

RAPPORT RELATIF À LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2024



Pourquoi produire un rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?

L'égalité de tous les citoyens devant la loi est un principe constitutionnel depuis 1946. Il est rappelé et inscrit à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958. Celui-ci dispose que « *La France (...) assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens (...). La Loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Pour garantir son respect, notamment dans le milieu professionnel, le législateur a adopté un certain nombre de lois afin de garantir un cadre légal :

- La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet. Elle impose aux collectivités la rédaction d'un rapport sur la situation entre les hommes et les femmes en matière d'égalité professionnelle.
- La loi du 21 février 2014, dite loi Lamy, relative à la programmation pour la politique et la cohésion urbaine. Elle fait de l'égalité femme-homme une priorité transversale de la Politique de la Ville.
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle dispose que les collectivités doivent mettre en œuvre une politique intégrée de l'égalité femmes-hommes.

L'élaboration annuelle par chaque acteur territorial d'un diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle constitue une obligation légale. En application de l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, « *dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* ».

Quelques données nationales

Selon le rapport intitulé « vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »¹ :

- La France compte 23,1 millions de personnes âgées de plus de 55 ans dont 12,7 millions de femmes (2023),
- Les femmes vivent en moyenne jusqu'à 85,2 ans, les hommes jusqu'à 79,3 ans (2022),
- L'âge moyen de départ à la retraite est de 62,2 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes. Le montant moyen net mensuel des pensions de retraite s'élève à 1 178 euros pour les femmes et 1 951 euros pour les hommes (2021),
- La France compte plus de femmes que d'hommes vivant sous le seuil de pauvreté (15 % chez les femmes et 14,1 % chez les hommes). Le niveau de vie médian est de 21 730 € pour les femmes et 22 380 € pour les hommes (2021).

Dans le monde professionnel :

- La France compte 35 millions de femmes, parmi lesquelles 14,9 millions sont actives (en 2022),
- La France compte 2,2 millions de personnes en recherche d'emploi, parmi lesquelles 1,1 million de femmes,
- Les hommes gagnent en moyenne 14,1 % de plus que les femmes (2022).

Dans la fonction publique

- 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes,
- Les femmes sont plus représentées dans la fonction publique hospitalière,
- Qu'il s'agisse d'un fonctionnaire, un agent contractuel en CDI ou CDD, l'ensemble de la fonction publique, il y a plus de femmes à temps partiel que d'hommes,

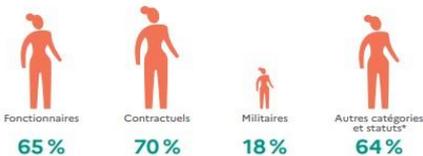
¹ [Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Edition 2023](#)

3.13 - 6 agents publics sur 10 sont des femmes. Elles sont surreprésentées parmi les contractuels et dans la fonction publique hospitalière

Nombre d'agents publics au 31 décembre 2021



Taux de féminisation par statut au 31 décembre 2021



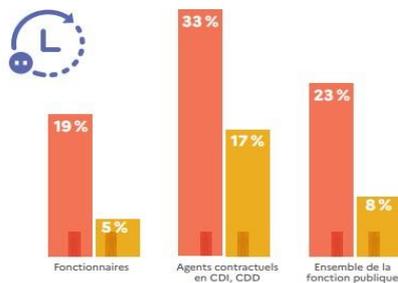
Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique



*La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la fonction publique d'État, des assistants maternels et familiaux dans la fonction publique territoriale, des médecins dans la fonction publique hospitalière et des agents dans les deux secteurs.
Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte) Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indistinctes.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Données rapides n° 87 et 88, juin 2023. Données Saje, Insee. Traitement DGAFP - Saje.

3.14 - Dans l'ensemble de la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi* concernent davantage les femmes contractuelles

Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022



Part des agents en sous-emploi dans la fonction publique selon le sexe en 2022

Une femme est 2 fois plus exposée au sous-emploi qu'un homme dans la fonction publique.



