L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES EN 10 CHANTIERS

(Re)connaître, comprendre et agir ensemble

Le présent document constitue une annexe à la délibération d'adoption du plan d'actions égalité femmes-hommes 2016-2020 de la Métropole Européenne de Lille, présenté au Conseil métropolitain le 1e avril 2016. Il détaille la déclinaison du plan en 2 axes, 10 chantiers et 32 actions.

Chaque action est structurée de la façon suivante :

- une présentation du contexte, explicitant les raisons pour lesquelles l'action est proposée (problématique observée, obligation juridique, etc.) ;
- un exposé des objectifs de l'action, exprimant la finalité et les résultats attendus ;
- un descriptif permettant de préciser en quoi consiste l'action ;
- les éléments opérationnels de l'action, identifiant un pilote et les principaux contributeurs, ainsi que les indicateurs de suivi et le calendrier de la mise en œuvre ;
- la correspondance de l'action avec la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. *(Les articles de la Charte européenne sont inclus en fin de document.)*

Présentation globale du plan d'actions égalité femmes-hommes 2016-2020

Axe 1 (Re)connaître, comprendre	**Chantier n°1 : Mieux connaître et mieux prendre en compte la réalité des inégalités femmes-hommes au sein de l'établissement**	Action 1.1 – Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de l'établissement	***Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale***
		Action 1.2 – Recenser les attentes des agents en matière d'égalité professionnelle	
	Chantier n°2 : Mieux connaître et mieux prendre en compte la réalité des inégalités femmes-hommes sur le territoire métropolitain	Action 2.1 – Recueillir des données sexuées sur le territoire	
		Action 2.2 – Intégrer la dimension sexuée dans la concertation	
	Chantier n°3 : Étudier l'impact différencié des dispositifs de la MEL sur les métropolitains	Action 3.1 – Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans l'évaluation des politiques publiques	
		Action 3.2 – Réaliser un état des lieux sexué des bénéficiaires des dispositifs de la MEL	
Axe 2 Agir ensemble	**Chantier n°4 : Garantir la mise en œuvre de ce plan d'actions**	Action 4.1 – Créer un comité de pilotage et de suivi du plan d'actions	
		Action 4.2 – Procéder à une évaluation annuelle du plan	
	Chantier n°5 : Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes	Action 5.1 - Introduire la thématique de l'égalité dans les dispositifs de formation des agents de la MEL	
		Action 5.2 – Mettre en place un cycle de conférences sur l'égalité femmes-hommes	
		Action 5.3 - Former les professionnels de la communication à la lutte contre les stéréotypes	
		Action 5.4 – Sensibiliser l'ensemble des services de l'établissement à l'écriture mixte	
		Action 5.5 – Sensibiliser les élus à l'égalité femmes-hommes	
		Action 5.6 – Encourager l'équilibre femmes-hommes dans la représentation de la MEL et ses services	
	Chantier n°6 : Garantir l'égalité professionnelle au sein de l'établissement	Action 6.1 – Renforcer le dialogue social autour de l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement	
		Action 6.2 – Être attentif aux possibilités d'évolution professionnelle des femmes au sein de l'établissement	
		Action 6.3 – Favoriser l'articulation vie professionnelle - vie personnelle	
		Action 6.4 – Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le recrutement	
		Action 6.5 – Favoriser la mixité professionnelle des métiers	
		Action 6.6 – Assurer une égalité de traitement RH des femmes et des hommes	
	Chantier n°7 : Inciter à l'égalité femmes-hommes par les leviers de la commande publique et des partenariats financiers	Action 7.1 – Sensibiliser les entreprises à l'égalité femmes-hommes dans le cadre des marchés publics	
		Action 7.2 – Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la contractualisation avec les partenaires	
	Chantier n°8 : Développer des partenariats pour œuvrer collectivement pour plus d'égalité	Action 8.1 – Collaborer avec les collectivités du territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes	
		Action 8.2 - Nouer des partenariats et participer à des réseaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes	
		Action 8.3 - Intégrer l'égalité femmes-hommes dans la coopération internationale	
	Chantier n°9 : Mettre en œuvre des actions spécifiques en faveur des femmes en lien direct avec les compétences de la MEL	Action 9.1 - Organiser des événements en faveur de l'égalité femmes-hommes	
		Action 9.2 - Développer l'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires	
		Action 9.3 - Contribuer au développement du télétravail sur le territoire	
		Action 9.4 - Lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles dans les transports en commun	
		Action 9.5 - Faire du logement social un levier de lutte contre les inégalités	
		Action 9.6 - Soutenir l'entreprenariat féminin	
	Chantier n°10 : Innover en matière d'égalité femmes-hommes	Action 10.1 - S'inspirer et trouver des solutions innovantes pour réduire les inégalités femmes-hommes	
		Action 10.2 - Déployer des appels à projets innovants métropolitain pour l'égalité femmes-hommes	

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Axe 1 : (Re)connaître, comprendre

Chantier n°1 : Mieux connaître et mieux prendre en compte la réalité des inégalités femmes-hommes au sein de l'établissement

ACTION 1.1 COMPARER LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

CONTEXTE	Les dernières dispositions législatives et réglementaires en matière d'égalité femmes-hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement. Ce rapport doit comporter des données chiffrées notamment relatives (art. 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) : 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 activité professionnelle et vie personnelle. Il doit être présenté chaque année au comité technique. Depuis 2016, ces données doivent également être reprises dans un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes devant être présenté au Conseil métropolitain en parallèle du débat d'orientation budgétaire (art. 1 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015).
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - élaborer des statistiques permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'établissement, afin de prendre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle femmes-hommes.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - produire et présenter un rapport de situation comparée au Comité technique (CT) chaque année, - produire et présenter un rapport égalité femmes-hommes au Conseil métropolitain chaque année, - inscrire ce suivi des indicateurs dans le temps afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues.
PILOTES	Pôle Ressources humaines / Unité fonctionnelle Prévention et égalité des chances Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Présentation annuelle des rapports (CT et Conseil métropolitain) - Nombre d'indicateurs étudiés et analysés
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 9 et 11*

ACTION 1.2 RECENSER LES ATTENTES DES AGENTS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

CONTEXTE	La réussite du plan d'actions dépend en particulier de son appropriation par l'ensemble des agents. Aussi, en les impliquant dans la démarche, il s'agit d'être au plus près de leurs réalités quotidiennes.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - impliquer les agents dans la démarche.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - déterminer et développer des outils de participation et de consultation des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle, - mise en œuvre de ces outils.
PILOTE	Pôle Ressources humaines / Unité fonctionnelle Prévention et égalité des chances
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Recherche et développement Service stratégique Communication interne Mission Concertation et citoyenneté
INDICATEURS DE SUIVI	- Mise en place d'outils de consultation et de participation - Nombre de consultations initiées - Nombre d'agents consultés
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 7 et 11*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°2 : Mieux connaître et mieux prendre en compte la réalité des inégalités femmes-hommes sur le territoire métropolitain

ACTION 2.1 RECUEILLIR DES DONNÉES SEXUÉES SUR LE TERRITOIRE

CONTEXTE	Afin d'agir en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes, la MEL doit se doter de statistiques sexuées permettant de mieux connaître et comprendre la réalité du territoire en matière d'inégalités.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - disposer de données sexuées sur le territoire quand cela est possible et pertinent afin d'agir de manière adaptée, - amplifier la connaissance des inégalités existantes entre les femmes et les hommes en lien avec les domaines de compétences de l'établissement (emploi, mobilité, habitat, etc.).
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - recueillir et valoriser les données existantes au sein des services et auprès des partenaires de la MEL, - définir et recueillir de nouvelles données en relation avec les politiques métropolitaines pour lesquelles l'égalité femmes-hommes constitue un enjeu pertinent, - mettre en place les modalités et outils nécessaires à la pérennisation de cette action.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services Partenaires externes (INSEE, collectivités, associations…)
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de données sexuées produites - Nombre de domaines couverts par ces données
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 5, 7 et 9*

