



PLAN D' ACTIONS PLURIANNUEL

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

DES FEMMES ET DES HOMMES

2024-2026

Communauté de communes du pays de Mormal
18 rue Chevray - 59530 LE QUESNOY
www.cc-paysdemormal.fr

SOMMAIRE

AGIR POUR UNE EGALITE REELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	p. 3
---	------

UN PLAN D’ACTIONS EN 4 AXES :

AXE 1 : Lutter contre les stéréotypes	p. 4
--	------

AXE 2 : Promouvoir la mixité	p. 5
---------------------------------	------

AXE 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	p. 6
--	------

AXE 4 : S’engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle Et personnelle	p. 7
---	------

HISTORIQUE DES LOIS	p. 7
---------------------	------

DEFINITIONS	p. 8
-------------	------

CONCLUSION	p.10
------------	------

AGIR POUR UNE EGALITE REELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs.

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits.

Malgré des progrès accomplis et des lois, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

En s'inscrivant dans cette démarche, la communauté de communes du pays de Mormal confirme sa politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations au travers de ses politiques publiques.

Cela lui permet de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes
- Formaliser et rendre public son engagement
- Pérenniser la démarche
- Valoriser ce qui est déjà entrepris.

Un bilan du plan d'actions 2021-2023 a été présenté lors du comité social territorial du 12 mars 2024.

AXE 1 :

LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES

A DESTINATION DE LA COLLECTIVITE

Objectif : Sensibiliser le personnel et les élus / élues

- Partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes-hommes, les représentations et communications stéréotypées, violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
Faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle et s'améliorer.

Actions :

- *Diffuser de supports de communication sur l'intranet (vidéo, flyers...)*
- *Prévoir une deuxième journée de sensibilisation sur la thématique « égalité femmes-hommes ».*

Objectif : Avoir une communication interne non stéréotypée

Action :

- *Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication.*

Objectif : Transmission et partage de valeurs communes

Action :

- *Instaurer une procédure d'accueil des nouveaux(elles) arrivant(e)s.*

A DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Agir auprès des jeunes publics (cible prioritaire)

- Prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge grâce à différents outils et supports.

Action :

- *Poursuivre la réflexion avec les services en lien avec la jeunesse pour des actions concrètes sur le thème de l'égalité filles / garçons et stéréotypes (ateliers, conférences, événements, échanges).*

Exemples de services : le service enfance-jeunesse, le relais d'assistants maternels, le conservatoire de musique, le service culture.

AXE 2 :

PROMOUVOIR LA MIXITE

A DESTINATION DE LA COLLECTIVITE

Objectif : Ne pas freiner l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « masculinisés ou féminisés »

→ Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents / agentes

Actions :

- *Indiquer au féminin et au masculin les titres et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi et documents supports produits par le service des ressources humaines.*
- *Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers.*
- *Veiller à la mixité des jurys de recrutement.*

→ Adapter les postes de travail

Action :

- *Répertorier les aménagements de locaux à réaliser et les vestiaires non mixtes.*

Objectif : Promouvoir la mixité des métiers et mettre en valeur des agents / agentes exerçant des métiers à connotation fortement masculine ou féminine

→ Déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins / féminins et montrer aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes.

Action :

- *Valoriser sur l'intranet des portraits (vidéos) d'agents / agentes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe.*

Objectif : Rechercher la parité dans les instances de participation

Action :

- *Veiller à la parité dans les conseils et instances.*

Objectif : mieux connaître la répartition femme / homme dans les activités

Action :

- *Produire des bilans comprenant des données sexuées dans chaque direction.*

Objectif : Développer une communication non genrée

Action :

- *Renforcer la communication interne et externe inclusive (mails, note de service, offres d'emploi, fiches de postes...) .*

A DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Encourager la mixité

Action :

- *Veiller à poursuivre la mixité des participants dans les actions réalisées par la collectivité à destination des différents publics.*

AXE 3 :

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

A DESTINATION DE LA COLLECTIVITE

Objectif : Former / Sensibiliser le personnel

→ Apprendre à repérer et orienter les personnes en situation de violences

Action :

- *Inscrire les agent(e)s qui font de l'accompagnement de personnes (service action sociale, Frances services) à une formation sur les violences faites aux femmes.*

→ Prévenir et agir contre les situations de violence, de discrimination, de harcèlement.