*Le sous-emploi concerne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire et les personnes à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison du chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps. En pratique, le quasi-total (97,7%) des agents en sous-emploi sont à temps partiel.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique (hors bénéficiaires de contrats aidés) fonctionnaires ou contractuels, toutes fonctions publiques.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », Point stat n° 42, juin 2023. Données Insee, enquête Emploi 2022, traitement DGAFP/Saje.

- Les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins que les hommes,
- Les femmes représentent 67 % des agents de catégorie A (toutes fonctions publiques confondues), 52 % des agents de catégorie B et 64 % des agents de catégorie C,
- Il y a plus de femmes que d'hommes dans la fonction publique, mais elles ne sont représentées qu'à hauteur de 38 % parmi les 1 % d'agents les mieux rémunérés.

RÉMUNÉRATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3.11 - Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées

Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)

-11,3%

Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisés en 2021 dans la fonction publique (tous agents)

2 622 € / 2 326 €

Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens en 2021 (tous agents)

70% 69% 68% 67% 67% 67% 66% 64% 59% 48%

10% les moins rémunérés / 10% les plus rémunérés

Lecture : en 2021, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés, 48 % sont des femmes.
Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires et contractuels, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors agents, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2022 », Données rapides n° 87 et 88, juin 2023. Données Saje, Insee. Traitement DGAFP - Saje.

3.12 - Pour la première fois en 2020, l'objectif de 40 % de femmes primo-nommées dans des emplois d'encadrement et de direction* au sein de la fonction publique d'État est atteint. Les femmes demeurent toutefois minoritaires dans les catégories hiérarchiques élevées et les plus hautes rémunérations

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021

Catégorie A+ 43%
Catégorie A 67%
Catégorie B 58%
Catégorie C 63%

Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte) Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indistinctes.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Données rapides n° 87 et 88, juin 2023. Données Saje, Insee. Traitement DGAFP - Saje.

Part des femmes dans des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique de l'État en 2020

Primo-nommées 42%
En fonction 33%

Part des femmes et des hommes parmi les 1% des agents publics les mieux rémunérés en 2021

38% / 62%

Dans l'ensemble de la fonction publique : 63% femmes, 37% hommes.

Note : le 10 juillet 2023, avant de restreindre l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, avait été adoptée la loi n° 2023-1037 relative à la déontologie des agents publics et à la responsabilité des agents publics. Cette loi a introduit une obligation de primo-nomination des femmes aux emplois supérieurs et de direction, à compter du 1er janvier 2024, en vertu de l'article 10 de la loi n° 2023-1037.
* Les emplois d'encadrement supérieur et de direction regroupent les agents qui exercent des fonctions de direction, de gestion ou de responsabilité au sein d'une organisation publique ou privée, ou qui exercent des fonctions de direction, de gestion ou de responsabilité au sein d'une organisation publique ou privée, ou qui exercent des fonctions de direction, de gestion ou de responsabilité au sein d'une organisation publique ou privée, ou qui exercent des fonctions de direction, de gestion ou de responsabilité au sein d'une organisation publique ou privée.
Champ : France (hors Mayotte), hors militaires.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Edition 2022 », Données rapides n° 87 et 88, juin 2023. Données Saje, Insee. Traitement DGAFP - Saje.

Source des graphiques : 2023- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations).

Méthodologie

La Ville de Mons en Barœul a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage d'égalité salariale.

L'expression « égalité professionnelle² » entre les hommes et les femmes implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- principe de non-discrimination entre les agents en raison du genre (directement ou indirectement),
- absence de différenciation en matière de rémunération ou de déroulement de la carrière en fonction du genre,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnels (mise à disposition d'informations auprès du personnel),
- information des salariés et candidats à l'embauche.

Pour parler d'égalité femmes/hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis (effectifs, catégories, filières et rémunérations).