ACTION 2.2 INTÉGRER LA DIMENSION SEXUÉE DANS LA CONCERTATION

CONTEXTE	Malgré des progrès ces dernières années, les femmes sont encore largement absentes des décisions de l'aménagement du territoire. On constate leur double exclusion, tout d'abord en tant qu'usagères de la ville, mais aussi en tant que conceptrices de projets urbains et d'habitat. Elles pourraient cependant jouer un rôle déterminant dans le processus de transformation et d'amélioration du cadre de vie. Dans ce contexte, la dimension sexuée doit être admise comme source d'une nouvelle culture partagée et permettre de répondre aux besoins des métropolitains.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - s'assurer de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les dispositifs de participation de la MEL, - réfléchir à la pertinence d'une approche sexuée dans les dispositifs de participation de l'établissement.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - observer systématiquement la répartition femmes-hommes dans les dispositifs de participation de l'établissement (comité de lignes, comités d'usagers déchets ménagers, concertation publique, conseil de développement, etc.), - réfléchir à l'intégration de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans la charte de la participation citoyenne, - développer les dispositifs spécifiques de concertation à destination des femmes (de type marches exploratoires), - sensibiliser les agents travaillant sur la participation.
PILOTE	Direction Relations usagers et citoyenneté
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de dispositifs spécifiques mis en place - Nombre de femmes et d'hommes participants aux démarches de participation - Action de sensibilisation des agents
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 3, 7, 8 et 9*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°3 : Étudier l'impact différencié des dispositifs de la MEL sur les métropolitains

ACTION 3.1 INTÉGRER LA DIMENSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

CONTEXTE	La politique en faveur de l'égalité femmes-hommes de la MEL est une politique transversale qui a, à ce titre, vocation à être prise en compte dans l'ensemble des politiques publiques menées par l'établissement. La prise en compte de cette dimension, du fait de sa transversalité, est complexe et encore insuffisamment développée au sein de l'établissement. Son intégration dans l'évaluation des politiques publiques permettra de favoriser sa prise en compte systématique et pérenne dans le temps.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - intégrer, de manière adaptée en fonction de la politique menée, la dimension sexuée dans le processus d'évaluation de l'action de l'établissement.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - élaborer des indicateurs égalité femmes-hommes pertinents et adaptés, - sensibiliser les services à la mise en place de ces indicateurs, - inscrire ce suivi des indicateurs dans le temps afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances et l'impact des orientations retenues.
PILOTE	Direction Qualité du service public
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'évaluations intégrant la dimension égalité femmes-hommes
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 8 et 9*

ACTION 3 .2 RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX SEXUÉ DES BÉNÉFICIAIRES DES DISPOSITIFS DE LA MEL

CONTEXTE	Dans l'objectif de contribuer activement à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la MEL doit s'assurer que les dispositifs qu'elle met en œuvre ou finance respectent l'égalité de traitement face au service public.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - connaître la répartition sexuée des bénéficiaires des dispositifs de la MEL, - veiller à ne pas discriminer indirectement les femmes ou les hommes et se donner les moyens d'adapter, le cas échéant, ces dispositifs.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - favoriser la production de statistiques sexuées sur les dispositifs mis en œuvre ou financés par la MEL (C'ART, Carte Pass Pass, événements sportifs ou culturels, accès au logement social, clauses d'insertion, etc.) - en cas d'éventuelles inégalités ou discriminations induites par ces dispositifs, réfléchir aux adaptations nécessaires pour permettre une meilleure égalité de traitement face au service public.
PILOTE	Direction Qualité du service public
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Recherche et développement Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Répartition femmes-hommes des bénéficiaires - Nombre de dispositifs analysés
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 9*

Axe 2 : Agir ensemble

Chantier n°4 Garantir la mise en œuvre de ce plan d'actions

ACTION 4.1 CRÉER UN COMITÉ DE PILOTAGE ET DE SUIVI DU PLAN D'ACTIONS	
CONTEXTE	En raison de son caractère intrinsèquement transversal, le plan d'actions ne peut être piloté que par un comité regroupant l'ensemble des pôles et directions de l'établissement.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - installer un comité de pilotage réunissant l'ensemble des directions impliquées dans la question de l'égalité femmes-hommes, - assurer la bonne mise en œuvre du plan d'actions, son évaluation et ses ajustements.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à réunir le comité dès l'entrée en application du plan afin qu'il puisse déterminer son mode de fonctionnement et ses priorités. Présidé par l'élue missionnée par cette thématique, le comité de pilotage doit avoir pour mission : - de lancer la mise en œuvre du plan et déterminer les orientations laissées à sa discrétion dans le plan d'actions, - de superviser la réalisation de l'évaluation annuelle des actions du plan, - de superviser la réalisation des rapports de situation comparée et rapports annuels présentés au Conseil métropolitain.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Pôle Ressources humaines Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Réunions du comité de pilotage
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 1 et 4*

ACTION 4.2 PROCÉDER À UNE ÉVALUATION ANNUELLE DES ACTIONS DU PLAN

CONTEXTE	En raison du caractère transversal de la démarche et du fait que le plan est pluriannuel, il est nécessaire de mettre en place un processus d'évaluation adapté.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - mettre en place un dispositif transversal et partagé de suivi et d'évaluation des actions du plan
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - définir dans le cadre du comité de pilotage les modalités de suivi et d'évaluation en lien avec les indicateurs précisés dans le plan d'actions, - réunir au moins une fois par an le comité de pilotage au sujet de l'évaluation annuelle des actions du plan, - alimenter les rapports obligatoires à présenter en Comité technique et au Conseil métropolitain.
PILOTE	Comité de pilotage
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Réalisation de l'évaluation annuelle
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 1 et 4*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°5 : Sensibiliser et former à l'égalité femmes-hommes

ACTION 5.1 INTRODUIRE LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ DANS LES DISPOSITIFS DE FORMATION DES AGENTS DE LA MEL

CONTEXTE	L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société qui nécessite un travail collectif de sensibilisation et d'information, notamment auprès des agents de l'établissement. La sensibilisation et/ou formation est un outil pertinent pour déconstruire les stéréotypes sexués et faciliter l'appropriation de la thématique égalité femmes-hommes par les agents.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - diffuser une culture commune de l'égalité, - porter à la connaissance de l'ensemble des agents les actions conduites par la MEL sur cette thématique, - susciter une prise de conscience de la réalité, - inciter à l'action dans les compétences et activités propres à chaque agent.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - créer et déployer des modules de sensibilisation dans l'ensemble des dispositifs de développement des compétences existants (parcours nouveaux recrutés, communauté des managers), - organiser des formations métiers spécifiques, - définir des modalités pédagogiques attractives.
PILOTE	Service Formation et développement des compétences
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Recherche et développement Service Stratégique Communication interne
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de sensibilisations/formations proposées - Nombre d'agents bénéficiaires - Qualité et originalité des modalités pédagogiques retenues
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 6 et 8*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

ACTION 5.2 METTRE EN PLACE UN CYCLE DE CONFÉRENCES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR SENSIBILISER SUR L'ENSEMBLE DES THÉMATIQUES ASSOCIÉ À CET ENJEU

