1.1. La très large féminisation des emplois titulaires à la ville

Filière	Femmes	Hommes	Total	% féminisation
Administrative	430	85	515	83,5%
Animation	181	141	322	56,2%
Culturelle	31	20	51	60,8%
Médico-sociale	160	4	164	97,6%
Médico-technique	8		8	100%
Police municipale	8	37	45	17,8%
Sociale	228	5	233	97,8%
Sportive	4	8	12	33,3%
Technique	381	345	726	52,5%
<b>Total</b>	<b>1431</b>	<b>645</b>	<b>2076</b>	<b>68,9%</b>

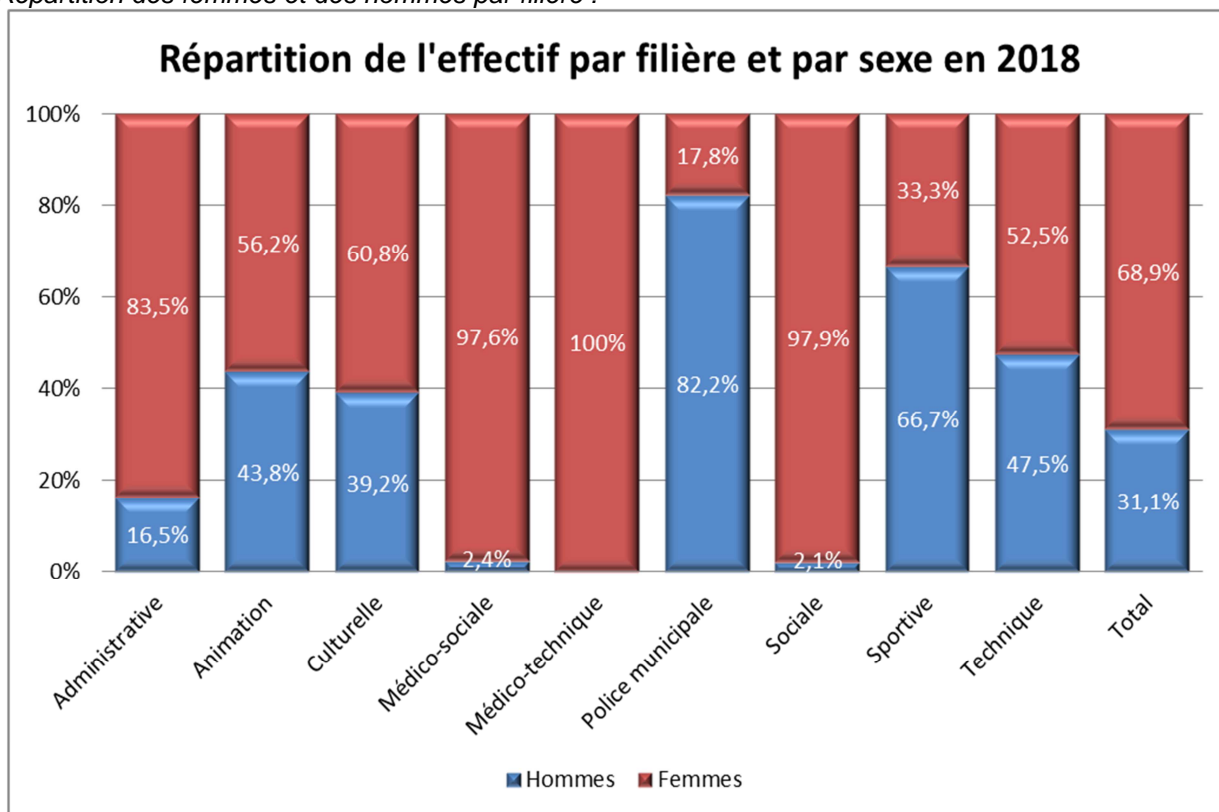
Les femmes représentent une très large majorité des effectifs de la ville (plus des deux tiers), avec 68,9% au 31 décembre 2018 (contre 69,4% en 2017 et 2016), en cohérence avec la situation dans les trois versants de la fonction publique.

L'importante féminisation de l'administration communale masque de fortes disparités entre filières puisque ce taux atteint plus de 97% dans la filière sociale et médico-sociale contre seulement 17,8% dans celle de la police municipale en 2018 (contre 17% en 2017 et 15,52% en 2016).