Ce rapport s'articule en deux parties :

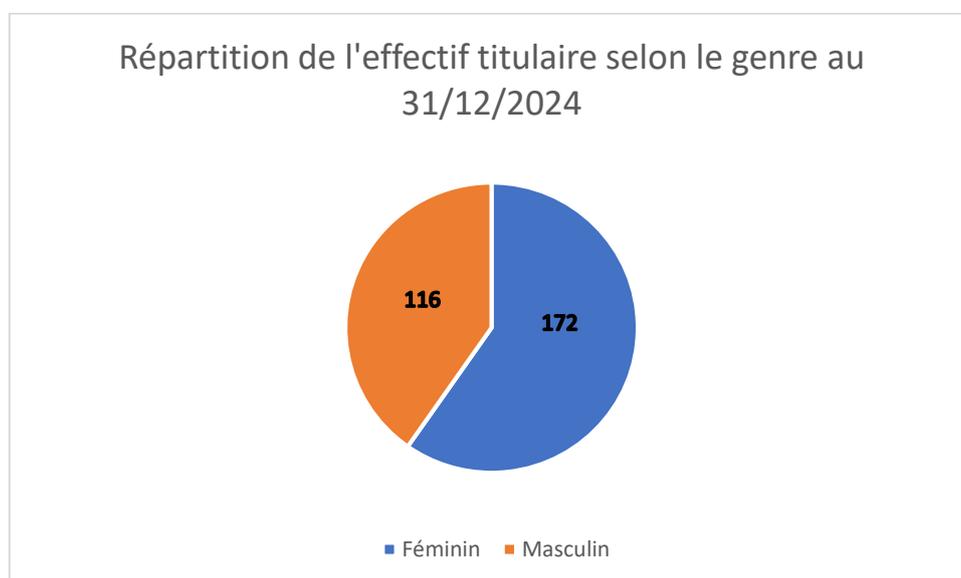
- analyse de la situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la collectivité,
- Analyse des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes mises en place par les acteurs du territoire.

² [L'égalité professionnelle Femmes-Hommes | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](https://travail-emploi.gouv.fr/Ministere-du-Travail-et-des-Solidarites-et-des-Familles)

Partie I- L'analyse de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes agents de la collectivité

La politique des ressources humaines menée à Mons en Barœul s'attache à porter des principes et valeurs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses champs d'intervention, en veillant à la mixité et à la lutte contre toutes les discriminations dans les emplois et les équipes.

Structure des effectifs titulaires



Au 31 décembre 2024, sur 288 agents titulaires de la Ville, 172 sont des femmes.

La fonction publique présente une situation spécifique par rapport à l'emploi privé : les femmes y sont largement majoritaires. En 2021, elles représentaient 63 % des employés dans la fonction publique (soit une hausse de 3 points depuis 2010), contre seulement 46 % parmi les salariés du secteur privé.

Dans les services de la Ville de Mons en Barœul, les proportions sont relativement similaires : les agents titulaires sont en effet à 59,7 % des femmes.

La mixité n'est pas atteinte dans certains secteurs qui connaissent une difficulté de recrutement d'agents de sexe masculin (filrière sociale et médico-sociale essentiellement, par exemple pour les professions d'auxiliaire de puériculture ou encore d'agent social).

Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2024, par genre et filière

Filière	Total	Hommes	Part Hommes	Femmes	Part Femmes
Administrative	49	14	28,57 %	35	71,43 %
Technique	148	65	43,92 %	83	56,08 %
Culturelle	26	13	50,00 %	13	50,00 %
Sportive	4	3	75,00 %	1	25,00 %
Médico-sociale	37	1	2,70 %	36	97,30 %
Police Municipale	13	11	84,62 %	2	15,38 %
Animation	11	9	81,82 %	2	18,18 %
TOTAL	288	116	40,28 %	172	59,72 %

Ces chiffres mettent en exergue, comme c'est le cas au niveau national, une féminisation des effectifs dans deux filières principalement : la filière médico-sociale et la filière administrative.

En effet, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié à l'échelle nationale les taux de féminisation par filière suivants : 95 % dans la filière médico-sociale, 82 % dans la filière administrative.

Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2024, par genres et catégories

Catégorie	Total	Hommes	Part Hommes	Femmes	Part Femmes
A	28	8	28,57 %	20	71,43 %
B	51	28	54,90 %	23	45,10 %
C	209	80	38,28 %	129	61,72 %
TOTAL	288	116	40,28 %	172	59,72 %

Concernant la présentation des effectifs titulaires féminins par catégories, et l'analyse qui peut en être faite en les confrontant aux données nationales, il apparaît que la part des femmes est respectivement de 71,43 % en A pour 67 % au niveau national, de 51 % en B pour 52 % au niveau national, et de 61,2 % en C pour 64 % au niveau national.

Analyse complémentaire concernant les effectifs féminins de la Ville sur des emplois de direction

Les DGS, DGAS, directeurs et responsables d'équipements (médiathèque, conservatoire, crèche...) assurent la continuité de l'action publique. Plutôt qu'une approche par cadre d'emploi, il est proposé une approche « métiers » qui traduit l'ossature de l'organisation et du fonctionnement des services. De fait, la démarche « métiers » étant propre à certaines collectivités et non pas généralisée, il ne peut être réalisé de comparaison avec des données nationales.

Au sein de l'équipe de direction générale, les femmes représentent 40 % de l'effectif. Au niveau des membres du comité de direction (CODIR), elles représentent 50 % des postes de directeurs pourvus. Par ailleurs, le poste de Direction Générale des Services (DGS) a été occupé successivement par deux femmes depuis 2020.

Gestion des ressources humaines

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants. Dans la mesure du possible, il veille à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes utilisent l'écriture neutralisée, intégrant toujours la dimension homme/femme, s'adressant ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes,

- les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats,

- la mixité dans les équipes et les emplois est favorisée le plus possible. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation féminine dans certains métiers techniques (espaces verts par exemple), de surveillance de la voie publique et lutte contre les incivilités (policiers municipaux), et inversement à disposer d'une représentation masculine dans des métiers administratifs et occupés majoritairement par des femmes, tels que gestionnaire RH, comptable ou dans les métiers de la restauration scolaire et de la petite enfance.

L'attention particulière portée à ces facteurs permet d'ores et déjà d'observer une évolution positive : l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes se réduit progressivement à l'échelle de la collectivité.

Quotités de travail

Répartition de l'effectif titulaire par genre selon le temps de travail		
	Femmes	Hommes
Temps complet	149	106
Temps partiel	14	1
Temps incomplet	9	9

Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour les agents, qui peut faire l'objet de dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver équilibre et équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière. Il importe de souligner que le temps partiel, qu'il soit de droit ou sur autorisation, relève toujours de la demande de l'agent. Le temps incomplet quant à lui relève d'une charge de travail afférente à un poste ne permettant pas d'occuper un agent à temps complet à l'année.

Ecarts de rémunération

Rémunération brute moyenne de l'effectif titulaire par genre selon la catégorie		
	Femmes	Hommes
Catégorie A	31 658 €	39 400 €
Catégorie B	21 366 €	19 618 €
Catégorie C	19 903 €	21 673 €

Pour les agents de catégorie C, il est à noter que l'écart de rémunération s'explique en majeure partie par le recours au temps partiel plus important chez les femmes que chez les hommes, comme cela a déjà été relevé. Pour les agents de catégorie B, l'écart entre hommes et femmes s'explique en partie par une augmentation récente de la part d'hommes sur cette catégorie. Ces agents sont arrivés en cours d'année, en ayant parfois une ancienneté moindre dans les missions exercées. L'écart observé entre hommes et femmes de catégorie A s'explique par le recours au temps partiel et par des rémunérations incomplètes liées aux mobilités entrantes et sortantes sur certains postes.

Même si le statut de la fonction publique protège et réduit les écarts de rémunération par rapport au secteur privé, des différences persistent néanmoins. Ainsi, les dernières études publiées par la DGAFP relèvent en 2021 un écart moyen de rémunération brute de 12 % entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein, qui s'accroît tout au long des carrières des fonctionnaires.

