

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2024-2026

MONTFORT COMMUNAUTÉ



Dernière version avant validation définitive

SOMMAIRE

Édito	_ Page 5
Quelques chiffres sur notre territoire	_ Page 7
La Charte européenne pour l'égalité en bref	_ Page 9
Ce qui existe déjà : les actions en place	_ Page 11
Les trois axes majeurs du plan d'action	_ Page 13
Fiches- actions - Axe 1 : Comprendre, connaître, former	_ Page 17
Fiches-actions - Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser	_ Page 31
Fiches-actions - Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir	_ Page 45
Quelques acteurs de l'égalité femmes-hommes sur notre territoire	_ Page 63

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes est devenue un sujet majeur pour la nécessaire évolution de notre société.

En effet, même si les droits des femmes ont considérablement progressé ces 50 dernières années, il reste encore beaucoup de choses à faire sur les accès à l'éducation, au travail, au salaire, à la santé, au sport, à la culture, pour que toutes et tous soient enfin traités à part égale. Toutes les sociétés, la nôtre y compris, sont confrontées à la violence que ces inégalités entraînent pour les femmes, et c'est à tous les niveaux, jusqu'à chacun.e d'entre nous, que s'applique le devoir d'agir et de changer.

En effet, tous les pays n'avancent pas au même rythme. Le patriarcat et la domination masculine régissent encore nombre de comportements sociaux, et les différences sociales, culturelles et religieuses viennent souvent freiner les progrès.

En Europe aussi, l'égalité n'est pas acquise au même niveau pour toutes les femmes : confinement à la sphère domestique, non droit à l'avortement ou même à la contraception, font craindre des reculs sociaux qui nous obligent à toujours rester vigilants. Malgré cela, certains pays avancent et peuvent, par l'exemple, entraîner les autres. Ainsi, l'Espagne a dernièrement voté un « congé menstruel » permettant à chaque femme de prendre, de droit, un jour de congé par mois en cas de règles douloureuses, et sans certificat médical.

Ainsi, ce n'est pas le fait de mettre l'égalité à tout crin, mais la reconnaissance juste des différences qui peut rendre une société plus égalitaire.

En France aussi les inégalités persistent. Les femmes seules avec enfants ont plus de difficultés à travailler à temps plein, à trouver du travail, à se déplacer, à avoir accès aux postes à responsabilité, à avoir un salaire équivalent à celui des hommes. Le niveau de violences conjugales et intrafamiliales reste encore malheureusement très élevé. Les jeunes n'ont pas toutes et tous accès à une éducation au consentement et au respect des différences, reproduisant ainsi la violence des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes.

Cependant, certains progrès se font. La période de confinement a mis en lumière bon nombre de métiers, à la fois invisible et essentiels, et le plus souvent occupés par des femmes, et avec des niveaux de qualification et de salaires moindres. La revalorisation de leur statut et de leurs conditions de vie professionnelle et familiale devient aujourd'hui une priorité.

Le droit à l'avortement a également été dernièrement adopté dans un projet de révision de la constitution, et quoiqu'on en pense, la garantie de la liberté et du libre choix individuel passe aussi, comme l'exemple du congé menstruel, par la reconnaissance des différences.

Dans ce mouvement pour améliorer notre société, Montfort communauté n'est pas en reste. La page n'est pas totalement vierge, l'intercommunalité a investi le champ de l'égalité depuis plusieurs années. Cela peut se matérialiser par des subventions, comme pour le CIDFF (centre d'information des droits

des femmes et des familles), dont la convention vient d'être resignée, la conférence gratuite donnée en 2022 par Edith Maruéjols - géographe spécialisée dans les différences de genre dans l'espace public - ou encore l'aide financière au club de football féminin « La Vaunoise ». Depuis 2014, un « groupe égalité citoyen.nne.s » totalement indépendant travaille chaque année à proposer des actions en faveur de l'égalité qui sont financées par la communauté.

Montfort Communauté souhaite proroger ces mesures et c'est ainsi clairement positionné dès le début du mandat 2020 sur le traitement de la thématique « égalité femmes-hommes ». D'abord en la mentionnant dans son projet de territoire, ensuite en l'affichant comme une politique transversale susceptible d'être intégrée à différents champs d'action, et en créant un groupe de travail d'élus consacré à la mise en œuvre d'un plan d'action.

Ce plan d'actions mobilise tous les services de l'intercommunalité : emploi, sport, culture, mobilité, petite enfance, développement durable, solidarité, tourisme, et s'il n'existe pas de formule magique, c'est l'adaptation des mesures aux spécificités du territoire et la combinaison des forces qui renforceront l'efficacité des actions proposées.

