

PLAN D'ACTION 2024-2026 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE Communauté d'agglomération du Boulonnais

L'égalité est un des principes fondateurs de la République. Elle est la garante de justice, d'impartialité et d'équité de traitement entre tous.

A ce titre, et en tant qu'acteurs de la mise en œuvre des politiques locales, les Collectivités jouent un rôle majeur en assurant dans l'exercice de leurs compétences, le respect de cette égalité de traitement dans le domaine public, auprès de ses administrés, mais aussi dans un contexte professionnel, auprès de ses agents.

En tant qu'employeur, la Fonction Publique tend à protéger ses agents faces aux inégalités grâce aux statuts qui lui sont propres. Cependant, afin de passer à d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les Collectivités doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents.

La [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) dite de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Elle transpose les dispositions de l'[accord du 30 novembre 2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique :

1. élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (applicable aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants) ;
2. mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion ;
3. mise en place d'un 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.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non-renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale.

A travers ce plan d'action 2024-2026, la Communauté d'agglomération du Boulonnais a voulu affirmer sa volonté d'avancer en matière d'égalité professionnelle en travaillant à la fois sur l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi, en œuvrant à garantir l'égalité entre tous, quelque soit les motifs de discrimination possible, comme le statut de chacun-e (titulaire, contractuel-le), le handicap...

Lexique

Discrimination

Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent mal) quelqu'un ou un groupe de personne par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne, à situation comparable, en raison d'un critère prohibé par la loi (sexe, âge, origine...) et dans un domaine visé par la loi (emploi, logement...).

Egalité formelle ou égalité de droit

Egalité définie par les lois et la constitution comme un droit s'appliquant à tout individu (Art. 1 de la déclaration des droits de l'homme de 1948 : « les femmes et les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits »).

Egalité réelle

Egalité effectivement atteinte dans les faits. Constatant que l'égalité formelle ne suffit pas à garantir ce droit, l'égalité réelle vise à créer les conditions nécessaires, au-delà des textes, pour que les femmes et les hommes jouissent réellement et concrètement de l'égalité et des droits qui s'y rattachent.

Genre

Ensemble des représentations culturelles et sociales associées aux sexes et à leurs rôles, places, devoirs respectifs, dans la société. Le genre peut aussi désigner la dimension subjective du sexe, soit la façon dont chaque individu se perçoit et se définit.

Mixité

Présence quantitative des deux sexes dans un même espace ou ensemble (professionnel, institutionnel, citoyen...) Le terme renvoie généralement à une proportion équilibrée (30% au moins de l'un ou l'autre sexe).

Parité

Au sein d'une organisation, la parité représente une égalité du nombre entre les femmes et les hommes (50%/50%).

Préjugés

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

Sexisme

Attitude discriminatoire qui est fondée sur le sexe. Idéologie qui prône la division des rôles sexués et la supériorité d'un sexe sur l'autre. Ce comportement discriminatoire peut s'appliquer aux attitudes qui visent les femmes en tant que femmes et tendent à les exclure de certaines sphères, certains domaines d'activité et/ou de décision. Le sexisme associe des caractéristiques et des rôles stéréotypés aux personnes.

Sexisme ordinaire

Propos, attitudes, comportements en apparence banals (blagues sexistes...) qui excluent, marginalisent, infériorisent ou banalisent ce type de comportement discriminatoire.

Stéréotype

Caractéristique positive ou négative attribuée à un groupe de personnes pour les classer instinctivement par exemple selon leur âge, leur sexe, leur métier... (synonyme : cliché, idée reçue, à priori, lieu commun).

AXE 1 – L'EGALITE POUR TOUS

Fiche n°1 – Communiquer autour de l'égalité

<p>Action n°1 Communiquer sans stéréotype de genre</p>	<p>Objectif de l'action : La communication publique des collectivités prend des formes très variées (magazines, sites internet, affichage, courriers...). Sans une vigilance continue, les stéréotypes de genre sont susceptibles d'être reproduits y compris de manière inconsciente. Une homogénéisation et une veille attentive de ces outils de communication aura pour but de lutter contre les stéréotypes de genre et leur transmission.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminer ou modifier toutes expressions telles que stéréotypées dans l'ensemble des documents administratifs, notamment dans les formulaires et les correspondances ; - Homogénéisation des formules et expressions dans les documents administratifs. 	<p>2024-2026</p>
<p>Action n°2 Promouvoir les documents, plan d'actions et actions mis en place par la CAB</p>	<p>Objectif de l'action : Afin de lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité, il est essentiel pour les collectivités de promouvoir les actions mises en œuvre auprès des usagers et des agents afin de les sensibiliser à cette problématique et les informer des moyens mis en œuvre pour y répondre.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer plus activement sur les actions mises en œuvre par un affichage et une publicité plus dynamique. 	<p>2024-2026</p>
<p>Action n°3 Faciliter l'accès aux ressources des victimes</p>	<p>Objectif de l'action : Au-delà de la prévention, il est nécessaire de faciliter et d'accompagner les victimes et leurs proches dans leurs démarches.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de fiches reflexes relatives aux agissements discriminatoires à destination des agents et des encadrants répertoriant les numéros utiles, adresses des associations ou des personnes pouvant les accompagner dans leurs démarches ; - Diffusion auprès des professionnelles du livret stop violence. 	<p>2025</p>