Ainsi, au niveau national, l'écart de salaire entre un homme et une femme cadre A est de 7 % à l'âge de 25 ans contre 25 % à l'âge de 50 ans. Pour les agents de catégorie C, l'écart de salaire varie de 8 % à l'âge de 25 ans contre 14 % à l'âge de 50 ans.

Evolution de carrières

Répartition de l'effectif permanent par genre selon les promotions professionnelles		
	Femmes	Hommes
Avancement de grade en cat. B	2	2
Avancement de grade en cat. C	8	4
TOTAL	10	6

En 2024, sur 15 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, d'échelon ou de promotion interne, 62,5 % étaient des femmes, ce qui est cohérent avec la répartition des agents par genre au sein des effectifs municipaux.

La politique d'avancement de la collectivité est fondée sur des critères objectifs et sur les mérites individuels des agents et ne saurait être genrée.

Partie II- L'analyse de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Mons en Barœul

Photographie de la population monsoise

Pour disposer d'une représentation globale de la population monsoise, nous avons repris les chiffres de l'INSEE (données 2021). La commune de Mons en Barœul compte un total de 21 467 habitants, avec légèrement plus de femmes que d'hommes (52,4 % de femmes et 47,6 % d'hommes).

On observe qu'il y a plus d'hommes jeunes que de femmes jeunes et, inversement, qu'il y a plus de femmes âgées que d'hommes âgés à Mons en Barœul. En revanche, de 30 à 60 ans, il y a, à peu près, autant d'hommes que de femmes.

	Hommes	Part Hommes (%)	Femmes	Part Femmes (%)
0 à 14	2 271	22,2 %	2 288	20,0 %
15 à 29	2 315	22,7 %	2 288	20,3 %
30 à 44	2 040	20,0 %	2 267	20,2 %
45 à 59	1 776	17,4 %	1 909	17,0 %
60 à 74	1 245	12,2 %	1 489	13,2 %
75 à 89	530	5,2 %	880	7,8 %
90 ans ou plus	40	0,4 %	161	1,4 %
Ensemble	10 218	47,6 %	11 249	52,4 %

Représentation par genres des diplômés au sein de la population monsoise non scolarisée âgée de 15 ans et plus

Pour connaître le nombre de Monsois diplômés, nous avons repris les données de l'INSEE de 2021. Les critères sélectionnés sont l'âge (à partir de 15 ans) et le diplôme (aucun ; brevet ou équivalent ; CAP, BEP ou équivalent ; BAC ou brevet professionnel ; Bac +2 à Bac +4 ; Bac + 5 ou plus).

Sur l'ensemble de la population monsoise, à savoir 21 467 habitants, 7 932 personnes n'ont pas de diplôme tous âges confondus. Si l'on reprend les critères de l'INSEE à savoir les habitants monsois à partir de 15 ans, 10 980 Monsois sont diplômés et 3 373 Monsois ne sont pas diplômés.

De manière générale, les femmes sont moins diplômées que les hommes (75 % de femmes, 78,3 % d'hommes). Les femmes sont plus nombreuses à obtenir le brevet ou l'équivalent, le BAC et à avoir l'équivalent d'un BAC +2 à 4. En revanche, il y a plus d'hommes qui obtiennent l'équivalent d'un BAC +5 ou plus. Les hommes sont plus nombreux à faire des études longues que les femmes.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Part de titulaire en %	46,4 %	53,6 %	100 %
Aucun diplôme	21,7 %	25,0 %	23,5 %
Brevet ou équivalent	4,9 %	5,9 %	5,4 %
CAP, BEP ou équivalent	21,4 %	16,4 %	18,7 %
Bac ou brevet professionnel	14,2 %	16,3 %	15,3 %
Bac +2 à Bac +4	19,7 %	20,4 %	20,1 %
Bac +5 ou plus	18,1 %	16,0 %	17,0 %
Ensemble de la population monsoise non scolarisée âgée de 15 ans et plus	6 655	7 699	14 354

Représentation par genres du nombre d'actifs dans la population monsoise

Les critères sélectionnés par l'INSEE en 2021 sont l'âge (de 15 à 64 ans), les actifs (ceux qui ont un emploi et ceux qui n'en ont pas), les inactifs (élèves et étudiants, retraités, autres inactifs).