En dehors des communes qui ont évidemment un rôle majeur, les acteurs privés sont tout aussi importants : associations, entreprises partenaires, commerçants, clubs sportifs ... sont invités à mettre leur pierre à l'édifice. Montfort Communauté peut les y aider en soutenant les projets autour de la mixité, en prêtant attention à l'équilibre dans l'octroi des subventions ou dans l'attribution des marchés ou encore en favorisant les formations / sensibilisations, l'un des premiers leviers dans cette démarche.

Si le rôle des collectivités est d'impulser et d'accompagner, elles n'oublient pas que leur propre fonctionnement doit également être questionné : attention dans l'équilibre des recrutements, vigilance sur les supports de communication, surveillance de l'équité salariale, engagement pour l'équilibre du temps professionnel et personnel... sont quelques-unes des actions que les institutions publiques peuvent intégrer à leurs rouages internes.

Mais attention, cette politique volontariste ne se veut pas clivante : l'égalité femmes-hommes ne signifie pas écarter les hommes au profit des femmes. Il s'agit au contraire, de favoriser la mixité dans la société, pour que chacun et chacune y trouve sa place librement, selon son propre choix et dans le respect des différences.

Après la signature de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », complétée par le présent plan d'actions confirme la volonté de Montfort Communauté d'entamer une démarche de fonds sur l'égalité des genres au bénéfice de toute la société, pour que le « bien vivre ensemble » soit une réalité de demain sur notre territoire.

Christophe Martins,

Président de Montfort Communauté

QUELQUES CHIFFRES SUR NOTRE TERRITOIRE

MC - Population



25 830 habitant.es



50,7%



49,3%

Extrait diagnostic de territoire
1 842 personnes de + 75 ans
•41% vivent seules à plus de 80 ans (484 personnes)

A peu près autant d'hommes que de femmes jusqu'à 59 ans (50,1% d'hommes) puis les femmes deviennent majoritaires à partir de 60 ans.

En Ille-et-Vilaine, on compte 50,25% d'hommes dans la population de moins de 59 ans.

Écart de salaire

Ecart HF salaire net horaire moyen (en %) par CSP	EPCI	35	Nat
Ensemble	-14,2	-16,2	-15,3
Cadres	-15,6	-17,5	-16,9
Profession Intermédiaires	-10,3	-10,2	-12,1
Employés	-7,3	-4,9	-5,0
Ouvriers	-11,4	-10,5	-13,3

Ecart HF salaire net horaire moyen (en %) selon l'âge	EPCI	35	Nat
De 18 à 25 ans	-5,5	-5,2	-5,9
De 26 à 50 ans	-13,1	-13,9	-12,3
Plus de 50 ans	-19,7	-24,5	-22,8

Les familles monoparentales - Évolution

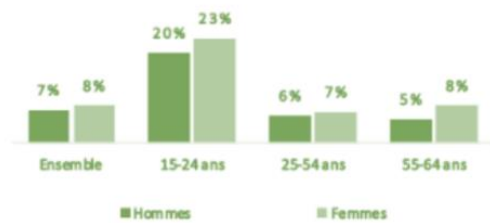
	2008	2013	2018	Evol. 2008-18
CC Montfort Commun.	534	675	739	+38%
Montfort - sur - Meu	184	172	240	+30%
Ille-et-Vilaine	27 474	32 031	36 805	+34%
Bretagne	96 361	106 988	120 107	+25%
France métropolitaine	2 318 375	2 547 181	2 839 109	+22%

Source : INSEE 2008-2018

MC – Emploi / chômage

	Hommes	Femmes
nombre de DE	1 249	1 078
part sur le territoire Cat A	50,80%	49,20%
Part en Bretagne Cat A	49,70%	50,30%
Part sur le territoire Cat ABC	55,00%	45,00%
Part en Bretagne Cat ABC	53,90%	46,10%

Taux de chômage* par tranche d'âge



Source : INSEE 2018

En 2018, le taux de chômage des femmes était de 8%, contre 7% pour les hommes de l'EPCI.

MC – taux d'activité / temps partiel

Taux d'activité	Hommes	Femmes
MC	76,7 %	79,8 %
35	72,9 %	79,8 %
National	71,5 %	76,9 %

Un taux d'activité des femmes supérieur
 à la moyenne départementale **+3,8 %**
 à la moyenne nationale **+5,2 %**
 Un écart chez les femmes mais pas ou
 moindre chez les hommes

Part des salariés à temps partiel MC 2018	Hommes	Femmes
Ensemble	29,4 %	5,6 %
15 à 24 ans	29,1 %	18,9 %
25 à 54 ans	28,5 %	3,4 %
55 à 64 ans	35,8 %	9,2 %