CONTEXTE	Ce cycle de conférences vise à sensibiliser les agents, élus et partenaires de l'établissement, ainsi qu'à organiser des événements réguliers sur la thématique, afin que sa promotion ne soit pas restreinte à quelques jours spécifiques. Par ces conférences, il s'agit d'accueillir des experts, des grands témoins, pour susciter le débat autour de la place de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, dans la société et dans le fonctionnement des organisations. Par là-même, il s'agit de favoriser l'échange de bonnes pratiques et les partenariats pour faire avancer ensemble l'égalité femmes-hommes. Exemples de thématiques : l'espace public et le genre, la conciliation vie professionnelle – vie personnelle, le temps a-t-il un sexe ?, la citoyenneté au féminin, le leadership au féminin : mythe ou réalité ?, etc.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - acculturer les agents, élus et partenaires de l'établissement à la thématique de l'égalité femmes-hommes, - mettre en évidence le lien entre l'égalité femmes-hommes et les compétences de l'établissement, - susciter le débat.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - organiser régulièrement des conférences-débats, - favoriser la participation d'un grand nombre d'agents à ces conférences (modalités de diffusion de l'invitation, qualité des intervenants, etc.).
PILOTE	Service stratégique Communication interne
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Recherche et développement Direction Communication externe
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de conférences organisées par an - Nombre de participants
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 4 et 5*

ACTION 5.3 FORMER LES PROFESSIONNELS DE LA COMMUNICATION À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET À L'ÉGALE VISIBILITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

CONTEXTE	C'est parce que les supports de communication, tant internes qu'externes, peuvent être vecteurs de stéréotypes, que le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a considéré que cet enjeu était une priorité dans la lutte contre les inégalités femmes-hommes. Former les professionnels de la communication de l'établissement à cette problématique est d'autant plus nécessaire que la diffusion des stéréotypes à travers les supports est souvent faite de façon inconsciente. Ces stéréotypes peuvent être de trois ordres selon le Haut Conseil : - un fort déséquilibre entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes représentés, - un enfermement des femmes et des hommes dans un répertoire restreint de rôles et de situations, - une hiérarchisation des statuts et des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - garantir l'élaboration d'une communication interne et externe sans stéréotype de genre et favorisant l'égale visibilité des femmes et des hommes, - sensibiliser les professionnels de la communication à la prise en compte de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans leurs productions.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - organiser une formation à destination des acteurs de la communication interne et externe de l'établissement, - remettre aux professionnels de la communication le guide spécifique du Haut conseil à l'égalité.
PILOTE	Service formation et développement des compétences
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Service stratégique Communication interne Communication externe
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de formations proposées - Nombre d'agents formés
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 6*

ACTION 5.4 SENSIBILISER L'ENSEMBLE DES SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT À L'ÉCRITURE MIXTE

CONTEXTE	L'usage unique du masculin ou du féminin comme terme neutre afin d'identifier un métier ou une fonction tend à enfermer les femmes et les hommes dans des rôles professionnels. Comme l'indique le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, la féminisation des titres est un prérequis à l'égalité. Il souligne en effet que les arguments de la langue, de l'esthétique ou de la clarté de l'expression ne tiennent pas.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - diminuer les stéréotypes sexués associés aux métiers et fonctions de l'établissement.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - définir les règles d'écriture mixte au sein de la MEL, - déterminer les modalités de sa diffusion dans l'ensemble des services de l'établissement.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Production de règles d'écriture mixte - Étendue de la diffusion de ces règles d'écriture
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 6*

ACTION 5.5 SENSIBILISER LES ÉLUS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE	L'exemplarité de notre établissement en matière d'égalité femmes-hommes passe par un fonctionnement équilibré tant du point de vue administratif que politique. La sensibilisation des élus de la MEL à cet enjeu constitue à ce titre un levier déterminant d'action dans le cadre de ce plan.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - sensibiliser les élus de la MEL à l'égalité femmes-hommes, - inciter les élus de la MEL à se saisir de la question de l'égalité et de la parité.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - proposer des modules de sensibilisation sur les stéréotypes sexués, les enjeux démocratiques de l'égalité et de la parité aux élus, - associer de manière pertinente les élus à la mise en œuvre du plan d'actions dans leur champ de compétence respectif.
PILOTE	Cabinet du Président
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Assemblées Direction Recherche et développement
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de sensibilisations/formations proposées - Nombre d'élus sensibilisés
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 3 et 4*

ACTION 5.6 ENCOURAGER L'ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES DANS LA REPRÉSENTATION DE LA MEL

CONTEXTE	Les élus et agents de l'établissement sont amenés à représenter la MEL lors de réunions avec des partenaires extérieurs, de salons, colloques et séminaires. La volonté de la MEL d'être attentive à la place donnée aux femmes sur son territoire, dans son établissement, doit également trouver un écho dans sa capacité à être représentée de manière équilibrée lors de ces nombreux événements et réunions de travail auxquels elle est invitée à participer.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - tendre à une représentation équilibrée de la MEL lors des événements et réunions de travail extérieurs.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - définir des modalités de sensibilisation à la prise en compte de l'enjeu de la mixité dans la représentation de la MEL, - sensibiliser l'encadrement, - proposer cette sensibilisation aux élus.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Création d'outils de sensibilisation - Nombre d'agents/élus sensibilisés
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 6 et 11*

Chantier n°6 : Garantir l'égalité professionnelle au sein de l'établissement

ACTION 6.1 RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

CONTEXTE	Au regard des ambitions du plan en matière de fonctionnement de l'établissement et des implications en termes de gestion des ressources humaines, l'implication des organisations syndicales est nécessaire. De plus, la loi du 12 mars 2012 rend obligatoire la présentation chaque année d'un rapport de situation comparée au Comité technique.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - faire participer les organisations syndicales à la mise en œuvre du plan d'actions, - instituer un dialogue permanent et constructif avec les organisations syndicales en matière d'égalité femmes-hommes tant au sein des instances paritaires qu'en dehors.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - déterminer les modalités du dialogue social au sujet de l'égalité femmes-hommes afin de développer une collaboration constructive et continue, - présenter chaque année au Comité technique le rapport de situation comparée.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Mission dialogue social Unité fonctionnelle Prévention et égalité des chances Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de rencontres avec les organisations syndicales au sujet de l'égalité femmes-hommes
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 5 et 11*

ACTION 6.2 ÊTRE ATTENTIF AUX POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

CONTEXTE	En tant qu'employeur responsable, la MEL s'engage à mettre en place une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leur parcours professionnel. Il convient de porter une attention particulière aux parcours des femmes, car celles-ci peuvent être victimes de discriminations directes ou induites. En effet, le plafond de verre est une réalité dans de nombreuses organisations. Les parcours professionnels ascendants sont en général plus aisés pour les hommes que pour les femmes, qui voient souvent leur évolution de carrière ralentir à un certain niveau d'avancement.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - garantir les mêmes conditions d'évolution professionnelle aux femmes et hommes de l'établissement.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - réfléchir à la réalisation d'une étude sur le déroulement de carrière d'un panel d'agents afin d'identifier d'éventuels facteurs d'inégalité, - identifier les plafonds de verre, - mettre en place un accompagnement de carrière adapté, - organiser des actions de sensibilisation pour inciter les femmes à oser accéder aux responsabilités, - envisager des actions de marrainage ou parrainage, - définir des critères de déroulement et promotion de carrière non discriminants, - disposer d'un suivi sexué des promotions et de la mobilité interne.
PILOTE	Pôle Ressources humaines
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Création de dispositifs spécifiques - Répartition femmes-hommes des bénéficiaires de promotion interne - Répartition femmes-hommes des bénéficiaires de mobilité interne
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 11*