On observe qu'en 2021, 71,6 % de la population monsoise dans cette tranche d'âge est active. Parmi les inactifs, les étudiants ou les élèves représentent le plus gros pourcentage (13,7 %).

La proportion d'actifs est plus importante chez les hommes que chez les femmes (75 % contre 67 %) ; ils ont un taux d'emploi plus important (63 % contre 56 %). La tranche d'âge où il y a le plus d'actifs, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, est logiquement celle entre 25 et 54 ans.

Type d'activité chez les Monsois de 15 à 64 ans, en 2021

Actifs en %	71,6 %
<i>Actifs ayant un emploi en %</i>	<i>59,8 %</i>
<i>Chômeurs en %</i>	<i>11,8 %</i>
Inactifs en %	28,4 %
<i>Elèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %</i>	<i>13,7 %</i>
<i>Retraités ou préretraités en %</i>	<i>4,6 %</i>
<i>Autres inactifs en %</i>	<i>10,1 %</i>
Ensemble	13 700

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2021

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité (%)	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi (%)
Ensemble	13 700	9 807	71,6 %	8 186	59,8 %
15 à 24 ans	3 083	1 211	39,3 %	846	27,4 %
25 à 54 ans	8 349	7 288	87,3 %	6 225	74,6 %
55 à 64 ans	2 268	1 308	57,7 %	1 115	49,2 %
Hommes	6 658	5 027	75,5 %	4 195	63,0 %
15 à 24 ans	1 529	637	41,7 %	434	28,4 %
25 à 54 ans	4 050	3 728	92,1 %	3 210	79,3 %
55 à 64 ans	1 079	662	61,3 %	552	51,1 %

Femmes	7 042	4 780	67,9 %	3 991	56,7 %
15 à 24 ans	1 554	574	36,9 %	412	26,5 %
25 à 54 ans	4 299	3 560	82,8 %	3 015	70,1 %
55 à 64 ans	1 189	646	54,4 %	563	47,4 %

La manifestation du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes à Mons en Barœul

Concernant les activités culturelles

La Ville de Mons en Barœul s'est dotée d'équipements culturels ouvert à tous :

- **La bibliothèque municipale**

Au cours de l'année 2024, davantage de femmes étaient inscrites à la bibliothèque que d'hommes (58 % contre 42 %). L'âge moyen où il y a le plus d'hommes inscrit est entre 0 et 14 ans, alors qu'il est entre 30 et 44 ans pour les femmes.

Tranche d'âge – 15 ans- (début de cotisation)	Femmes	Hommes
Non précisé	92	
0-14 ans	708	760
15-29 ans	186	97
30-44 ans	350	138
45-59 ans	195	94
60-74 ans	155	78
75-89 ans	53	27
90 ans et +	6	-

- **Le Conservatoire à Rayonnement Communal**

Au cours de l'année 2024, davantage de femmes étaient inscrites au conservatoire que d'hommes (54 % contre 46 %). La tranche d'âge la plus représentée quel que soit le genre est entre 4 et 13 ans.

	Effectif total		Hommes		Femmes	
4 à 13 ans	173	53 %	88	27 %	85	26 %
14 à 25 ans	45	14 %	14	4 %	31	10 %
26 à 59 ans	81	25 %	30	9 %	51	16 %
60 ans et +	25	8 %	17	5 %	8	2 %
Ensemble	324	100 %	149	46 %	175	54 %

- **La programmation culturelle**

En 2024, le service culture a programmé deux spectacles relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- **Représentation théâtrale « Renversante » de Florence Hinckel et Léna Bréban** : trois représentations ont eu lieu, deux dédiées aux élèves de collège et une ouverte à tous.