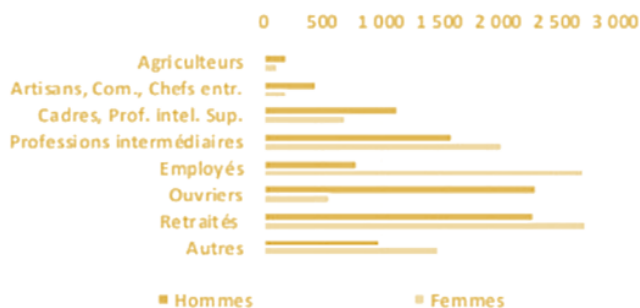
Un taux de temps partiel supérieur chez les 25/54 ans

+ 1,8% / I&V
 + 4% / Nat *

Une tendance conforme à ce que l'on observe en milieu rural
 Un taux d'activité > mais des contrats plus précaires

Secteur d'activité / mixité

Indicateur clé | Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2018

En 2018, les femmes de la CSP "employés" de l'EPCI représentaient 2 730 individus contre 803 pour les hommes.

Une nette surreprésentation des hommes chez les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ainsi que chez les cadres et les professions intellectuelles supérieures

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ EN BREF

En février 2023, le Conseil Communautaire s'est engagé à signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Mais de quoi s'agit-il ? Quels sont les engagements ?

La charte du Conseil des Communes et Régions d'Europe dite « charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » a vocation à formaliser et accompagner l'engagement des collectivités qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle pose comme principes fédérateurs entre les signataires de s'impliquer pour favoriser l'égalité femmes-hommes et de traduire cette implication par une démarche globale traduite dans un plan d'actions concret et réaliste.

La charte se compose de six grands principes :

- 1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental. Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.*
- 2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte. Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.*
- 3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique. Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.*
- 4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes. Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique.*
- 5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes. La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale — par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et*

l'analyse des budgets. À cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

La charte décline par la suite les six grands principes en neuf grands axes vers lesquels le signataire doit tendre :

1. La responsabilité démocratique : Reconnaître l'importance de la mise en place d'une société égalitaire au sein de laquelle les femmes et les hommes peuvent s'épanouir et promouvoir cette égalité.

2. Le rôle politique : S'engager publiquement à prendre toute mesure appropriée pour défendre et soutenir activement la représentation et la participation équilibrée femmes-hommes dans la prise de décision politique, la gouvernance et la vie publique que la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le traitement des dossiers au-delà des structures politiques communales. Participer à la lutte et la prévention des préjugés, pratiques, utilisation d'expressions verbales et d'images fondés sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou de l'autre sexe. Reconnaître l'égalité, l'impartialité et la justice dans le traitement des dossiers des femmes et des hommes.

3. Le cadre général pour l'égalité : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de compétences du signataire, lutter contre toutes formes de discriminations basées sur la race, l'origine sociale ou ethnique, la langue, les croyances, les opinions politiques, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, au-delà de l'égalité entre femmes et hommes et soumettre les politiques, procédures et pratiques du signataire à une analyse sexuée.

4. Le rôle employeur : Intégrer le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans la politique du personnel du signataire.

5. La fourniture de biens et de services : Appliquer le principe de l'égalité entre hommes et femmes aux prestations, biens et services, fournis en externe.

6. Le rôle de prestataire de service : Promouvoir et veiller à l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines de l'offre de service (éducation, formation continue, soins aux proches...) ou de prestations (accueil de la petite enfance, structure d'hébergement, activités culturelles sportives et de loisirs...). Reconnaître le droit à la sécurité et à la liberté de mouvement pour tous et toutes.

7. Planning et développement durable : Prendre en compte le principe d'égalité comme dimension fondamentale de l'ensemble de la planification ou du développement des stratégies liée au développement durable du territoire, aux politiques d'aménagement urbain, de transport, de développement économique...

8. Le rôle de régulation : Prendre en compte les besoins, intérêt et conditions spécifiques des femmes et des hommes dans la régulation des activités sur le territoire du signataire.

9. Jumelage et coopération : Intégrer l'égalité entre les femmes et des hommes dans ses activités de jumelage et de coopération décentralisée.

Charte consultable sur le site de l'AFCCRE (Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe)

CE QUI EXISTE DÉJÀ

Ce plan d'action n'arrive pas sur une page blanche. Entre 2019 et 2020, le territoire avait remporté un appel à projet de la Région lui permettant de faire intervenir le cabinet Perfégal qui a pu établir un diagnostic de l'égalité femmes-hommes sur Montfort Communauté.