Actions :

- *Renforcer la communication interne sur l'adhésion au dispositif de signalement des actes d'atteintes à l'intégrité physique, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menace ou tout autre acte d'intimidation*
- *Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discrimination, de violences sexistes, sexuelles et de harcèlement.*
- *Nommer un référent à chaque niveau hiérarchique afin de libérer la parole.*

A DESTINATION DU PUBLIC

Objectif : Promouvoir les actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Action :

- *Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violence, via les réseaux de la communauté et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public.*

AXE 4 :

S'ENGAGER POUR UN EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

A DESTINATION DE LA COLLECTIVITE

Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail

Actions :

- Poursuivre la mise en place du télétravail
- *Mise en place d'une charte sur le droit à la déconnexion.*
- *Favoriser le développement d'activités sportives sur les temps du midi*
- *Favoriser la mise en place d'un COS (Comité d'œuvre social)*
- Renforcer de l'estime de soi (Formation, Coaching, prise de parole et écoute)

Objectif : Encourager / faciliter la parentalité au sein de la collectivité

Actions :

- *Renforcer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité*
- *Prévoir un entretien post congé maternité, congé parental avec le N+1 pour faciliter l'intégration et le retour de l'agent(e) dans les meilleures conditions.*
- *Veiller à renforcer la vigilance quant au choix du jour pour l'organisation de réunions ou d'évènements divers. Des évènements s'organisant le mercredi ou pendant les vacances scolaires pourraient pénaliser la vie de famille.*

HISTORIQUE DES LOIS

- 1791** Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne.
- 1792** La loi permet le divorce par consentement mutuel.
- 1938** Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée.
- 1944** Droit de vote et d'éligibilité pour les femmes.
- 1965** Les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari.
- 1967** La loi Neuwirth autorise la contraception.
- 1975** La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG).
- 1983** La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 2000** Promulgation de la première loi sur la parité politique.
- 2002** Création du congé de paternité.
- 2004** La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent.

- 2005** La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple.
- 2006** La loi du 4 avril renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs ajoute le partenaire « pacsé » et les « ex » au titre des circonstances aggravantes.
- 2010** Vote de la loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants : création de l'ordonnance de protection des victimes et du délit de harcèlement moral au sein du couple.
- 2012** Vote de la loi du 6 août relative au harcèlement sexuel.
- 2014** Vote de la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

DEFINITIONS

Egalité :

Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale).

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

L'égalité femmes - hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence. Etre égaux ne signifie pas être identiques.

Discrimination :

Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

Disparité :

Ecart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

Equité :

Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes ou de discrimination positive).

Mixité :

Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Mur de verre :

Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

Parité :

Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre :

Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Quota :

Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

Séréotypes :

Croyances partagées et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

Préjugés :

Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose.

Agissement sexiste :

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
2. L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié-e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un ou une salariée-e subit ces agissements de manière répétée parce qu'elle est une femme ou parce qu'il est un homme.

Les agressions sexuelles :

Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal).

Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende.

Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, article 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Le harcèlement sexuel :

Depuis la loi n°2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal (article 222-33) et dans le code du travail (article L.1153-1).

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

CONCLUSION

En proposant un nouveau plan d'actions transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la collectivité confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des politiques publiques locales qu'au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Il s'articule autour de 4 axes avec pour premiers objectifs de :

- Prendre conscience des inégalités réelles entre les femmes et les hommes en se formant,
- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge
- Promouvoir la mixité des métiers
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

Plan présenté pour avis au comité social territorial en date du 03/06/2024