Dans le monde de Léa et Tom, le féminin l'emporte sur le masculin. Tous les lieux ont des noms de femmes célèbres et ce sont les hommes qui s'occupent des enfants. Pourtant, les jumeaux voient bien que quelque chose ne va pas... Entre inventivité, humour et dérision, la pièce adaptée du roman jeunesse de Florence Hinckel, est ponctuée de projections de publicités détournées qui démontrent ironiquement les inégalités femmes/hommes. À l'issue du spectacle, s'installe un débat entre les artistes et le public.

- **Représentation théâtrale « L'atelier de construction » de la Compagnie du Grand Boucan** : trois représentations ont eu lieu, deux dédiées aux élèves de collège et une ouverte à tous.

Tu frappes comme une fille ! Une anodine réplique dans Karaté Kid, et voilà que la paisible soirée télé en famille vole en éclats pour devenir l'Atelier de Construction où s'échafaudent nos personnalités et nos comportements, sous l'influence invisible des

images. Car les milliers de fictions qui nourrissent notre imaginaire commun déposent une petite goutte en nous, récit après récit. Avec humour et fantaisie, Grand Boucan déchire l'écran des fictions pour révéler une autre histoire, celle éternellement racontée des garçons et des filles.

Dans les associations sportives

Les données suivantes ont été transmises par les associations sportives auxquelles la Ville accorde une subvention annuelle. Les critères retenus sont la répartition entre les hommes et les femmes au sein du conseil d'administration, des bénévoles et des adhérents.

	Membres du CA		Bénévoles		Adhérents	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Boxe	0	8	4	4	54	144
Tennis	3	7	3	4	83	214
Basket	5	5	4	9	67	142
Badminton	2	7	15	31	114	198
Pétanque	4	11	9	11	13	86
Tennis de table	1	4			6	71
Natation	6	5	11	9	117	135
Triathlon	4	1	3	3	88	65
Karaté	3	4			27	33
Gymnastique	6	1	5	1	607	36
Flag foot					5	16
Escalade	4	7	9	11	290	251
Ensemble (nbre)	38	60	63	83	1471	1391
Ensemble (part)	39 %	61 %	43 %	57 %	51 %	49 %

La gymnastique et l'escalade sont des sports où il y a davantage de femmes inscrites que d'hommes. Le tennis et le badminton sont les deux sports où il y a le plus d'adhérents hommes. Le tennis de table est le sport où on constate le plus grand écart entre le nombre d'adhérents hommes et d'adhérents femmes.

Parmi les associations sportives qui ont mis en place des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, on peut notamment citer :

- **L'association de basket :**
 - Ouverture d'une équipe U18F,
 - Mise en place d'une campagne de sensibilisation à l'occasion de la manifestation « Octobre rose »,
 - Volonté de créer un créneau loisir dédié à la pratique féminine le samedi matin.

- **L'association de badminton :**
 - Mise en place d'un créneau dédié à la pratique féminine le mardi de 18h00 à 19h30,
 - Mise en place de l'opération « Invite ta copine » au mois de mai,
 - Mise en place d'une soirée 100 % filles,
 - Mise en place d'une troisième séance d'entraînement spécifique au simple dame et au double dame,
 - Financement par le club de tous les tableaux doubles dames disputés lors de la saison,
 - Ambition d'augmenter le nombre de femmes au sein du conseil d'administration.

- **L'association de pétanque :**
 - Concours de la braderie pour les Monsois(es),
 - Mise en place d'actions à l'occasion de la manifestation « Octobre rose ».

- **L'association de boxe :**
 - Ouverture du créneau aéro boxe pour les femmes,
 - Participation à la course « Stop aux violences faites aux femmes ».

- **L'association de gymnastique :**
 - Mise en place de cours pour des pratiques moins genrées, comme la boxe energy ou le cross training,
 - Les bénévoles encadrant les journées de championnat (6 femmes et 3 hommes).