En parallèle, depuis plusieurs années, tous les services de Montfort Communauté ont progressivement mis en place des actions ciblées ou plus pérennes, afin d'intégrer l'égalité femmes-hommes à leur fonctionnement. Le plan d'action permettra de solidifier l'existant et de donner visibilité et cohérence à ces initiatives. Sans faire une liste exhaustive, voici quelques exemples des actions déjà instaurées :

PETITE ENFANCE – SOLIDARITÉ

- ❖ Priorisation des situations d'urgence par le RPE pour la garde d'enfants
- ❖ Contribution au réseau VIF
- ❖ Projet en 2019 autour de la sensibilisation aux stéréotypes genrés par une exposition et une conférence dans le cadre du RPE
- ❖ Transport de groupe des séniors organisé pour accéder aux grands événements instaurés par les services.

SPORT

- ❖ Soutien financier au groupe féminin de football, La Vaunoise
- ❖ Subventions à des événements sportifs mixtes comme le trail ou le festival de basket
- ❖ Attention à la diversité des sports dans Mix'ton été afin d'accueillir autant de garçons que de filles

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- ❖ Soutien financier au CIDFF - BAIE
- ❖ Accompagnement de demandeurs d'emplois dans le cadre du PAE
- ❖ Au moins une proposition autour de l'égalité dans les formations proposées : par exemple, intervention de l'association Les Nouvelles Oratrices en septembre 2022 pour faciliter la prise de parole des femmes

AMÉNAGEMENT – CADRE DE VIE

- ❖ Subventions pour les mobilités douces (achat de vélos)
- ❖ Intervention de la géographe Edith Maruéjols en novembre 2022 sur « Favoriser la mixité dans l'urbanisme et l'espace public »

CULTURE

- ❖ Formation « Pour une bibliothèque non sexiste » en 2019
- ❖ 2022-2023 : soutien au projet « Matrimoine » en direction des élèves de collège
- ❖ 2023 : Co-financement de la pièce de théâtre « 7 minutes »
- ❖ Attention à l'égalité répartition femmes-hommes dans les artistes accueillis à l'Aparté

COMMUNICATION

- ❖ Attention à l'égalité représentation des femmes et des hommes sur les photographies illustratives
- ❖ Prise en compte de la thématique égalité dans la création des nouvelles chartes graphiques (ex : Bonhommes non genrés pour la Charte graphique du RPE)
- ❖ Rédaction d'un dossier « Egalité femmes-hommes » dans le « Agir » d'avril 2023

PAN INTERNE – RESSOURCES HUMAINES

- ❖ Instauration du télétravail (2 jours par semaine, possibilité de monter à 3 jours ponctuellement)
- ❖ Rédaction d'un Rapport annuel sur l'égalité femmes hommes (obligation légale)
- ❖ Aménagement des horaires du soir quand cela est possible pour éviter le sentiment d'insécurité à Trémelin

GOVERNANCE – DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

- ❖ Existence d'un Groupe de Travail de Citoyens sur l'égalité depuis 2017
- ❖ Création lors du mandat 2020-2026 d'un Groupe de Travail d'Elus sur la thématique
- ❖ Nomination en 2020 d'un Délégué à l'égalité femmes -hommes
- ❖ Juste équilibre des délégations entre les hommes et les femmes

TROIS AXES MAJEURS

Ce premier plan d'action a vocation à structurer la politique de Montfort Communauté en matière d'égalité femmes -hommes et à faire progresser cette thématique, dans la limite des compétences de l'intercommunalité. Les trois axes choisis, se réfèrent à la Charte européenne pour l'égalité. Ils incluent des actions en direction des trois grandes cibles possibles : les actions internes à destination des agents et des élus, les actions à destination des partenaires, les actions à destination des habitants. Tous les services de la collectivité sont susceptibles d'être mobilisés sur cette thématique et l'ensemble des élu.e.s porte les enjeux qui en découlent.

AXE 1 COMPRENDRE, CONNAÎTRE, FORMER

- ❖ ACTION 1 – Proposer des visites de sites ou échanges aux élus sur des actions déjà en place
- ❖ ACTION 2 – Proposer aux élus des formations ciblées sur l'égalité
- ❖ ACTION 3 – Rassembler des statistiques sur la pratique du sport sur le territoire
- ❖ ACTION 4 – Lancer une étude sur les besoins des habitants en matière de sport
- ❖ ACTION 5 – Sensibiliser les animateurs sportifs au sexisme / aux problématiques liées au genre
- ❖ ACTION 6 – Réaliser un bilan parité sur le dispositif d'aide « Pass Commerce et artisanat »
- ❖ ACTION 7 - Former les responsables d'équipes et DRH sur la gestion du harcèlement / le recrutement non genré
- ❖ ACTION 8 - Former les agents pour intégrer la dimension égalité femmes-hommes aux marchés publics
- ❖ ACTION 9 - Former les chargés de communication à la communication non genrée
- ❖ ACTION 10 - Intégrer « l'égalité » à l'une des formations du réseau Avéla
- ❖ ACTION 11 - Proposer aux communes une expertise pour prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les futurs aménagements urbains
- ❖ ACTION 12 - Relayer l'information sur les symptômes différenciés de certaines maladies selon le sexe
- ❖ ACTION 13 - Accentuer la formation des professionnels de l'enfance sur l'égalité