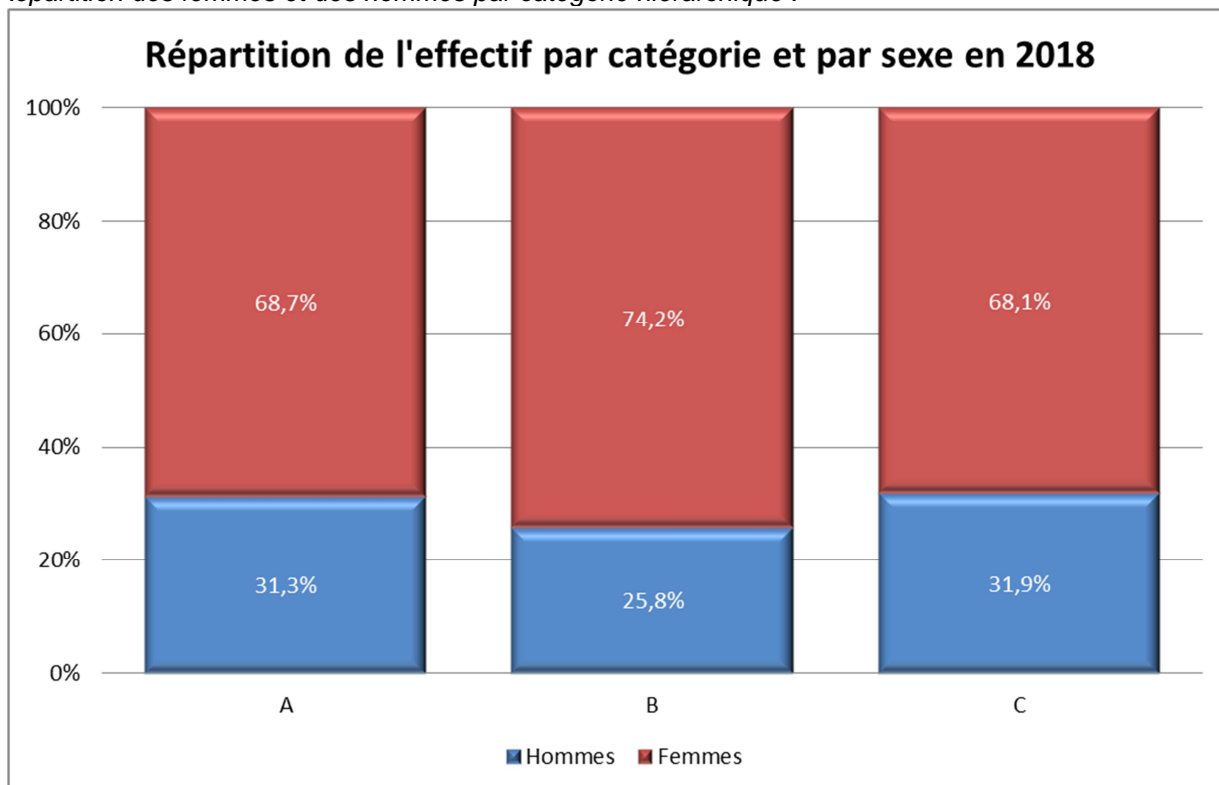
La filière administrative comporte 83,5% de femmes, en diminution pour la deuxième année consécutive (passant de 85,74% à 84,2% entre 2016 et 2017).

La filière technique apparaît comme la plus équilibrée en termes de mixité avec 52,5% en 2018, suivie de l'animation avec 56,2% de femmes.

Répartition des femmes et des hommes par filière :

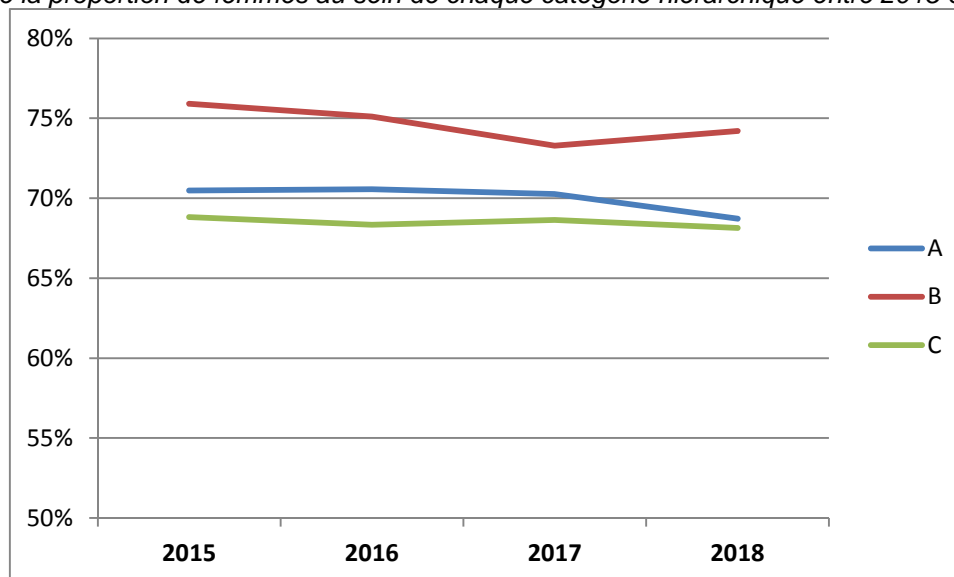


Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique :



La part des femmes sur les fonctions de catégorie A et C a légèrement diminué par rapport à l'année 2017. À l'inverse, il y a une légère augmentation de la part des femmes de catégorie B.

Évolution de la proportion de femmes au sein de chaque catégorie hiérarchique entre 2015 et 2018 :



On constate une certaine homogénéité en ce qui concerne la répartition dans les différentes catégories, notamment pour la catégorie A : 9% des hommes et 9% des femmes ont des grades de catégorie A.

Répartition de l'effectif par catégorie hiérarchique et par sexe :

	Femmes	Hommes	Total
A	9,4%	9,5%	9,4%
B	13%	10%	12,1%
C	77,6%	80,5%	78,5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Cependant, alors que les femmes représentent 68,9% des fonctionnaires, elles n'occupent que 56% des postes de cadres évaluateurs.

Les femmes occupant un poste d'encadrant représentent 13,6% de l'effectif féminin alors que le même ratio pour les hommes atteint 23,6 %.

## 1.2. Comparatif des rémunérations

Sur le plan de la rémunération, on observe comme en 2017, un écart de 6 % en faveur des hommes.<sup>1</sup> Les écarts diffèrent selon les filières.

Comparaison des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes :

Filière	Différence de salaire moyenne
Administrative	-12%
Animation	-2%
Culturelle	11%
Médico-sociale	-12%
Médico-technique	
Police municipale	-6%
Sociale	-8%
Sportive	7%
Technique	-14%
<b>Total général</b>	<b>-6%</b>

Pour ce qui est de la filière médico-sociale, l'écart apparent s'explique par le fait que parmi l'échantillon pris en compte, on trouve 121 femmes mais uniquement 2 hommes. S'il s'agit bien d'un comparatif de moyenne des salaires, il n'empêche que l'effectif très réduit des hommes dans l'échantillon de cette filière affaiblit ici l'efficacité de l'indicateur « écart de salaire moyen ».