ACTION 6.3 FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE

CONTEXTE	L'articulation des temps de vie professionnelle et de vie privée est un enjeu important pour un employeur responsable soucieux de garantir le bien-être au travail des agents. Or, en raison des inégalités persistantes dans la société, cet équilibre est plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes. Cette question amène également à s'interroger sur les notions de disponibilité au travail et de l'impact de la parentalité dans les carrières.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - faciliter l'articulation vie professionnelle - vie personnelle des agents, - améliorer le bien-être au travail, - favoriser la parentalité partagée.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - produire et analyser des données sexuées permettant de mieux appréhender la problématique de l'articulation vie professionnelle - vie personnelle (temps partiel, congés maternité, congé parental, congé paternité, horaires décalés, etc.), - informer les agents sur les dispositifs existants en matière de parentalité et les conséquences sur la carrière et la retraite, des choix opérés en termes de congés ou de recours au temps partiel, - réfléchir et mettre en œuvre des dispositifs et services favorisant l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et la parentalité partagée (conciergerie, télétravail, charte des temps, droit à la déconnexion, autorisations d'absence pour les pères, etc.).
PILOTE	Pôle Ressources humaines
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Recherche et développement Bureau des Temps Comité d'Action Sociale Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Niveau de satisfaction exprimé par les agents en matière d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle (modalités à définir) - Nombre et répartition des congés maternité, paternité et parental - Nombre de dispositifs favorables à l'articulation mis en place
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 11*

ACTION 6.4 FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE RECRUTEMENT

CONTEXTE	L'égalité professionnelle au sein de l'établissement commence à partir du recrutement. Le recrutement est une étape importante dans la vie professionnelle des agents, qu'il s'agisse d'un recrutement initial ou de mobilité interne, les modalités déployées par la MEL doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - interroger le processus de recrutement de l'établissement au regard de la dimension égalité femmes-hommes (mobilité interne et recrutement externe), - mettre en place des conditions de recrutement non discriminantes.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - former les professionnels du recrutement à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes-hommes, - sensibiliser l'encadrement à l'importance de la mixité des équipes, - appliquer l'écriture mixte dans les annonces, - veiller à la mixité des jurys de recrutement, - éditer un guide d'entretien à destination des membres de jurys.
PILOTE	Service Emploi et effectifs
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Pôle Ressources humaines Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Formation des acteurs du recrutement - Outils créés - Répartition femmes-hommes dans les jurys de recrutement - Répartition femmes-hommes des candidats recrutés
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 11*

ACTION 6.5 FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS

CONTEXTE	Tendre à une plus grande égalité professionnelle, passe inévitablement par un égal accès à l'ensemble des métiers aux femmes et aux hommes. En raison de ses compétences nombreuses, les métiers de la MEL sont divers. Il apparaît que notamment en raison de l'appartenance de ces métiers à des filières distinctes (administrative et technique), ils sont majoritairement exercés soit par des femmes soit par des hommes. Afin de pallier cette distinction qui n'a pas lieu d'être, l'établissement doit encourager une plus grande mixité professionnelle de ses métiers.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - déconstruire les idées reçues autour des métiers dits masculins ou dits féminins, - favoriser la mixité par le biais des dispositifs d'insertion (contrats d'apprentissage, emplois d'avenir, stagiaires, etc.).
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - féminiser l'ensemble des intitulés métiers/postes, - repérer les métiers non mixtes, - identifier les freins à la mixité, - organiser une campagne de sensibilisation sur les idées reçues sur les métiers en mettant en avant des exemples au sein de la MEL, - intégrer la thématique de la mixité des métiers lors des salons emplois/orientation, - stimuler la mixité lors du recrutement des stagiaires « été » en favorisant l'accueil des filles au sein des services techniques et l'accueil des hommes au sein des services administratifs.
PILOTE	Pôle Ressources humaines
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Répartition d'hommes et de femmes dans les métiers sexués - Nombre d'actions et d'événements en faveur de la mixité des métiers
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 11*

ACTION 6.6 ASSURER UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT RH DES FEMMES ET DES HOMMES	
CONTEXTE	L'égalité professionnelle à la MEL repose sur des actions spécifiques, telles que favoriser la mixité professionnelle des métiers ou l'articulation entre les vies professionnelle et personnelle. Néanmoins, adopter une démarche intégrée dans l'ensemble des pratiques RH de l'établissement paraît nécessaire, afin d'atteindre l'égalité professionnelle à la MEL.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - faire évoluer les mentalités et les pratiques RH par la communication, l'information et la formation ; - renforcer l'égalité femmes-hommes en matière de rémunération.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - examiner l'ensemble des pratiques RH de la MEL en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.
PILOTE	Pôle Ressources humaines
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services Organisations syndicales
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de pratiques RH analysées sous le prisme égalité femmes-hommes - Niveau de rémunération des femmes et des hommes à la MEL
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 11*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°7 : Inciter à l'égalité femmes-hommes par les leviers de la commande publique et des partenariats financiers

ACTION 7.1 SENSIBILISER LES ENTREPRISES À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE CADRE DES MARCHÉS PUBLICS

CONTEXTE	La MEL est en lien permanent avec un grand nombre d'entreprises dans le cadre de la commande publique. La politique d'achats de l'établissement représente en ce sens un levier stratégique pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - développer une approche égalitaire au sein des entreprises cocontractantes de l'établissement, - diffuser une culture de l'égalité dans la commande publique, - sensibiliser les attributaires des marchés publics à la question de l'égalité femmes-hommes.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - réfléchir aux possibilités légales d'intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics, - envisager d'expérimenter la demande d'une pièce complémentaire aux marchés publics pour favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment à travers la demande aux entreprises de plus de 50 salariés de leur rapport de situation comparée et/ou de leur plan d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.
PILOTE	Direction Commande publique
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	à définir. (exemple : nombre d'entreprises ayant fournis des éléments qualitatifs en matière d'égalité professionnelle)
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 12*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

ACTION 7.2 INTÉGRER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA CONTRACTUALISATION AVEC LES PARTENAIRES DE LA MEL

CONTEXTE	Dans un environnement en évolution, où l'action publique est de plus en plus co-construite et coproduite, les personnes publiques sont amenées de façon croissante à développer des partenariats avec des acteurs divers : autres personnes publiques (collectivités, État, établissements publics), associations, entreprises délégataires. L'intégration de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans cette contractualisation de l'action publique peut constituer un levier en faveur de cette cause.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - diffuser la notion d'égalité femmes-hommes auprès des partenaires de la MEL, - inciter les partenaires de la MEL, à prendre en compte la dimension égalité femmes-hommes dans leurs projets et pratiques.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - réfléchir à la pertinence d'intégrer la notion de l'égalité femmes-hommes et plus largement la lutte contre les discriminations dans tous les partenariats financiers de la MEL (DSP, convention d'objectifs, subvention associations, etc.), - établir une liste de critères pertinents à intégrer.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Accompagnement et partenariats Direction Affaires juridiques Service Grands contrats et montages complexes
INDICATEURS DE SUIVI	- Proportion de conventions incluant des clauses en matière d'égalité femmes-hommes - Nombre de partenaires contractuels engagés en faveur de l'égalité femmes-hommes
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 4 et 5*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°8 : Développer des partenariats pour œuvrer collectivement pour plus d'égalité