AXE 2 COMMUNIQUER, SENSIBILISER, DIFFUSER

- ❖ ACTION 1 - Inventorier les vies de femmes du territoire pour les valoriser
- ❖ ACTION 2 – Mixer les publics dans des événements croisés
- ❖ ACTION 3 – Proposer un événement particulier lié à la thématique égalité
- ❖ ACTION 4 – Echanger avec des sportifs locaux sur la thématique des stéréotypes genrés
- ❖ ACTION 5 – Installer des messages de prévention dans les lieux sportifs
- ❖ ACTION 6 – Proposer un programme de sensibilisation aux agents
- ❖ ACTION 7 – Informer les agents des dispositifs d’alerte au moment du recrutement
- ❖ ACTION 8 - Diffuser de l’information sur le statut de conjoint-collaborateur
- ❖ ACTION 9 - Créer un outil de communication rassemblant toutes les actions pour aider à l’emploi des femmes
- ❖ ACTION 10 – Identifier de nouveaux lieux de relais des informations du réseau V.I.F
- ❖ ACTION 11 – Accentuer la promotion du métier d’assistante maternelle
- ❖ ACTION 12 – Intégrer un article « égalité » dans chaque magazine « Agir »
- ❖ ACTION 13 - Sensibiliser les parents à l’éducation non genrée / aux stéréotypes

AXE 3

ACCOMPAGNER, SOUTENIR, AGIR

- ❖ ACTION 1 – Créer des marches exploratoires
- ❖ ACTION 2 - Subventionner les équipements vélo pour le transport des enfants
- ❖ ACTION 3 - Faciliter la mobilité par le covoiturage
- ❖ ACTION 4 - Développer la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les subventions aux associations sportives
- ❖ ACTION 5 – Organiser un appel à projet thématique annuel autour de l'égalité
- ❖ ACTION 6 – Avoir un référent élu siégeant à toutes les sessions du réseau V.I.F
- ❖ ACTION 7 – Instaurer un agent ou groupe « référent égalité »
- ❖ ACTION 8 – Proposer un programme « bien-être / charge mentale » à destination des agents
- ❖ ACTION 9 – Proposer un bilan-diagnostic aux Mairies sur l'égalité femmes-hommes en interne
- ❖ ACTION 10 - Intégrer les critères « égalité » aux marchés publics
- ❖ ACTION 11 – Adapter la prise en charge des outils numériques en prenant en compte l'égalité femmes-hommes
- ❖ ACTION 12 – Proposer des ateliers papas-bébés
- ❖ ACTION 13 – Créer et distribuer un référentiel interne pour une communication dégenrée
- ❖ ACTION 14 – Créer des supports avec les références d'urgence pour les kits d'accueil des agents
- ❖ ACTION 15 – Proposer des entretiens individuels « Valoriser professionnellement un congé parental »
- ❖ ACTION 16 – Installer des distributeurs de protections périodiques dans les médiathèques
- ❖ ACTION 17 – Créer une malle à outils pour des animations « égalité » dans les médiathèques



AXE 1

COMPRENDRE

CONNAITRE

FORMER



FICHE ACTION 1 :

PROPOSER DES VISITES DE SITES OU ÉCHANGES AUX ÉLUS SUR DES ACTIONS DÉJÀ EN PLACE

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE - GOUVERNANCE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	--	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Interne - Élus
---------------------	----------------



Objectif	Aider les élus à mieux appréhender le sujet – leur proposer des exemples concrets.
-----------------	--

Descriptif	<p>La thématique égalité femmes-hommes étant transversale et pouvant prendre des formes très différentes, elle peut vite paraître abstraite, difficile à saisir ou à appliquer. La rendre plus concrète est essentiel, y compris pour les élus.</p> <p>Montfort Communauté souhaite donc mettre en place des visites de sites ou des échanges selon les besoins ciblés, autour de projets déjà réalisés : réaménagements urbains ou d'infrastructures, création d'événements ou d'ateliers, soutien d'associations préexistantes, création de nouveaux réseaux... Les solutions sont très diverses et les échanges avec d'autres élus ou avec des techniciens peuvent s'avérer inspirants et constructifs.</p>
-------------------	--

Temporalité	2025 – 2026
--------------------	-------------

Moyens	Identifier les sites ou actions intéressants
---------------	--

Évaluation	<p>Évaluation quantitative : nombre d'élus participants</p> <p>Évaluation qualitative : appropriation des actions présentées</p>
-------------------	--



FICHE ACTION 2 :