Dans la filière technique, alors qu'on compte un effectif légèrement plus important de femmes (52,5%), on note un différentiel de rémunération de 14%.

Le tableau des grades ci-dessous indique premièrement que les femmes sont moins représentées que les hommes dans les grades les mieux rémunérés. Par ailleurs, la plus grande partie de l'explication repose sur les rémunérations accessoires au traitement de base (primes et indemnités). Le tableau ci-dessous présente les écarts par rapport au montant moyen des primes perçues par les agents d'une même filière (source SIRH) :

Grades	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Écarts des primes perçues en moyenne
Ingénieur principal	4	6	4%
Ingénieur	1	4	0%
Technicien principal de 2ème classe	1	2	-20%
Technicien	2	3	-15%
Agent de maîtrise principal	14	23	-17%
Agent de maîtrise	7	7	6%
Adjoint technique principal de 1ère classe	24	87	-17%
Adjoint technique principal de 2ème classe	88	60	-21%
Adjoint technique territorial	166	102	-23%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>294</b>	<b>-22%</b>

Le montant moyen des primes perçu par les femmes est de 22% inférieur à celui des hommes.

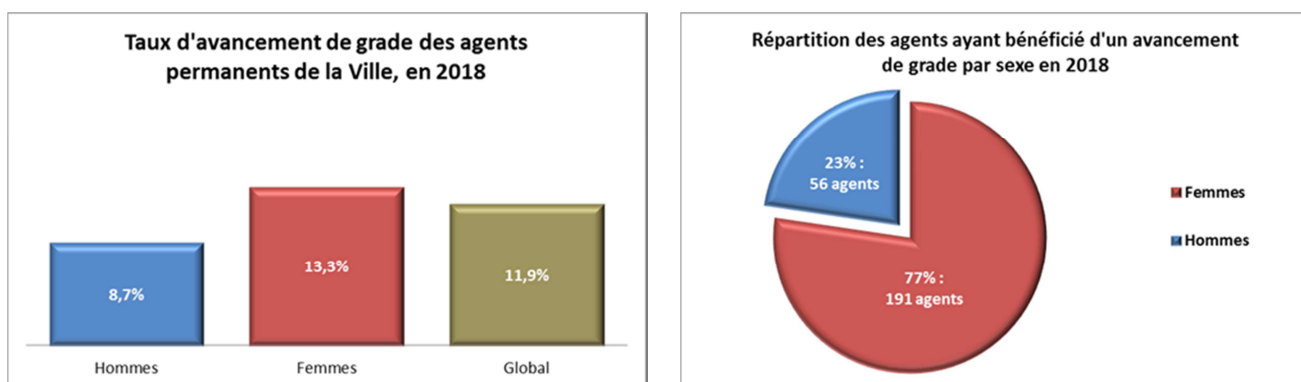
À titre d'exemple, en 2018, les femmes ont touché 20 % de moins que les hommes en indemnités IEMP/IAT, dont le total des différents postes atteint 2.097.839 euros (579 agents de l'échantillon ont perçu au moins une de ces indemnités).

Les différences au sein de la filière technique s'expliquent donc par la spécificité de certains métiers occupés majoritairement par les hommes, fonctions entraînant d'autres éléments de rémunérations (IEMP, astreintes, heures supplémentaires...) à la rémunération de base.

<sup>1</sup> Etude réalisée sur la rémunération annuelle brute d'un échantillon de 1 592 fonctionnaires, ayant été payés 12 mois, à l'exclusion des temps partiels, et des rémunérations mensuelles brutes inférieures à 1.000 euros (dans un souci entre autres de ne pas prendre en compte les entrées sorties en cours d'année). Source : SIRH

### 1.3. Une féminisation qui se traduit en termes de politique des ressources humaines

#### 1.3.1. Avancements de grade



Parmi les 247 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, on compte 77% de femmes et 23% d'hommes en 2018. Cette répartition est stable en comparaison avec les années précédentes. On note donc une sur-représentation des femmes dans les avancements : la proportion des hommes ayant eu un avancement de grade est inférieure à celle des femmes, avec respectivement 8,7% et 13,3%.

Ceci s'explique notamment par le fait que les avancements de grade s'appliquent en majorité dans les secteurs où les femmes sont les plus représentées. La filière sociale est celle ayant le taux le plus élevé, avec 39%. Vient ensuite la filière technique, la plus équilibrée en termes d'effectif femmes/hommes, avec un taux de 29%.

La politique d'avancement reste, soumise à une forte variation dans le temps, compte tenu des conditions statutaires, des carrières individuelles etc.