Fiche n°2 – Affiner la tenue de statistiques femmes/hommes dans les actions menées par la CAB

<p>Action n°1 Affiner la tenue de statistique Femmes/Hommes dans les actions menées par la CAB</p>	<p>Objectifs de l'action La CAB procède déjà à la tenue de statistique lors de ses événements afin d'en mesurer l'impact. L'affinement de ces mesures et leur généralisation, permettrait de développer l'analyse de l'impact de ces événements et de les réorienter ou modifier, le cas échéant.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendre systématique le recueil et l'analyse des statistiques lors d'événements conduits par la CAB ; - Adapter les programmes d'action internes et externes aux résultats de ces analyses. 	<p>2024-2026</p>
---	---	------------------

Fiche n°3 – Sensibilisation aux violences faites en fonction du genre

<p>Action n°1 Lutter contre les violences faites en fonction du genre ou à motifs discriminatoires</p>	<p>Objectifs de l'action Les violences faites en fonction de motifs discriminatoire ou du genre, sont bien souvent minorées et touchent toutes les catégories socioprofessionnelles sans distinction. Qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, ces violences peuvent s'exercer dans la sphère privée et professionnelle. Si la CAB ne peut porter seule la prise en charge des victimes, elle peut informer et orienter les victimes de ces abus.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former les managers et agents susceptibles d'accueillir ou être en contact avec des victimes et diffuser une fiche de procédure ; - Soutenir les associations locales qui mettent en œuvre des actions de prévention et d'accompagnement des victimes ; - Campagne d'information et de communication sur la prévention et le traitement des violences et harcèlements sexuels et sexistes, et les discriminations de toute nature. 	<p>2024-2026</p>
---	--	------------------

AXE 2 – LES ACTIONS A DESTINATION DU PUBLIC

Fiche n°4 – Sensibilisation des acteurs travaillant auprès des enfants, et de la jeunesse aux notions d'égalité

<p>Action n°1 Sensibiliser les acteurs en contact avec la jeunesse ou des enfants aux notions de stéréotype et de discriminations</p>	<p>Objectifs de l'action Toutes les violences faites pour motif discriminatoire (genre, âge, origine...), ne sont pas intentionnelle. Certain propos, comportement, restent liés à des stéréotypes profondément enracinés. Afin de ne pas continuer à véhiculer ces stéréotypes, il est important de poursuivre la formation des personnes en relation avec la jeunesse, afin de les informer des comportements, paroles... pouvant mener à véhiculer ces stéréotypes.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation spécifique des agents travaillant en relation avec le public et en particulier avec la jeunesse ; 	<p>2024-2026</p>
<p>Action n°2 Sensibiliser la jeunesse aux notions de discrimination et d'égalité</p>	<p>Objectifs de l'action En tant qu'acteurs de l'égalité de demain, la sensibilisation de la jeunesse est un enjeu majeur de la lutte pour l'égalité pour tous. Elle est essentielle pour l'évolution des mentalités et permettre de rompre avec les stéréotypes transmis d'une génération à l'autre.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modules de sensibilisation à l'égalité filles/garçons dans la programmation « Eté dans l'agglo » et lors de Cité Mobile (contes, mini pièces de théâtre et interventions du centre de planification et de la Maison des Ados) 	<p>2024-2026</p>

Fiche n°5 – Soutenir les actions locales

<p>Action n°1 Soutenir les actions locales en faveur de l'égalité</p>	<p>Objectifs de l'action Les associations sont des partenaires privilégiés pour la lutte contre les inégalités et les discriminations. A ce titre, la CAB travaille en partenariat de ces associations pour les soutenir dans leurs actions.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutenir les actions locales dans leurs missions ; 	<p>2024-2026</p>
--	---	------------------