PROPOSER DES FORMATIONS CIBLÉES AUX ÉLUS SUR L'ÉGALITÉ

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE – GOUVERNANCE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	--	---------------	-----------------------

Public ciblé	Interne – Élus
--------------	----------------



Objectif	Instaurer une culture de l'égalité parmi les élus de la collectivité
----------	--

Descriptif	<p>Cette action est en lien avec l'action 1 de l'axe 1.</p> <p>Connaître les cadres juridiques, les outils et les leviers permettant de favoriser l'égalité femmes-hommes, prendre conscience des inégalités selon les domaines, sont un pré-requis important afin d'envisager des actions pérennes et adaptées. L'acquisition de cette base passe aussi par la formation des élus qui doivent se saisir du sujet tout autant que les techniciens afin d'assurer l'efficacité des mesures proposées.</p> <p>Proposer des formations orientées sur la prévention et la gestion des Violences Intrafamiliales (VIF).</p>
------------	--

Temporalité	2025 – 2026
-------------	-------------

Moyens	Après de la commission égalité – Techniciens & élu.e.s
--------	--

Évaluation	<p>Évaluation quantitative : nombre d'élus participants</p> <p>Évaluation qualitative : application des actions présentées</p>
------------	--



FICHE ACTION 3 :

RASSEMBLER DES STATISTIQUES SUR LA PRATIQUE DU SPORT SUR LE TERRITOIRE

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Mieux connaître la pratique sportive sur le territoire pour mieux agir		
Descriptif	<p>Les statistiques nationales et régionales prouvent régulièrement les inégalités de pratiques sportives entre les hommes et les femmes. Le constat des acteurs du terrain aussi. Si Montfort Communauté met déjà en place des actions ponctuelles en la matière, agir concrètement nécessite de connaître plus finement la réalité de son territoire.</p> <p>C'est pourquoi, le collectage et l'analyse de statistiques issues des clubs et des communes est essentielle. Cette démarche a été initiée dès 2023 avec l'intégration d'une ligne de renseignement sur la proportion d'hommes et de femmes dans les dossiers de demandes de subventions. Il s'agit de prolonger cette démarche pour voir l'évolution sur plusieurs années et d'affiner la collecte de données.</p>		
Temporalité	2024-2025 - En cours dans le cadre du schéma de développement		
Moyens	Pas de moyen spécifique supplémentaire		
Évaluation	Réalisation d'un document livrable rassemblant les statistiques		



FICHE ACTION 4 :

LANCER UNE ÉTUDE SUR LES BESOINS DES HABITANTS EN MATIÈRE DE SPORT

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Comprendre les besoins pour adapter en matière de pratique sportive notamment féminine pour adapter au mieux les politiques publiques développées		
Descriptif	<p>En prolongement de l'action 3 du même axe, cette action 4 doit aboutir à une connaissance précise des besoins des habitants et habitantes en matière de pratique sportive. Globalement, les femmes sont moins nombreuses à avoir une pratique sportive que les hommes, et ce dès l'adolescence. Les causes sont multiples, mais la contrainte de temps (garde d'enfant) plus importante pour les femmes et l'attrance pour des sports orientés sur le bien-être et non la compétition y sont pour beaucoup. Les femmes sont aussi statistiquement davantage touchées par l'obésité ou par des maladies dont le manque d'activité est un facteur aggravant. Pouvoir les inciter et leur offrir les meilleures conditions pour développer une pratique sportive a donc du sens.</p> <p>C'est pourquoi, en complément d'une étude statistique, une étude qualitative serait intéressante : pourquoi avez-vous arrêté le sport ? Est-ce qu'une activité vous semble manquer sur le territoire ? Des interrogations qui pourraient constituer la base de cette étude.</p>		
Temporalité	2024-2025 En cours via schéma de développement		
Moyens	Moyens humains – intervenants extérieurs type « étudiants en sociologie »		
Évaluation	Résultats de l'étude sous forme de livrable		



FICHE ACTION 5 :

SENSIBILISER LES ANIMATEURS SPORTIFS ASSOCIATIFS AU SEXISME / AUX PROBLÉMATIQUES LIÉES AU GENRE

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Partenaires (associations sportives)		
Objectif	Favoriser une culture de l'égalité – sensibiliser des professionnels souvent au contact de jeunes pour les aider à prendre en compte cet aspect		
Descriptif	<p>Si ce type de sensibilisation s'est beaucoup développé ces dernières années, ce pan reste essentiel pour faire évoluer les mentalités et mieux agir sur la question du sexisme. Les animateurs sportifs, souvent au contact de jeunes, sont des acteurs et des vecteurs importants de l'égalité femme-homme. Les sensibiliser et leur donner des outils de base pour mieux appréhender les questions de sexisme ou d'inégalité femmes-hommes est donc essentiel.</p> <p>C'est pourquoi, Montfort Communauté souhaite organiser des sensibilisations ou animations à destination de ce public. Si ce type de sensibilisation s'est beaucoup développé ces dernières années, ce pan reste essentiel pour faire évoluer les mentalités et mieux agir sur la question du sexisme.</p>		
Temporalité	2025-2026		
Moyens	Temps agents et adéquation avec temporalité (activités saisonnières)		
Évaluation	Évaluation qualitative : retour des animateurs – apport de la formation Évaluation quantitative : nombre d'animateurs participants		