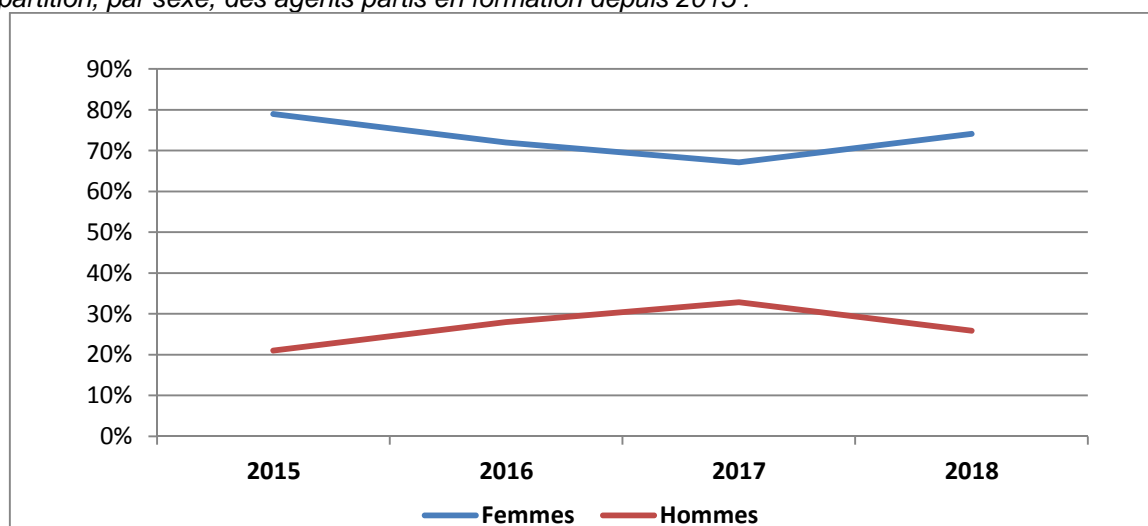
Ainsi, après avoir connu un pic en 2017, le taux d'avancement de grade diminue en 2018 et passe de 17,2% à 11,9%. Cette diminution s'explique par les réformes intervenues en 2017 qui ont largement relevé le taux d'avancement :

- la suppression du quota de 1 proposé pour 3 recrutés depuis 2017 bénéficie à 40% des agents qui n'ont pas eu l'examen mais répondent aux critères d'ancienneté dans le cadre des avancements de grade
- 100% de lauréats aux examens professionnels
- l'impact de la réforme PPCR (exemple : fusion de deux grades et prise en compte de la somme des anciennetés des deux grades fusionnées pour accéder au suivant)

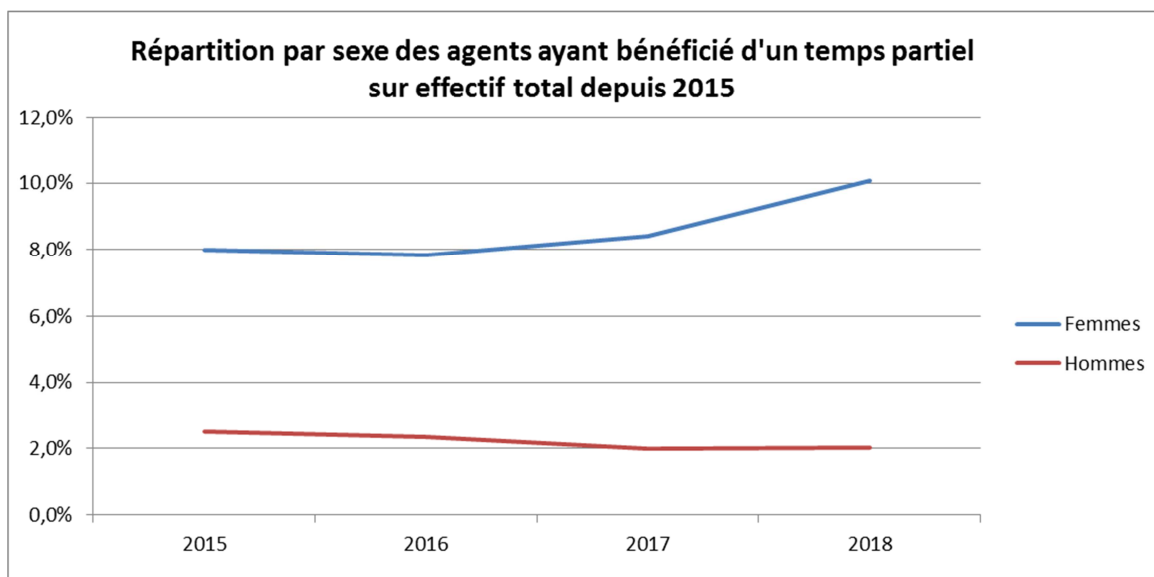
#### 1.3.2. Formation

En 2018, 74% des agents partis en formation sont des femmes. Pour rappel, cette proportion était de 79% en 2015, 72% en 2016 et 67% en 2017.

Répartition, par sexe, des agents partis en formation depuis 2015 :



### 1.3.3. Temps partiel

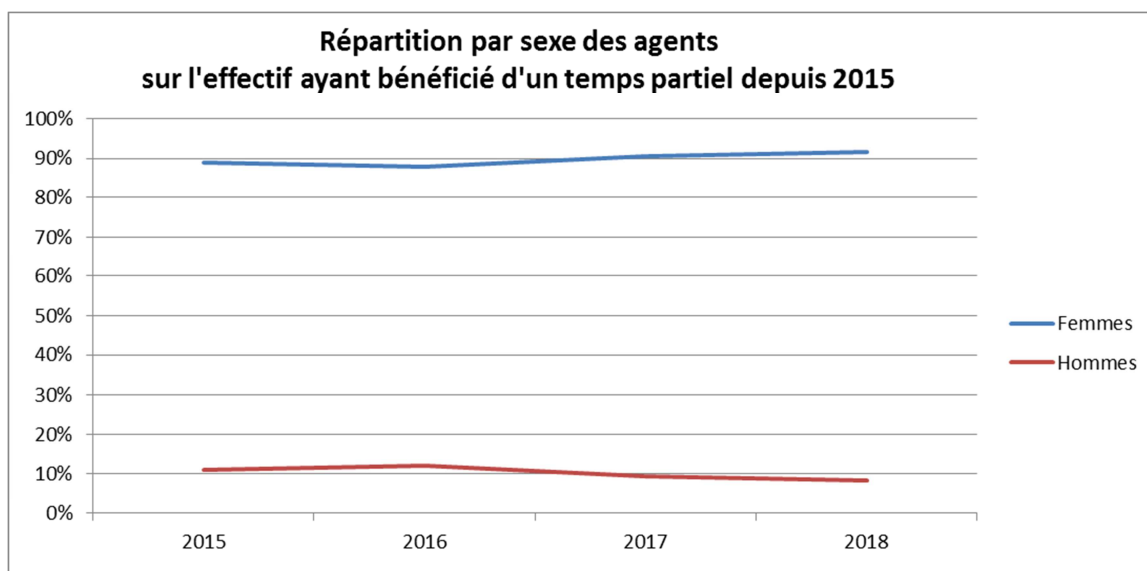


Le temps partiel reste majoritairement demandé par les femmes :