	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le prêt de matériel adapté (malles pédagogiques sur l'égalité de l'IDEAS BOX); - Répertorier les actions mises en place en partenariat. 	
<p>Action n°2 Soutenir et encourager nos partenaires</p>	<p>Objectifs de l'action Les associations, prestataires et autres partenaires, jouent tous à leur niveau, un rôle important pour la lutte contre les inégalités. A ce titre, la CAB souhaite encourager les initiatives et favoriser les actions en travaillant avec des partenaires résolument engagés sur cette voie.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une charte « égalité » à destination des partenaires travaillant avec la CAB ; - Financements/soutien d'actions locales de nos partenaires, en faveur de l'égalité et de la mixité dans le cadre de la politique de la ville et du Conseil Intercommunal de Sécurité et de prévention de la Délinquance. 	2025-2026

Fiche n°6 – Promouvoir l'égalité et la mixité dans les programmations culturelles, sportives et citoyennes

<p>Action n°1 Veiller à la place de l'égalité et des femmes dans les programmations culturelles</p>	<p>Objectifs de l'action La culture est un des leviers dans la sensibilisation des publics aux problématiques de sociétés. Il est donc nécessaire de poursuivre cet effort en veillant à maintenir une place dédiée à l'Egalité et aux femmes en particulier, dans les programmations culturelles et auprès du public.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir une programmation culturelle impliquant une mixité et en particulier une mixité féminine ; - Maintenir une programmation sur des thématiques variées afin de sensibiliser les publics à ces questions ; - Sensibiliser les acteurs du territoire à la mixité et aux problématiques sur l'égalité ; - Assurer la tenue de statistiques et d'analyses des actions et de leur impact. 	2024-2026
<p>Action n°2 Sensibiliser le public lors d'événements culturels programmés</p>	<p>Objectifs de l'action Les événements culturels sont à la fois des lieux de risques pour le public et des outils de communications importants. Pour ces raisons, ce sont des endroits appropriés pour la diffusion de messages de prévention et de sensibilisation.</p>	2024-2026

	<p><u>Descriptif de l'action :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de la campagne « Ici c'est cool », lors des festivals ; - Stands de prévention et de sensibilisation lors d'événements culturels (distribution capuchons de verre anti-drogue, stands de prévention contre les Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels...); - Présence de référents « sécurité », de messages de préventions et de liste de contacts, pour la prise en charge des victimes 	
<p>Action n°2 Développer et favoriser la pratique du sport auprès de tous les publics</p>	<p><u>Objectifs de l'action</u> Le sport est un autre levier de diffusion de valeurs, il a donc sa place dans le développement d'une culture de l'égalité auprès du public.</p> <p><u>Descriptif de l'action :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir l'accompagnement des femmes sur le sport de haut niveau ; - Sensibiliser les acteurs du territoire à la mixité et aux problématiques sur l'égalité ; - Développer et favoriser la pratique du sport pour tous les publics et en particulier pour les femmes, comme notamment la pratique de sport de combat ou de self-défense ; - Assurer la tenue de statistiques et d'analyses des événements sportifs organisés ainsi qu'une carte des disciplines sportives sur le territoire. 	<p>2024-2026</p>
<p>Action n°3 Promouvoir la mixité des disciplines sportives</p>	<p><u>Objectifs de l'action</u> Dans le cadre des Jeux Olympiques 2024, la CAB propose aux public, une série d'actions en faveur du sport afin de promouvoir les Jeux et développer la pratique sportive sur le territoire. Sans ce contexte, la CAB propose de sensibiliser les publics à toutes les disciplines.</p> <p><u>Descriptif de l'action :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Disciplines non-genrées : promouvoir les disciplines traditionnellement stéréotypées auprès de tous les publics ; - Créations d'équipes « mixtes » à travers les actions mises en place. 	<p>2024</p>

<p>Action n°4 Sensibiliser les plus jeunes à l'égalité</p>	<p>Objectifs de l'action La CAB propose un programme d'animations estivales aux enfants fréquentant les structures jeunesse de l'agglomération et sensibilise à l'égalité filles garçons La CAB Propose aux élèves de CM2 un programme d'animations autour de la citoyenneté intitulé « Cité Mobile »</p> <p>Descriptif de l'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Eté dans l'agglomération » : animations non genrées, contes sur l'égalité filles/garçons pour les 3-6 ans, pièce de théâtre et débat autour des relations filles garçons pour les adolescents - « Cité Mobile » : ateliers sur l'égalité filles/garçons animés par le centre de planification et la Maison des Ados pour les élèves de CM2 	<p>2024-2026</p>
<p>Action n°5 Sensibilisation du personnel aux notions d'égalité et de mixité</p>	<p>Objectifs de l'action Le CRD est tenu de former ses agents à l'égalité femmes-hommes.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation obligatoire du personnel enseignant et administratif dans le cadre du Protocole de Lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles ; <p>Sensibilisation des élèves et du publics aux notions et aux enjeux de l'égalité et de la mixité.</p>	<p>2024-2026</p>