ACTION 8.1 COLLABORER AVEC LES COLLECTIVITÉS DU TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE	Face à la persistance d'inégalités et à la complexité du sujet, la MEL ne peut agir seule. De nombreuses communes de la MEL ont depuis de nombreuses années une politique active en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est donc intéressant et indispensable d'œuvrer collectivement sur le territoire en faveur de l'égalité réelle. Afin d'élaborer le présent plan, un certain nombre de collectivités partenaires ont d'ores et déjà été rencontrées et un groupe inter-collectivités égalité femmes-hommes, auquel la MEL s'est associée, est actuellement en train d'être initié par le Département du Nord et la Ville de Lille.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - dynamiser l'évolution de la situation au sein du territoire, - diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes, - alimenter et bénéficier d'un partage de bonnes pratiques.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - organiser des temps de sensibilisation et d'échanges de bonnes pratiques avec les communes de la MEL, - utiliser les instances et outils de gouvernance territoriale pour essaimer la politique d'égalité femmes-hommes de la MEL et alimenter la réflexion sur ce thème auprès de l'ensemble des communes de la MEL, - réfléchir à la mise en place d'actions concertées en faveur de l'égalité femme-hommes sur le territoire, - encourager les communes à signer la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale*.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Gouvernance territoriale Pôle Ressources Humaines/ Unité fonctionnelle Prévention et égalité des chances Communes de la MEL
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de rencontres organisées - Nombre de participation de la MEL à des rencontres - Diffusion d'informations et productions (articles newsletters, courriers, etc.) - Nombre d'actions concertées mises en place
CALENDRIER	2017-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 4, 5 et 24*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

ACTION 8.2 NOUER DES PARTENARIATS ET PARTICIPER À DES RÉSEAUX D'ACTEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE	Certaines associations et universités du territoire sont des interlocutrices de premier plan qui peuvent apporter un autre regard sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et proposer des solutions innovantes. Certains de ces acteurs sont regroupés au sein de réseaux, à l'instar du CORIF qui rassemble des représentants de réseaux féminins d'entreprises ainsi que des universitaires et conseillers professionnels. La participation de la MEL à de tels réseaux ainsi que la poursuite et le développement de partenariats bilatéraux avec des acteurs essentiels de l'égalité femmes-hommes représentent une intéressante opportunité pour l'établissement.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - développer une approche ouverte de l'égalité femmes-hommes, - valoriser et faire connaître les engagements et les actions de la MEL, - bénéficier d'un échange de bonnes pratiques.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - identifier les structures spécialistes de la thématique, - développer des partenariats avec des associations, des universités, des centres de ressources sur l'égalité femmes-hommes, - participer aux réseaux égalité femmes-hommes, - contribuer à la mise en réseau d'associations (exemple : associations d'étudiants).
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Stratégie, recherche, innovation et enseignement supérieur UF Prévention et égalité des chances
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de partenariats - Récurrence des réunions de ces instances - Production de ces instances
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 4 et 5*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

ACTION 8.3 INTÉGRER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA COOPÉRATION INTERNATIONALE

CONTEXTE	La MEL porte dans son identité et ses ambitions une dimension européenne et internationale. La coopération internationale, en matière d'égalité femmes-hommes, peut lui permettre de promouvoir un monde où femmes et hommes se partagent équitablement pouvoir et responsabilités et de contribuer à la déconstruction des stéréotypes sexistes qui entravent la participation des femmes dans le développement de leur société. En effet, les dialogues européen et international sont l'occasion pour la MEL d'élargir le champ des possibles en échangeant avec ses partenaires sur leurs expériences et leurs actions. Certains territoires, plus avancés que la Métropole sur certains points, ou du moins plus innovants, pourraient en effet être source d'inspiration pour l'action de la MEL.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - partager une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes avec les partenaires étrangers de la MEL.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans les discussions avec les partenaires internationaux notamment dans le cadre des instances européennes de dialogue, - organiser des temps d'échanges de bonnes pratiques à l'échelle internationale ou européenne, - intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans les actions de solidarité internationale.
PILOTE	Direction Attractivité et coopération internationale
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Dialogue et prospective territoriaux Direction Recherche et développement
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de partenaires étrangers actifs en faveur de l'égalité femmes-hommes - Nombre de partenariats internationaux portant notamment sur l'égalité femmes-hommes - Nombre de temps d'échange organisés incluant la thématique de l'égalité femmes-hommes
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 5 et 30*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

Chantier n°9 : Mettre en œuvre des actions spécifiques en faveur des femmes en lien direct avec les compétences de la MEL

ACTION 9.1 ORGANISER DES ÉVÉNEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE	Le développement de partenariats divers par l'établissement, tant sur le territoire qu'à l'international, avec d'autres acteurs publics et des associations, est l'opportunité pour la MEL d'initier ou de soutenir des événements permettant de diffuser les principes de l'égalité femmes-hommes et de valoriser l'excellence au féminin. Sous forme de campagnes, d'expositions, de conférences, de salons ou d'initiatives ludiques, l'établissement peut organiser, seul ou en lien avec ses partenaires, des événements qui lui permettent de : - mettre en valeur ses actions et celles de ses partenaires, - diffuser des bonnes pratiques sur le territoire, - lutter contre les stéréotypes sexués, notamment sur les thématiques telles que le sport, la culture ou l'économie, - mobiliser les agents, les acteurs et habitants du territoire autour de cette cause.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - organiser des événements grand public sur des thématiques liées aux compétences de la MEL, - organiser des actions de communication interne à destination des agents.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - réfléchir à l'organisation d'événements de valorisation du sport féminin de haut niveau, - créer un événement culturel portant sur l'égalité femmes-hommes, - organiser chaque année un événement interne autour des journées du 8 mars et/ou 25 novembre - contribuer à l'organisation d'événements par les partenaires de la MEL, - réfléchir à d'autres événements pour célébrer l'égalité femmes-hommes en interne et sur le territoire.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Service stratégique Communication interne Direction Communication externe Direction Culture Direction sport Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'événements organisés et/ou soutenus - Nombre de participants à ces événements
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 4 et 5*

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE

ACTION 9.2 DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES

CONTEXTE

Conformément à la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, la politique de la Ville doit concourir à l'égalité femmes-hommes.

La métropole compte 26 quartiers prioritaires de la politique de la Ville. Ces territoires ont été identifiés dans le nouveau Contrat de Ville adopté en juillet 2015 comme prioritaires en raison de leurs difficultés cumulées : précarité, chômage, mal logement, difficultés scolaires, problèmes d'insécurité et d'économie parallèle, manque de services publics et d'activité économique et commerciale, problématiques de santé.

Les femmes et les filles de ces quartiers sont dans une situation particulière de difficultés, cumulant l'ensemble de ces handicaps propres aux zones prioritaires, ainsi que les discriminations dont toute femme peut faire l'objet.

Dans le cadre de son Contrat de Ville, la MEL a notamment pour ambition de lutter contre ces discriminations multiples particulièrement présentes dans ces quartiers.

OBJECTIFS DE L'ACTION

L'action vise à :

- veiller à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du Contrat de Ville adopté par la MEL en 2015,
- porter une attention particulière quant à l'accès aux droits, aux services publics, à l'emploi, à la vie sociale des femmes des quartiers prioritaires, en mettant en place une réflexion avec les associations locales et partenaires institutionnels.

DESCRIPTIF DE L'ACTION

L'action consiste à :

- recenser les initiatives en matière d'égalité femmes-hommes dans les quartiers prioritaires de la MEL,
- envisager le lancement d'un appel à projets spécifique pour mobiliser les associations et habitants de ces quartiers sur la thématique de l'égalité femmes-hommes,
- réfléchir avec des partenaires à la mise en place d'actions spécifiques en faveur des femmes,
- vérifier que le principe d'égalité est respecté lors des bilans annuels.