- 10% des femmes sont à temps partiel contre 8,4% en 2017 (7,8% en 2016)
- 2% des hommes (idem en 2017 et 2,4% en 2016).

Toutefois, la part de femmes en temps partiel est moins importante à Saint-Denis que la moyenne nationale. Ce constat vaut également pour la proportion d'hommes en temps partiels. À titre de comparaison, en 2015 dans la fonction publique, 23% des femmes étaient à temps partiel et 5% des hommes<sup>2</sup>.

Sur les 147 agents permanents à temps partiel au sein de la Ville, on compte 92% de femmes (144 agents) et 8% d'hommes (13 agents).



<sup>2</sup> Source : DGAFP / Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes / Ed. 2017

### 1.3.4. Dispositifs en faveur du maintien dans l'emploi et de la continuité de la carrière

Accompagnement des agents en reconversion professionnelle et recrutements sur postes vacants :

Année	AGENTS EN RECONVERSION			INTEGRATIONS SUR POSTES VACANTS			
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	%	HOMMES	%
2015	78	17	95	15	19%	5	29%
2016	60	12	72	11	18%	1	8%
2017	62	14	76	7	11%	3	21%
2018	62	16	78	7	11%	2	13%
<b>TOTAL</b>				<b>40</b>		<b>11</b>	

Au total, ce sont 40 femmes en position de reclassement qui ont pu bénéficier au cours des quatre dernières années d'un accompagnement les amenant à être recrutées sur un poste permanent du même grade, sur le même emploi mais dans un autre service. Sur les quatre dernières années, la moyenne des agents femmes qui ont pu bénéficier d'un recrutement sur poste vacant à l'issue d'un parcours de reconversion est de 15 % (19 % pour les hommes).

Cette démarche s'inscrit dans un ensemble de mesures visant à prévenir l'usure professionnelle qui touche les personnels intervenant dans des secteurs opérationnels notamment, afin de leur permettre de continuer à mener leur activité moyennant par exemple des aménagements de leur poste de travail (aménagements techniques, organisationnels, formations, ...) ou encore un reclassement dans un autre secteur d'activités. Ces mesures visent le maintien dans l'emploi et à éviter les périodes de ruptures d'activités dans la carrière des agents.

Dispositif de mobilité choisie :

Année	FEMMES	% F	HOMMES	% H	TOTAL
2018	7	70%	3	30%	10
2019	13	81%	3	19%	16
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>26</b>

7 femmes ont pu bénéficier du dispositif de mobilité choisie en 2018, et 13 sont inscrites dans un parcours en 2019, soit au total 20 agents représentant 77% des effectifs inscrits sur les deux années. Cette démarche initiée en 2018, complète les mesures existantes (parcours de reconversion) permettant de répondre à la problématique de l'usure professionnelle qui touche notamment les femmes œuvrant sur des missions opérationnelles, en leur assurant la possibilité d'une évolution professionnelle dans d'autres secteurs d'activité.

### 1.3.5. Politique sociale

Répartition par sexe des adhérents à une mutuelle santé et prévoyance :

GENRE	ADHERENTS PREVOYANCE		ADHERENTS SANTE		ADHERENTS SANTE ET PREVOYANCE	
		%		%		%
FEMMES	589	41%	561	39%	907	63%
HOMMES	174	27%	233	36%	319	49%
<b>Total</b>	<b>764</b>	<b>37%</b>	<b>795</b>	<b>38%</b>	<b>1226</b>	<b>59%</b>

La ville participe financièrement à la protection sociale complémentaire pour les garanties santé et prévoyance. 41% des femmes bénéficient de la participation de la ville à une mutuelle prévoyance, et 38% à une mutuelle santé. 63% des femmes bénéficient de l'aide financière de la ville pour l'adhésion à une mutuelle santé et/ou prévoyance. On constate en proportion, que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à profiter de cette aide de la collectivité, soit un écart de 14 points pour la prévoyance et 3 points sur la santé.

## **2. Les actions de la ville sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

### **2.1. L'évolution de la politique locale en faveur de l'égalité femmes/ hommes**

Le premier rapport d'orientation sur la politique de promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes date de 2009.

La ville avait consolidé sa politique locale de promotion des droits des femmes à travers trois axes de travail prioritaires, validés par le bureau municipal :

- 1/ lutter contre les discriminations liées au sexe dans les différents secteurs d'intervention de la collectivité ;
- 2/ combattre et prévenir les violences faites aux femmes et les comportements sexistes ;
- 3/ créer les conditions pour favoriser une réelle autonomie des femmes.

Ces axes de travail, ambitieux, s'inscrivaient de manière cohérente dans le projet politique municipale et, dans une approche transversale, encouragent l'ensemble des politiques publiques locales à prendre en compte cette exigence d'égalité réelle entre hommes et femmes.