FICHE ACTION 6 :

RÉALISER UN BILAN PARITÉ SUR LE DISPOSITIF D'AIDE « PASS COMMERCE ET ARTISANAT »

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE DÉV. ÉCONOMIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	----------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Partenaires commerces
--------------	-----------------------



Objectif	Compiler des statistiques pour garantir un suivi Intégrer l'égalité à l'analyse des politiques publiques instaurées
----------	--

Descriptif	<p>Le dispositif d'aide « pass commerce et artisanat » est un dispositif co-financé par Montfort Communauté et la région Bretagne visant à moderniser et dynamiser les activités des commerçants et artisans situés en centralité et de moins de 7 salariés. L'aide octroyée peut atteindre 7 500€.</p> <p>L'action doit permettre de rassembler les statistiques sur ce dispositif et de tendre vers l'équilibre des attributions entre les hommes et les femmes.</p>
------------	--

Temporalité/ Etat de l'action	2024 - REALISEE
----------------------------------	-----------------

Moyens	Recueil de données - Pas de moyen spécifique ciblé
--------	--

Évaluation	Statistique annuelle sur l'octroi des subventions selon le genre des bénéficiaires
------------	--



FICHE ACTION 7 :

FORMER LES RESPONSABLES D'ÉQUIPES ET DRH SUR LA GESTION DU HARCÈLEMENT - LE RECRUTEMENT NON GENRÉ

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	-----------------------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Interne – Partenaires communes
---------------------	--------------------------------

Objectif	Aider les DRH et responsables d'équipes à agir concrètement sur l'égalité femmes-hommes en les formant à divers aspects de cette problématique transversale.
-----------------	--

Descriptif	<p>S'ils ont pu être sensibilisés dans leur cadre de leur formation initiale, beaucoup de responsables d'équipes et certains DRH restent encore très mal outillés pour gérer des situations de harcèlement ou même pour intégrer la question du genre aux recrutements. Or, le recrutement est une étape cruciale, acquérir une neutralité dans cette étape, être conscient des différences de comportement, nécessite une formation préalable. Les réactions étant souvent intériorisées, la sensibilisation des DRH mais aussi des responsables d'équipes en général, prend tout son sens.</p> <p>Dans le cadre de la mutualisation, cette formation sera également proposée aux DRH-DGS des communes et à certains chefs de services selon le souhait des communes.</p>
-------------------	--

Temporalité	2024 -2025
--------------------	------------

Moyens	Financement des formations
---------------	----------------------------

Évaluation	<p>Évaluation quantitative : nombre d'agents formés</p> <p>Évaluation qualitative : application des méthodes acquises</p>
-------------------	---



FICHE ACTION 8 :

FORMER LES AGENTS POUR INTÉGRER LA DIMENSION ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES AUX MARCHÉS PUBLICS

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	POLE FINANCES (SOUS RESERVE)
-----------------	------------------------------

Type d'action	Spécifique / Intégrée
---------------	-----------------------

Public ciblé	Interne
--------------	---------



Objectif	Former les agents des marchés publics pour leur donner les outils afin de mieux intégrer la dimension égalité femmes – hommes aux marchés publics
----------	---

Descriptif	<p>L'intégration de la dimension égalité femmes-hommes aux marchés publics est déjà incitée par le droit européen de la commande publique, retranscrit dans le droit national par la directive sur les marchés publics de 2014. Cependant, ce critère ne peut être intégré en dérogeant aux autres obligations des marchés publics. Les attentes envers les entreprises candidates doivent donc être finement posées pour ne pas mettre en échec le marché. Cependant, l'Etat semble vouloir aller plus loin, en envisageant d'écarter les opérateurs économiques ayant un faible bilan paritaire, ce qui n'est pas encore le cas dans la loi actuelle. Maîtriser l'utilisation exacte du critère égalité dans les marchés publics devient donc un enjeu majeur, d'autant qu'il peut constituer un levier efficace, obligeant les entreprises candidates à mieux intégrer cette thématique. La nécessité de former les agents travaillant à la commande publique pour mieux appréhender ce nouveau critère de sélection s'avère essentiel.</p> <p>De telles formations existent déjà : à titre d'exemple le centre Hubertine Auclert propose une formation « promouvoir l'égalité femmes-hommes dans la commande publique » pour fin 2023. D'autres organismes peuvent aussi être consultés.</p>
------------	--