PILOTE	Service Politique de la Ville
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Communes de la MEL en zone prioritaires Partenaires institutionnels Associations
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'initiatives/projets spécifiques égalité femmes-hommes - Nombre de quartiers prioritaires concernés par des actions spécifiques
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 10 et 18*

ACTION 9.3 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE TERRITOIRE

CONTEXTE	La MEL, dans son Plan Climat Énergie Territorial (Axe 4), fait du télétravail un levier de l'aménagement des temps dans la ville. En effet, le télétravail constitue un outil au service d'une meilleure articulation des temps de vie. Cette articulation étant davantage difficile pour les femmes que pour les hommes, le développement du télétravail peut être envisagé comme vecteur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - contribuer avec nos partenaires au développement du télétravail sur le territoire métropolitain.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - réaliser un guide à destination des entreprises de la région pour accompagner la mise en place du télétravail, - participer à la mise en réseau des différents acteurs de la thématique.
PILOTE	Mission Bureau des temps
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Pôle Développement économique Conseil régional Nord-Pas-de-Calais-Picardie
INDICATEURS DE SUIVI	- réalisation du guide
CALENDRIER	2016-2020 (en cours)
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 25 et 27*

ACTION 9.4 LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN

CONTEXTE	La problématique du harcèlement dans l'espace public est un enjeu d'ores et déjà pris en main par certains acteurs de notre territoire, tant dans le monde associatif que parmi les communes membres. Il est néanmoins nécessaire que la MEL, dans le champ de ses compétences, puissent œuvrer en faveur de l'accès de tous à l'espace public, sans risque et sans contrainte.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - intégrer la problématique du harcèlement et des violences sexuelles dans les transports de la MEL dans la convention de délégation de service public, - agir dans la continuité de la campagne nationale contre le harcèlement dans les transports.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - déterminer les contours de la problématique des violences et du harcèlement dans les transports sur les réseaux de la MEL (par des marches exploratoires, des sondages, etc.), - définir les modalités d'action à mettre en œuvre avec le délégataire en fonction des résultats obtenus (sensibilisation par de l'affichage et messages en station, formation des médiateurs et du personnels du délégataire, mise en valeur des boutons d'alerte, partenariats avec des prestataires spécialisés (association, cabinets)).
PILOTE	Direction Transports
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Délégataire Mission Relation avec les usagers Direction Recherche et développement
INDICATEURS DE SUIVI	À définir avec le délégataire (par exemple : - Niveau de satisfaction exprimé par les usagers des transports de la MEL - Nombre d'actions organisées dans les réseaux de transports de la MEL - Nombre de plaintes enregistrées par les usagers, etc.)
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 22 et 26*

ACTION 9.5 FAIRE DU LOGEMENT SOCIAL UN LEVIER DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS

CONTEXTE	La problématique du mal logement est profondément sexuée. Les femmes subissent plus que les hommes la crise de l'habitat, tout simplement parce qu'elles sont davantage exposées à la précarité matérielle que les hommes. C'est notamment pour les femmes seules avec enfant(s), cas majoritaires des foyers monoparentaux, que cette précarité est particulièrement prégnante. Aussi, tant dans la mise en œuvre du plan local de l'habitat (PLH) en matière d'hébergement d'urgence, que dans la mise en œuvre du plan climat énergie territorial (PCET) en matière de rénovation thermique, il conviendra de veiller à la prise en compte d'une part des femmes victimes de violences familiales et d'autre part aux foyers monoparentaux en habitat précaire.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - accorder une attention particulière à la situation des femmes dans les politiques de la MEL en matière d'habitat, de logement social et d'hébergement.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - favoriser l'accès aux logements publics des familles monoparentales, - mettre en place des logements d'urgence pour les personnes en détresse, - lutter contre la précarité énergétique et l'habitat indigne des foyers monoparentaux.
PILOTE	Direction Habitat
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Service Développement durable et transition énergétique Pôle Développement territorial et social Lille Métropole Habitat Maison de l'habitat durable
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de places (total, occupées, disponibles) en hébergement d'urgence à destination des femmes - Nombre de foyers monoparentaux accompagnés en matière de précarité énergétique et de lutte contre l'habitat indigne
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 5, 10 et 19*

ACTION 9.6 SOUTENIR L'ENTREPRENARIAT FÉMININ

CONTEXTE	La création d'entreprise est une solution pour s'intégrer professionnellement, affirmer son autonomie, et constitue une opportunité certaine pour l'emploi féminin. Pour autant les femmes connaissent davantage de difficultés que les hommes lors de la création d'entreprise. Elles se heurtent à une image stéréotypée de l'entrepreneur et à des préjugés concernant leur condition féminine. Elles sont également moins bien intégrées dans les réseaux sociaux, très favorables à l'entreprenariat. La MEL à travers son soutien au développement économique du territoire et notamment la mise en œuvre du Plan Métropolitain de Développement Économique 2015-2020, peut contribuer à soutenir l'entreprenariat féminin.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - mettre à l'honneur et communiquer sur l'entreprenariat féminin, - soutenir l'entreprenariat féminin en favorisant la mise en réseau des femmes et acteurs de l'entreprenariat.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - organiser, avec des partenaires, des ateliers, des stands lors d'événements sur la création d'entreprise par les femmes, - relayer des success story au féminin dans les supports de communication externe de la MEL, - réfléchir à l'opportunité de soutenir des associations de soutien à l'entreprenariat au féminin, - prendre en compte la thématique de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du PMDE 2015-2020 (exemple : mentorat d'entrepreneuses).
PILOTE	Pôle Développement économique
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Communication externe
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'événements et d'actions spécifiques à destination des femmes
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Articles 18 et 27*

Chantier n°10 : Innover en matière d'égalité femmes-hommes

ACTION 10.1 S'INSPIRER ET TROUVER DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES	
CONTEXTE	La lutte contre les inégalités femmes-hommes est un sujet complexe, qui nécessite de sortir de son cadre pour trouver des solutions adaptées et efficaces.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - imaginer des solutions nouvelles en matière d'égalité femmes-hommes, - s'inspirer des initiatives proactives et efficaces en France et à l'étranger.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - assurer une veille sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, - organiser des rencontres avec d'autres acteurs de l'égalité femmes-hommes et d'autres collectivités ou entreprises, - repérer des bonnes pratiques et les expérimenter au sein de l'établissement.
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Pôle Ressources humaines Ensemble des services
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre de rencontres et de prises de contact effectuées - Nombre de nouvelles actions intégrées dans le plan EFH
CALENDRIER	2016-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 5*

ACTION 10.2 DÉPLOYER DES APPELS À PROJETS INNOVANTS MÉTROPOLITAIN POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

CONTEXTE	Outre les partenariats de la MEL en matière d'égalité femmes-hommes et son travail de veille sur l'innovation sur cette thématique, le lancement d'appels à projets innovants pourra être un moyen de mobiliser les acteurs du territoire sur l'égalité femmes-hommes. Ainsi, en fonction des ambitions des services de notre établissement, des appels pourront être lancés, parfois en relation avec nos partenaires afin d'optimiser la plus-value attendue. Les associations et entreprises de la métropole pourront ainsi valoriser leurs initiatives innovantes.
OBJECTIFS DE L'ACTION	L'action vise à : - initier et soutenir les démarches innovantes en faveur de l'égalité femmes-hommes, - inciter les acteurs du territoire à s'impliquer dans la lutte contre les inégalités.
DESCRIPTIF DE L'ACTION	L'action consiste à : - lancer un ou des appels à projets auprès de partenaires variés (écoles, entreprises, universités, associations, etc.).
PILOTE	Direction Recherche et développement
PRINCIPAUX CONTRIBUTEURS	Direction Communication externe Direction Accompagnement et partenariats
INDICATEURS DE SUIVI	- Nombre d'appels à projet organisés - Nombre de candidatures reçues - Nombre de projets sélectionnés
CALENDRIER	2017-2020
CHARTE EUROPÉENNE	*Article 5*

MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

CCRE
CEMR

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ

des femmes et des hommes dans la vie locale

Conseil des Communes
et Régions d'Europe
Council of European
Municipalities and Regions

TROISIÈME PARTIE

Responsabilité démocratique

Article 1

1. Le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes. À cet effet il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision politique et publique.