AXE 3 – L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Fiche n° 8 – Réduire les stéréotypes de genre

<p>Action n°1 Favoriser l'égalité de recrutement et la mixité dans les différents métiers</p>	<p>Objectifs de l'action Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou masculins. Interroger le processus de recrutement au regard de la dimension de l'égalité. Favoriser la mixité</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former les agents en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité ; - Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes ; - Veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes et à maintenir l'intérêt des postes pour tous, dans les annonces ; - Veillez à la mixité des jurys de recrutement. 	<p style="text-align: center;">2024-2026</p>
<p>Action n°2 Communiquer sans stéréotype de genre</p>	<p>Objectif de l'action : Au même titre que la communication à destination de tous les publics, une attention particulière doit être apportée à la communication auprès des agents et des futures recrues. Sans une vigilance continue, les stéréotypes de genre sont susceptibles d'être reproduits y compris de manière inconsciente. Une homogénéisation et une veille attentive de ces outils de communication aura pour but de lutter contre les stéréotypes de genre et leur transmission.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminer ou modifier toutes expressions telles que stéréotypées dans les fiches de poste et offres d'emploi ; - Homogénéisation des formules et expressions dans ces documents. 	<p style="text-align: center;">2024-2026</p>

Fiche n° 9 – Favoriser promouvoir et diffuser une culture de l'Egalité au sein de la CAB

<p>Action n°1 Améliorer le dialogue professionnel</p>	<p>Objectifs de l'action Le dialogue professionnel est nécessaire afin d'informer et sensibiliser les agents à l'égalité. Il est essentiel également afin de tenir compte des problématiques rencontrées et doit ainsi, demeurer vivant.</p> <p>Descriptif de l'action :</p>	<p style="text-align: center;">2024-2026</p>
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser et analyser les attentes du personnel en faveur de l'égalité, les problématiques rencontrées ; - Réaliser une enquête sur les discriminations et en particulier sur les violences sexistes et sexuelles au travail ; - Sensibiliser les équipes aux événements prévus et dispositifs existants. 	
<p>Action n°2 Sensibiliser les élus à l'égalité pour tous</p>	<p>Objectif de l'action : Les élus sont à l'initiative et portent les actions menées auprès du publics et du personnel de la CAB. A ce titre, leur sensibilisation aux problématiques relative à l'égalité et, notamment, à l'égalité femmes-hommes est essentielle.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des modules de sensibilisation aux élus ; - Proposer aux élu(e)s la mise en œuvre ou l'intégration d'actions en faveur de l'égalité et en particulier de l'égalité femmes-hommes dans leurs actions. 	2024-2026
<p>Action n°3 Sensibiliser les agents aux violences sexistes, sexuelles, discriminations et harcèlements</p>	<p>Objectif de l'action : Les agents sont amenés à être témoins, victimes de violences au cours de leurs missions et dans leur vie privée. A ce titre, une sensibilisation de tous les agents est nécessaire afin d'identifier ces comportements, les prévenir, et apprendre à y réagir pour protéger les autres et se protéger soit même.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des modules de formation intra-services aux agents pour les sensibiliser aux violences sexistes, sexuelles, discriminations et harcèlements, notamment sur le lieu de travail ; - Identifier des assistants de prévention sur chaque site afin de faciliter la libération de la parole et le lien avec l'agent de prévention et l'agent référent « Signalement et traitement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ». 	2024-2026

Fiche n° 10 – Favoriser l'égalité de carrière

<p>Action n°1 Veiller au maintien de l'égalité de rémunération</p>	<p>Objectifs de l'action La rémunération de la CAB se fonde sur les grilles de la fonction publique territoriale et sur les types de poste occupés (responsabilité, sujétion particulières...). A ce titre, les rémunérations sont donc astreintes à une égalité de droit pour tous.</p>	2024-2025
---	---	-----------

	<p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiller au maintien de l'égalité de rémunération dans les primes et indemnités versées ; - Veiller au maintien de l'égalité de traitement des agents, notamment lors des nouvelles prises de postes et recrutements. 	
<p>Action n°2 Sensibiliser aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité</p>	<p>Objectifs de l'action Les dispositifs liés à la parentalité sont majoritairement employés par les agents féminins de la CAB (garde d'enfants malade, temps partiels pour élever un enfant...).</p> <p>Il est donc nécessaire de diffuser une culture plus égalitaire en la matière afin de réduire les inégalités femmes-hommes au sein du milieu professionnel.</p> <p>Descriptif de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les agents aux dispositifs existants et aux droits des pères en matière de parentalité. 	<p>2024-2025</p>