- **L'association de flag foot :**
 - Mise en place d'une mixité au sein des équipes lors des entraînements et des compétitions. La présence d'au moins deux joueuses féminines est obligatoire sur le terrain dans chaque équipe,
 - Encouragement dans la prise de responsabilités pour les femmes afin de favoriser l'implication des femmes dans des missions extra sportives au sein du club comme par exemple l'arbitrage, le coaching, l'administration,
 - Organisation de sensibilisations sur l'égalité des sexes et la promotion des comportements respectueux et inclusifs,
 - Mise en place d'une politique de recrutement spécialement dédiée aux femmes pour encourager leur implication dans cette discipline,

- Mise en place du mentorat féminin entre les joueuses expérimentées et les joueuses non expérimentées,
- Valorisation de modèles féminins dans le sport à travers leurs canaux de communication.



Deux associations sportives monsoises, celles **d'escalade et de taekwondo**, ont reçu en 2024 le label « parité sport » délivré par le Comité Départemental Olympique et Sportif du Nord (CDOS) qui reconnaît les clubs engagés en vue de faciliter l'accès des femmes à la pratique sportive et aux fonctions de dirigeantes et d'adapter leur offre sportive et leurs conditions d'accueil.

La Ville de Mons en Barœul finance également le **dispositif « L dans la ville » proposé par l'association « Sport dans la ville »**, qui vise à augmenter les chances de réussite aux jeunes filles en les accompagnant dans leur épanouissement personnel et dans leur insertion professionnelle.

Pour l'année 2023-2024, 30 filles étaient inscrites, 26 aux séances sportives et 3 au dispositif « Job dans la ville ». Pour la rentrée 2024-2025, on observe une augmentation du nombre de filles dans ce dispositif.

Dans les associations qui accueillent le public

La Ville de Mons en Barœul subventionne également des structures qui accueillent du public. Deux d'entre elles sont particulièrement présentes et actives sur le territoire.

- **La Maison de quartier Caramel**

Le conseil d'administration est composé de 12 femmes et de 3 hommes. L'association compte également 33 femmes bénévoles et 21 hommes.

1 090 habitants monsois sont inscrits. Dans la section jeunesse, le nombre d'adhérents filles et garçons est sensiblement identique. En revanche, dans la section parentalité, les femmes sont majoritaires.

- **Le Centre Social Imagine**

Le conseil d'administration est composé de 10 femmes et de 5 hommes. Parmi les bénévoles réguliers, on compte 18 femmes et 10 hommes.

En 2023-2024, l'association comptait 1 267 adhérents : 723 femmes et 544 hommes. Le Centre Social est engagé au quotidien dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il met notamment en place les actions suivantes :

- Atelier égalité femmes-hommes « Stéréotypes de genre et orientation » auprès de 20 jeunes dans le cadre d'orientation,
- Mise en place d'une soirée filles pour l'obtention du brevet des collèges, à l'initiative des jeunes du Centre Social,
- Mise en place de l'action « La grande assemblée » en partenariat avec Sciences Po Lille et le cours « Genre et *empowerment* ». Des étudiants ont animé un débat à travers une mise en scène. A l'Assemblée Nationale, des citoyens (dont les jeunes du Centre Social) devaient voter pour ou contre des propositions de loi et ainsi corriger les inégalités sociales entre les hommes et les femmes. Différents thèmes ont été évoqués comme par exemple le congé menstruel ou l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes,
- Organisation d'un échange avec des femmes et une intervenante sur le pouvoir d'agir des habitants.

Actions diverses

Sans pouvoir être exhaustif, diverses actions supplémentaires menées par des acteurs du territoire peuvent être valorisées du fait de leur contribution à l'égalité femmes-hommes, par exemple :

- En 2024, le collège Rabelais a réalisé un questionnaire sur le genre qui a été transmis aux élèves de 6^e. Grâce à ce document, les élèves ont pu échanger sur les questions liées au genre et aux discriminations dont peuvent être victime certaines jeunes.
- En 2024, dans le cadre du dispositif d'accompagnement proposé par la Ville, 12 filles et 4 garçons ont bénéficié d'une aide pour passer le BAFA, 1 fille et 3 garçons ont bénéficié d'une aide au permis de conduire.