2. Le signataire, en sa qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire, s'engage en conséquence à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité – en tant que représentant démocratique de la communauté locale, pourvoyeur et commanditaire de services, planificateur et régulateur, et employeur.

Le Rôle politique

Article 2 - La représentation politique

1. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.

2. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.

3. Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.

4. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris :

   - Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives

   - Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

- A cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes choisies pour être candidates, puis élues

- Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement

- Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.

5. Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe.

Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable aux sexe minoritaire que dans la situation présente.

7. Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.

Article 3 - Participation à la vie politique et civique

1. Le signataire reconnaît que le droit des citoyen(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune.

2. Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir

3. Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement, pourraient en être exclus.

Article 4 - L'engagement public pour l'égalité

1. Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris :

   • L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée

   • L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité

   • La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes

2. Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes.

Article 5 -Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

1. Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. A cette fin, il cherchera en particulier à coopérer avec ses partenaire sociaux.

2. Le signataire consultera les institutions et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux, pour la mise au point et la révision de son Plan pour l'égalité, et sur les autres sujets majeurs relatifs à l'égalité.

Article 6 - Contrer les stéréotypes

1. Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre

des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.

2. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.

3. Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.

4. Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Article 7- Bonne administration et consultation

1. Le signataire reconnaît le droit pour les femmes et les hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice ainsi que dans un délai de temps approprié, y compris :

- Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative

- Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision

- Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernent

2. Le signataire reconnaît que, pour tout ce qui relève de ses compétences, la qualité de ses politiques et de sa prise de décision sera vraisemblablement améliorée si les personnes affectées par celles-ci ont l'occasion d'être consultées, et qu'il est capital que les femmes et les hommes aient, dans la pratique, un égal accès à l'information pertinente, et une égale possibilité d'y réagir.

3. Le signataire s'engage donc à considérer comme appropriées les mesure suivantes :

- S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de d'information et de communication

- S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation

- Quand il convient, conduire des consultations séparées pour les femmes.

Cadre général pour l'égalité

Article 8 - Engagement général

1. Dans l'étendue de ses compétences, le signataire reconnaît, respecte et promeut les droits et les principes pertinents de l'égalité des femmes et des hommes, et combat les obstacles et la discrimination liés au genre.

2. Les engagements définis dans cette Charte s'appliquent au signataire là où, dans leur totalité ou en partie, ils relèvent de son pouvoir légal .

Article 9 - Analyse sexuée

1. Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article.

2. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.

3. Les analyses sexuées comprendront les mesures suivantes considérées comme pertinentes :

- La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexués et si elle prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

- La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.

- L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.

- La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changement dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.

- La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.

Article 10 - Discriminations multiples ou obstacles

1. Le signataire reconnaît que la discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

2. De plus, le signataire reconnaît que malgré cette interdiction, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socio-économiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.

3. Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles, y compris :

   - S'assurer que les discriminations multiples et les obstacles sont traités par son Plan d'action pour l'égalité et ses analyses sexuées.
   - S'assurer que les questions soulevées par les discriminations multiples et les obstacles sont prises en compte dans la mise en œuvre d'actions ou de mesures figurant dans les autres articles de cette Charte
   - Prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des immigrées et des immigrés.

Le rôle d'employeur

Article 11

1. Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.

2. Le signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.

3. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit :

   (a) La révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres :

   - L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
   - Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites
   - Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
   - Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
   - Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
   - Des mesures pour assurer un recrutement équitable
   - Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité

- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation;

(b) L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en œuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question;

(c) La recherche d'une composition du personnel, à tous les niveaux, conforme à la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale.

(d) L'aide à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par:

- L'introduction de politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés.
- L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

Fourniture de biens et de services

Article 12

1. Le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné.

3. De plus, le signataire se charge de mettre en œuvre, chaque fois qu'il les juge appropriées, les mesures suivantes :

   (a) pour chaque contrat significatif qu'il envisage de signer, prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale

   (b) s'assurer que les dispositions du contrat prennent en compte les objectifs d'égalité des sexes du contrat lui-même

   (c) s'assurer que les autres termes et conditions du contrat en question tiennent compte et reflètent ces objectifs

   (d) utiliser le pouvoir conféré par la législation européenne sur les marchés publics pour préciser les conditions de performance concernant les considérations sociales

   (e) sensibiliser le personnel ou les conseillers, qui ont la responsabilité de traiter les appels d'offres des marchés publics et les contrats de location quant aux exigences de leurs fonctions concernant le genre, y compris en assurant leur formation en la matière

   (f) s'assurer que les termes du contrat principal comporte l'exigence que les sous-traitants remplissent les obligations pertinentes pour promouvoir l'égalité des sexes.

Le rôle de prestataire de services

Article 13 - L'éducation et la formation continue

1. Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

2. Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

3. Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

   - La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées
   - La mise ne œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
   - L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égale participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

4. Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

Article 14 - La santé

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'a la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.

2. Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et

de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypées.

3. Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou a promouvoir les mesures suivantes :

   • L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé

   • La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes

   • La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins

   • La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé

Article 15 - Soins et Services sociaux

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) à le droit de disposer des services sociaux nécessaires et à bénéficier de l'assistance d'un service social en cas de besoin

2. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins différents qui peuvent provenir de conditions économiques et sociales différentes ainsi que d'autres facteurs. En conséquence, afin d'assurer aux femmes et aux hommes un égal accès à l'aide sociale et aux services sociaux, l'organisation signataire prendra toutes les mesures raisonnables pour assurer :

   • L'incorporation dans la planification, le financement et la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux d'une approche fondée sur le genre

   • La garantie que les personnels impliqués dans la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux reconnaissent les modalités selon lesquelles le

genre affecte ces services, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces services.

Article 16 - La garde des enfants

1. Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.

2. Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.

3. Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexués selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.

Article 17 - Soins aux autres personnes à charge

1. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont la responsabilité de s'occuper de personnes à charge autres que les enfants et que cette responsabilité peut affecter leur capacité à jouer pleinement leur rôle dans la société.

2. Le signataire reconnaît en outre que cette responsabilité repose de manière disproportionnée sur les femmes, et constitue de ce fait un obstacle à l'égalité des femmes et des hommes.

3. Le signataire se charge de contrer cette inégalité, comme il convient :

   - En mettant au nombre de ses priorités la fourniture et la promotion de ces systèmes de prise en charge, directement ou à travers d'autres fournisseurs, qui soient de grande qualité et financièrement abordables

- En fournissant du soutien et en promouvant les opportunités offertes à ceux et celles qui souffrent d'isolement social en raison de leurs responsabilités en la matière

- En faisant campagne contre les stéréotypes qui présument que les soins à apporter aux personnes à charge sont d'abord de la responsabilité des femmes.

Article 18 - L'inclusion sociale

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit d'être protégé contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et que, de plus, les femmes sont en général plus enclines à souffrir d'exclusion sociale parce qu'elles accèdent dans une moindre mesure aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités que les hommes.