En 2016, un deuxième rapport d'orientation intitulé politique en faveur de l'égalité femmes/hommes soulignait l'importance de prendre en compte la question des inégalités femmes hommes à Saint-Denis. Il s'agissait de réaffirmer les objectifs de la ville et la cohérence de l'action en faveur de l'égalité femmes/hommes avec les services œuvrant dans ce domaine et de déterminer les orientations politiques de la mission droits des femmes jusqu'en 2020.

Cet engagement municipal est d'autant plus ambitieux qu'aujourd'hui, en 2018, l'égalité entre les femmes et les hommes n'existe dans aucun pays et que trop peu de collectivités sur le territoire national défendent une politique d'égalité femmes hommes.

#### ➤ La mission droits des femmes au sein de la collectivité et du territoire local

Si le dénominateur commun est l'action en direction des femmes avec l'ensemble des directions de la collectivité, les projets et initiatives menées recouvrent des réalités très variées. La mission droits des femmes contribue à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et promeut l'égalité femmes-hommes.

La prévention est un des axes forts de la mission droits des femmes : il s'agit de promouvoir l'éducation à l'égalité et de lutter contre les stéréotypes de sexe.

La mission favorise l'émergence et l'accompagnement de projets locaux dans le cadre des dispositifs de développement des territoires. Elle coordonne et anime un réseau d'acteurs et d'actrices autour des violences faites aux femmes.

Par ailleurs, elle assure une meilleure connaissance du phénomène des violences faites aux femmes en développant la sensibilisation et la formation des professionnel-le-s au repérage des situations de violences et à la prise en charge des violences. Elle améliore l'information des femmes sur leurs droits, l'accueil et l'accompagnement.

Elle coordonne des actions phares : journée internationale des femmes, journée de lutte contre les violences envers les femmes.

Elle anime le réseau de lutte contre les violences faites aux femmes du territoire regroupant 15 à 20 professionnel-le-s du territoire 5 matinées par an.

Elle accueille des stagiaires régulièrement et des services civiques.



## **2.2. L'action de la mission égalité femmes-hommes**

### *2.2.1. Saint-Denis ville exemplaire, orientation stratégique pour renforcer la dynamique de la ville*

#### *A/ Signature de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*

Afin de renforcer la dynamique, la Ville a signé officiellement la Charte européenne pour l'Egalité Femmes/Hommes dans la vie locale le samedi 3 février 2018. Un débat a été organisé suite à cette signature, « quels féminismes aujourd'hui ? », avec les interventions de :

- Hanane Karimi (militante féministe - doctorante),
- Henriette Zoughebi (association l'égalité c'est pas sorcier),
- Fatima-Ezzahra Benomar (fondatrice des EFRONTé-e-s),

et animé par Silvia Capanema conseillère départementale.

60 personnes étaient présentes.

#### *B/ Signature de la convention d'engagement pour une communication sans stéréotype de genre avec le HCE (Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes).*

Sensibilisation des élus dans le cadre d'un bureau municipal le lundi 15 octobre.

#### *C/ Signature de la convention un toit pour elle avec le service logement, PCH, l'observatoire des violences envers les femmes, l'amicale du nid 93 et SOS femmes 93 le mardi 20 novembre en présence de l'Union sociale pour l'habitat.*

### *2.2.2. Promouvoir les droits des femmes*

#### *A/ La programmation du 8 mars 2018*

Jeudi 08 mars : Journée internationale de lutte pour les droits des femmes la Ville a ainsi choisi de faire campagne autour de la parole des femmes face aux violences. « La parole est une force face à l'inacceptable » : débats, expositions et conférences au programme.

Mercredi 7 mars à la Maison des Seniors - conférence « Femmes et compositrices » : *Les femmes compositrices ont toujours existé, mais elles ont du faire preuve de ruse et parfois d'audace pour se faire reconnaître et pour faire jouer leur musique. Elles sont rares et méconnues, pour preuve les statistiques que nous communiquent la SACEM (1% au total et 8% des adhérents actuels vivants).* 25 personnes présentes

Jeudi 8 mars à la ligne 13 spectacle-débat Road Movie en HLM de Cécile Dumoutier : *Un témoignage inédit de femme, de « maman solo » dans une France d'aujourd'hui où la monoparentalité a pris une place importante dans le paysage familial.* Une programmation liée au travail engagé avec le groupe parentalité sur la question de la monoparentalité organisé en partenariat avec la maison des parents 90 personnes présentes

Un midi santé en salle du conseil municipal – conférence sur le harcèlement sexuel et sexiste au travail « Comment reconnaître et prévenir ces situations » avec Léa Scalper, de l'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, Elodie Hervieux, psychologue et Phillippe Van de Cauter, infirmier de prévention au service médecine professionnelle et préventive de la ville de St Denis. (80 personnes)

Au cinéma l'Ecran – projection du film « Le Verrou » d'Hélène Poté et Leila Chaïbi : *Tunis aujourd'hui. Trois femmes, trois témoignages. Houda, Mabrouka et Faouzia ont en commun le « tasfih », un rituel magique qui vise à préserver les jeunes filles de toute pénétration, désirée ou subie, avant le mariage.. « Le Verrou » parle du corps féminin, de ses représentations dans l'espace public et privé, de la place des femmes dans l'intimité, la famille, la société tunisienne, et propose une réflexion sur un héritage tiraillé entre traditions et profond besoin d'émancipation.* 60 personnes présentes

Vendredi 9 mars au cinéma l'Ecran – projection du film « Des femmes et des hommes » : Un documentaire qui rend compte de l'évolution de nos sociétés sur une question fondamentale : l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette séance a été organisée en partenariat avec la maison des femmes, l'ONG Imagine, le conseil général dans le cadre du tour de France pour l'égalité (180 personnes)

Les 11 et 18 mars – stage d'auto-défense avec l'AR-CAF (15 personnes)

Par ailleurs, des associations ont été financées ou soutenues par la ville pour l'organisation de manifestations dans le cadre de la journée internationale des femmes.

#### *B/ Programmation du 25 novembre*

Exposition tricot-photographique « stature de femmes : poupées en résistance » par Anna Rouker et Pascale Orellana artistes dionysiennes (atelier de création avec 20 femmes) vernissage 100 personnes et atelier avec une classe 25 élèves. Exposition vue par 250 personnes environ.

Samedi 17 novembre à la Maison de quartier Plaine Spectacle de Synergie Théâtre « Lia et Ali, il ou elle était une fois. La compagnie Synergies Théâtre a écrit et mis en scène ce spectacle pour développer des modèles d'héroïnes et de héros valorisant pour toutes et tous. 35 personnes

Mardi 20 novembre, salle des mariages : sensibilisation des équipes de Plaine commune habitat aux violences faites aux femmes avec Ernestine Ronai, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes de la Seine Saint-Denis. Deux autres dates sont programmées pour sensibiliser la totalité des agents de PCH (80 agent-e-s).

Le 21 novembre à la Médiathèque Ulysse : Présentation de deux films suivis d'un débat philosophique sur les différences filles garçons à destination des enfants avec l'association de Pratique Artistique et Linguistique Pour Enfants de Saint-Denis (PALPE). 45 enfants.

Vendredi 23 novembre 2018 à la Médiathèque Ulysse : projection du film « Fleur de bitume » avec le Panorama du Maghreb et du Moyen Orient suivie d'un débat avec les réalisatrices Karine Morales et Caroline Péricard en partenariat avec le lycée Suger. 55 personnes.

Samedi 24 novembre, salle Michel Rogowski à la Médiathèque Ulysse : Spectacle de la compagnie Loba : "Re-crédation" de Bolewa Sabourin, l'homme qui soigne les femmes violées par la danse 40 personnes et 3 ateliers danse en amont regroupant 45 femmes.

Le 29 novembre à la Ligne 13 : Spectacle de la compagnie Synergies Théâtre « Parcours de femmes : égalité à travers les frontières », proposé en parallèle du travail engagé par la direction de la Santé autour de la programmation Santé des femmes (60 personnes)

Les 18 et 25 novembre : Stage d'auto-défense assuré par l'association ARCA-f avec un groupe de 9 femmes victimes de violence.

Ces manifestations regroupent une grande diversité de publics de l'ensemble des quartiers de St Denis en fonction des lieux de programmation et des partenaires associés. Elles restent des moments d'échanges et de débats pour mettre en lumière les inégalités femmes hommes.

#### *C/ La semaine bleue*

Cette année, le thème retenu « Dans la vie des femmes » a mis un focus sur la question des femmes.

### 2.2.3. Développer une culture de l'égalité entre filles et garçons

Le travail mené depuis plusieurs années pour que les jeunes puissent comprendre les mécanismes d'intériorisation des stéréotypes, offrir une éducation plus égalitaire, et lutter contre les discriminations ont porté leurs fruits car de plus en plus d'établissements scolaires se sont inscrits dans des projets destinés à faire la promotion des comportements non sexistes.

#### **L'année 2018 s'est traduite par des actions nouvelles en collège, lycées et écoles élémentaires :**

- Dispositif « Jeunes contre le sexisme » collèges Degeyter et la Courtille : spectacle « question de genre » théâtre Forum à la bourse du travail. 240 collégiens et collégiennes ont assisté à deux représentations de la compagnie Synergies théâtre le 18 janvier.
- Réalisation d'une fresque dans le préau du collège La Courtille le collectif GFR (15 élèves)
- Atelier d'écriture 20 h au collège Henri Barbusse sur l'égalité filles garçons (24 élèves)
- Des projets novateurs ont vu le jour dans quelques écoles élémentaires de la ville. Atelier d'écriture 20h avec une classe de CM1 de l'école Pasteur et réalisation d'une chanson sur l'égalité filles garçons avec Radio Déclit (24 élèves)
- Rencontre pédagogique « Les filles jouent aussi de la trompette » avec Natasha Leroux musicienne le 26 janvier avec 2 classes (48 élèves).

L'école Roseraie Chambrun a fait de l'égalité filles-garçons son projet d'école pour l'année 2017-2018. Atelier théâtre avec la compagnie Compos Suie, atelier d'art plastique avec la plasticienne Perrine Dorin en maternelle (24 élèves). Autant de projets transversaux qui ont permis aux élèves de participer à des processus de création visant à mettre en lumière les inégalités filles garçons. (150 élèves)

A noter que les médiathèques de Plaine commune se sont pleinement inscrites dans la programmation de prévention des comportements sexistes, en proposant des ouvrages, des temps de rencontres et participent à l'élaboration de projets.