2. Le signataire s'engage donc, dans toute la gamme de ses services et de ses responsabilités, et en travaillant avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globalement coordonnée pour :

   - Promouvoir, pour ceux-celles qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, à l'information et aux technologies de communication, à l'assistance sociale et médicale

   - Reconnaître les besoins particuliers et la situation de femmes souffrant d'exclusion sociale

   - Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques

Article 19 - Le logement

1. Le signataire reconnaît le droit au logement, et affirme que l'accès à un logement de bonne qualité est un des besoins humains les plus fondamentaux, vital pour le bien-être de l'individu et de sa famille.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent des besoins spécifiques et distincts en matière de logement, qui doivent être pleinement pris en compte, y compris parce que :

   (a) En moyenne, les femmes disposent de moins de revenus et de ressources financières que les hommes et ont, de ce fait, besoin de logements correspondant à leurs moyens ;

(b) Les femmes sont à la tête de la plupart des familles monoparentales avec, par conséquent, le besoin d'accéder aux logements sociaux;

(c) Les hommes en état de vulnérabilité sont souvent surreprésentés parmi les sans domicile fixe.

3. Le signataire s'engage donc, comme il convient:

(a) À fournir ou promouvoir pour tous l'accès à un logement de niveau et de dimension adéquats dans un environnement décent, là où les services indispensables sont accessibles.

(b) À prendre des mesures pour prévenir l'absence de domicile fixe, en particulier en fournissant assistance aux SDF en se fondant sur des critères de besoin, de vulnérabilité et de non discrimination;

(c) À intervenir, selon leurs pouvoirs, sur le prix des logements pour rendre celui-ci accessible à ceux et celles qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

4. Le signataire se charge également d'assurer ou de promouvoir l'égalité du droit des femmes et des hommes à devenir locataire, propriétaire, ou détenteur d'un titre de propriété quelle qu'en soit la forme, de leur logement. À cette fin, il s'engage à utiliser son pouvoir ou son influence pour assurer aux femmes le même accès à l'emprunt et autres formes d'assistance financière et de crédit dans le but d'acquérir un logement.

Article 20 - Culture, sport et loisirs

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de prendre part à la vie culturelle et de jouir de la vie artistique.

2. Le signataire reconnaît en outre le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé tel qu'il a été défini dans l'article 14. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir.

3. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont une expérience et des centre d'intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs, et que ceux-ci peuvent résulter de d'attitudes stéréotypées et d'actions sexuées. Il s'engage par conséquent à mettre en œuvre ou à promouvoir, comme il convient, des mesures permettant:

- D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de

la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir

- D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »

- D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes.

- D'encourager les bibliothèques publiques à mettre en cause les stéréotypes de genre à travers le stock de leurs livres et autres documents, ainsi que dans leurs autres activités promotionnelles.

Article 21- Sécurité et sûreté

1. Le signataire reconnaît pour chaque femme et chaque homme le droit à la sécurité de sa personne et à la liberté de ses mouvements, et le fait que ces droits ne peuvent être pleinement ou également exercés, tant dans le domaine public que le domaine privé, si les femmes et les hommes sont victimes de l'insécurité, ou si ils s'estiment être menacés par elle.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes, en partie à cause d'obligations et de modes de vie différents, doivent souvent faire face à des problèmes différents concernant la sécurité et la sûreté, que ceux-ci doivent être traités en conséquence.

3. Le signataire s'engage donc:

   (a) à analyser, en tenant compte du genre, les statistiques se rapportant au volume et aux types d'incidents (y compris les crimes graves commis contre la personne) qui affectent la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes et, chaque fois qu'il convient, à mesurer le niveau et la nature de la peur de la criminalité ou d'autres sources d'insécurité;

   (b) à développer et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des actions, y compris des améliorations spécifiques à l'état où à la configuration de l'environnement (par exemples les points de connexion des transports, les parkings, l'éclairage public), à assurer la surveillance policière et autres services associés, à accroître la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes dans la pratique, et à chercher à réduire leur perception respective du manque de sécurité.

Article 22 - La violence sexuée

1. Le signataire reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.

2. Le signataire reconnaît que la violence sexuée naît de l'idée, chez l'agresseur, de la supériorité d'un sexe sur l'autre dans le contexte d'une relation de pouvoir inégalitaire.

3. Le signataire s'engage donc à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée, y compris

   - Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes

   - Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région

   - S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes

   - Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.

Article 23 - Le trafic des êtres humains

1. Le signataire reconnaît que le crime de trafic des êtres humains, qui affecte les femmes et les filles de manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.

2. Le signataire se charge de mettre en place et de renforcer les politiques et les actions destinées à prévenir le trafic d'êtres humains, y compris, comme il convient:

   - L'information et les campagnes de sensibilisation

   - Des programmes de formation pour les équipes professionnelles chargées d'identifier et de secourir les victimes

   - Des mesures pour décourager la demande

   - Des mesures appropriées pour assister les victimes, y compris l'accès au traitement médical, à un logement adéquat et sûr, et à des interprètes

Planning et développement durable

Article 24 - Développement durable

1. Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire s'engage donc à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

Article 25 - Planification urbaine et locale

1. Le signataire reconnaît l'importance du développement de son espace, de ses transports, de son économie, et celle de ses politiques et plans d'utilisation des sols afin de créer les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

2. Le signataire s'engage à assurer que dans la conception, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces politiques et de ces plans :

   - Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que

   - Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte

   - Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.

Article 26 - Mobilité et Transport

1. Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du

développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

3. Le signataire s'engage donc :

   (a) À prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales;

   (b) À faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

4. Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.

Article 27 - Développement économique

1. Le signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable est une composante vitale du succès d'une municipalité ou d'une région, et que ses activités et services dans ce domaine peuvent encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.

3. Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que

des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure :

- D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures
- De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes
- D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa
- D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.

Article 28 - L'environnement

1. Le signataire reconnaît sa responsabilité dans réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement .

2. Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents.

3. En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.

Le rôle de régulation

Article 29 – Les collectivités locales en tant que régulatrices

1. Dans l'exécution de ses taches et de ses compétences, en tant que régulateur des activités pertinentes sur son territoire, le signataire reconnait l'importance que le rôle d'une régulation effective et de la protection des consommateurs joue dans le maintien de la sécurité et du bien être de la population locale, et que les femmes et les hommes peuvent être affectés différemment par les activités pertinentes de régulation.

2. Dans l'exécution de ses taches de régulation, le signataire s'engage à prendre en compte les besoins, intérêts et conditions d'existence spécifiques des femmes et des hommes.

Jumelage et coopération internationale

Article 30

1. Le signataire reconnaît la valeur du jumelage et de la coopération européenne et internationale des collectivités locales et régionales pour le rapprochement des citoyens et pour la promotion de l'échange des savoirs et de la compréhension mutuelle au-delà des frontières nationales.

2. Le signataire s'engage, dans ses activités en matière de jumelage et de coopération européenne et internationale :

   - À impliquer dans ces activités, de façon égalitaire, les femmes et les hommes venant d'horizons différents

   - À utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes

   - À intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans ses actions de coopération décentralisées.

MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

Bruxelles
22, rue d'Arlon
1050 Bruxelles
tél. : + 32 2 511 74 77
fax : + 32 2 511 09 49

Paris
15, rue de Richelieu
75001 Paris
tél. : + 33 1 44 50 59 59
fax : + 33 1 44 50 59 60

e-mail : cemr@ccre.org
www.ccre.org

Le CCRE remercie la Commission Européenne pour son soutien financier.
Cette publication n'engage que son auteur. La Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Partenaire du CCRE

Printed on 100% recycled paper - Design: studiogoffin.be