*Travailler en réseau, construire et mettre en œuvre dans une démarche de développement local pour intégrer la question de l'égalité femmes/hommes est une condition nécessaire pour faire évoluer les comportements individuels et des relations humaines.*

- Deux classes de CM2 de l'école Irène et Joliot Curie ont bénéficié d'animations avec le CIDFF à partir de photos langages (50 élèves)
- Ateliers au collège Fabien avec l'association « Dans le genre égales » (25 collégien-nes)
- Intervention avec le réalisateur Jean Michel Taliercio de l'association « Dans le genre égales » au collège Iqbal Masih (25 collégien-nes)
- Rencontre artistique avec le club lecture du collège Henri Barbusse sur le thème des contes de fées avec Thiphaine D. (13 collégien-nes)
- 3 interventions au collège Henri Barbusse avec le collectif « sangs mêlés » (75 collégien-nes)
- Festival jeunes contre le sexisme à l'écran pour les Collèges Iqbal Masih Dora Maar Elsa Triolet et Degeyter (200 collégien-n-e-s)
- Lycée Suger avec Synergies Théâtre – Théâtre forum liberté-égalité-sexualité 3 classes de 1ères (pro-générale et technologique) (60 lycéen-nes)
- Ateliers de prévention des comportements sexistes co-organisé et co-financé au collège Fabien avec le département du 1<sup>er</sup> au 5 octobre (160 collégien-nes)
- Dispositif « Jeunes contre le sexisme » « Questions de genre » avec le collège Iqbal Masih pour 6 classes de 4<sup>ème</sup> et la compagnie Synergie Théâtre (144 collégien-n-e-s)
- Rencontre à la médiathèque Gulliver avec deux classes de CE1 sur le thème des contes de fées (48 élèves)
- Spectacle « Elle était une fois Lia et Ali » à la maison de quartier Floréal pour l'école Pasteur (100 élèves)
- Débat rencontre avec une classe du collège Iqbal Masih à la médiathèque Don Quichotte et Emilie Desjardins réalisatrice des clips du dispositif « Jeunes contre le sexisme le 28 novembre (25 élèves).

Au total **1426** élèves ont bénéficié sur la ville de Saint-Denis d'une action de prévention des comportements sexistes.

#### **Sensibilisation à l'égalité filles garçons :**

La médiathèque Gulliver et la mission droits des femmes ont organisé une journée de sensibilisation pour travailler l'égalité filles garçons avec des enseignant.e.s des écoles Calmette, Floréal, Pasteur, Vieille mère, la Saussaie le 12 janvier 2018 à la demande de la coordonnatrice REP.

Le jeudi 14 décembre 2018, à la demande du principal adjoint la mission droits des femmes a rencontré un groupe de professeur.e.s du collège Iqbal Masih pour le projet égalité de l'établissement.

#### 2.2.4. *Combattre et prévenir les violences faites aux femmes*

Au-delà du soutien financier et de l'aide apportée à SOS Femmes 93 pour des groupes de paroles qui se sont déroulés de janvier à juillet 2018 la mission a cofinancé un atelier de danse orientale menée par la compagnie les alouettes naïves à la maison des femmes de l'hôpital Delafontaine

14 groupes de paroles ont été mis en place à l'accueil de jour de l'amicale du nid avec une art-thérapeute (en moyenne 5 femmes par session ont participé à ces ateliers de mai à décembre 2018).

En complément à l'atelier de psychomotricité pour les femmes victimes de violences un atelier « Méthode Focus » a eu lieu en juin (7 femmes).

Financement des permanences du CIDFF centre d'information pour les droits des femmes et des familles à la MJD, maisons de quartier Sépard, Romain Rolland, la Plaine et Franc Moisin.

#### **Un partenariat actif avec la direction de la santé – unité santé ville :**

Rencontre le 3 mai avec Elise Thiébault journaliste et autrice du livre « Ceci est mon sang » petite histoire des règles suivi d'un atelier participatif 25 femmes. Un 2<sup>ème</sup> atelier a eu lieu le 21 juin et enfin un bus santé dans le cadre de la campagne santé des femmes. Total 75 femmes sur les 3 rencontres.

Suivi de la consultation de psycho traumatologie du centre municipal de santé Les moulins et de l'atelier de psychomotricité à destination des femmes victimes de violences conjugales.

#### **Maintien du soutien du CCAS d'une subvention de 51.000€ pour l'accueil de jour de l'amicale du nid qui a fêté ses dix ans cette année.**

#### 2.2.5. *Favoriser la pleine intégration des femmes dans la cité*

##### **Médiation culturelle :**

La culture reste un formidable outil d'émancipation et de lien de social.

Depuis plusieurs années, la ville organise des cinés club avec l'association Panorama du Maghreb et du moyen orient. Ces séances de cinéma à l'Ecran sont suivies d'un débat et permettent à des femmes qui pour la plupart n'ont pas les moyens d'aller au cinéma de participer à des rencontres et de voir des films sur des thèmes liés aux droits des femmes.

- Zouak et Justine Devillaine le 25 janvier
- Le verrou (programmation 8 mars)
- Kindil El Bahr de Damine Ounouri le 21 juin
- Shakespeare à Casablanca de Sonia Terrab le 4 octobre

Ce sont environ 350 femmes qui ont pu assister à ces séances de cinéma, à noter que certaines viennent en groupe avec une association et d'autres individuellement. Le travail de médiation est assuré par l'association Panorama du Maghreb et la mission droits des femmes.

Dans la continuité du travail initié autour de l'œuvre Jeanne Benameur, une nuit de la lecture a été organisée avec l'autrice et un contre bassiste dans l'atelier d'artiste d'Anne Slacik et à la librairie Folies d'encre. 120 personnes

##### **Visites citoyennes :**

En partenariat avec la maison du bébé, 10 femmes avec enfants ont bénéficié d'une visite la basilique « Debout les Reines ».

Sorties pour les femmes vulnérable suivies au centre de santé les moulins et victimes de violences le 2 août au grand palais dans le cadre du festival Paris l'été – 20 septembre archives nationales exposition Simone Veil et atelier d'écriture avec le collectif Oh la surprise. 15 femmes.

Visite de mairie avec un groupe de jeunes femmes dans le cadre du stage « Jeunes actions femmes ». 8 jeunes femmes.

Ces actions ont pour objectifs la mobilité et le lien social ainsi que la valorisation de la ville et de ses institutions. Destinées aux femmes en situation de vulnérabilité, elles permettent aux femmes de s'approprier l'environnement local.