Temporalité	2025-2026
-------------	-----------

Moyens	Temps agents – Formation ?
--------	----------------------------

Évaluation	Évaluation qualitative : Intégration progressive de ce critère d'égalité à certains marchés publics de la collectivité
------------	--



FICHE ACTION 9 :

FORMER DES CHARGÉS DE COMMUNICATION À LA COMMUNICATION NON GENRÉE

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	SERVICE COMMUNICATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	------------------------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Interne et Partenaires communes
---------------------	---------------------------------



Objectif	Aider les chargés de communication à maîtriser les outils d'une communication non genrée
-----------------	--

Descriptif	<p>L'écriture inclusive est aujourd'hui connue de la plupart des chargés de communication, mais la communication non genrée passe aussi par l'attention aux formulations, le choix des mots (termes épiciènes), l'élimination de formulations sexistes parfois intégrées au langage quotidien de manière inconsciente... Prêter attention à tous ces éléments permet d'obtenir des textes plus neutres et plus inclusifs. Il suffit de le savoir pour y faire attention. C'est pourquoi des formations sont importantes afin d'être sensibilisés aux différentes facettes de la communication non genrée.</p> <p>Cette formation est aussi liée au projet global des communes de Montfort Communauté de « mutualisation », à savoir combiner les efforts et harmoniser certaines pratiques afin de gagner en efficacité sur le territoire.</p>
-------------------	--

Temporalité	2025 – 2026
--------------------	-------------

Moyens	Temps agent - Financement de la formation
---------------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre d'agents formés
-------------------	--



FICHE ACTION 10 :

INTÉGRER LA DIMENSION « ÉGALITÉ » À L'UNE DES FORMATIONS DU RÉSEAU AVÉLIA

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE CULTURE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	--------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Partenaires communes (médiathécaires)
--------------	---------------------------------------

Objectif	Développer une culture commune sur « l'égalité », donner de l'aisance et outiller les médiathécaires pour aborder ce sujet
----------	--

Descriptif	<p>La question de l'égalité femmes-hommes est aujourd'hui patente dans la société et constitue un enjeu important. Cependant, l'aborder n'est pas toujours des plus aisés : sujet vite polémique, portes d'entrées diverses, multiplicité des facettes... Sans formation ou prise de connaissance préalable, on peut vite s'y perdre ou se sentir mal à l'aise. C'est pourquoi la formation a été ciblée comme un des axes majeurs du plan d'action. Il est donc proposé d'intégrer une formation sur le traitement de l'égalité femmes-hommes au programme de formations des médiathèques conçu par le réseau Avélia. Le but est de donner plus d'aisance aux médiathécaires pour traiter ce sujet dans leurs animations, mais aussi de leur apporter de nouvelles idées concrètes pour une application au quotidien de leur structure.</p> <p>Cette action est à mettre en lien avec la fiche 17 de l'axe 3 : créer une malle « égalité »</p>
------------	---

Temporalité/ Etat de l'action	Formation réalisée en 2019 - complément en 2025 ?
----------------------------------	---

Moyens	Temps agents – Intervenant /formation budget
--------	--

Évaluation	Évaluation qualitative : retour des médiathécaires
------------	--



FICHE ACTION 11 :

PROPOSER AUX COMMUNES UNE EXPERTISE POUR PRENDRE EN COMPTE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES FUTURS AMÉNAGEMENTS URBAINS

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE EAT	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	-----------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Partenaires communes
---------------------	----------------------



Objectif	Réfléchir un aménagement de l'espace public plus égalitaire - Prendre en compte la dimension égalité femmes – hommes dès l'origine des projets afin d'intégrer cet élément et favoriser un aménagement sécurisant et inclusif
-----------------	---

Descriptif	<p>Constat a été fait depuis de nombreuses années que l'aménagement des bâtiments et de l'espace public pouvaient accentuer les différences femmes-hommes, soit par un sentiment d'insécurité poussant notamment les femmes à établir des stratégies d'évitement, soit en favorisant certaines activités excluant notamment les femmes. Les cours d'école ont fait l'objet de nombreuses études prouvant que les enfants jouant au football, essentiellement des garçons, tendaient à accaparer l'essentiel de l'espace, tandis que les autres enfants, surtout des filles ou des enfants peu sportifs, étaient relégués sur les côtés à leurs « petits jeux », induisant une hiérarchisation des comportements et des activités. Dans cet exemple, il ne s'agit pas d'exclure totalement le football, mais simplement de rétablir l'équilibre pour que chacun ait un vrai espace pour pratiquer son loisir, selon ses goûts et ses capacités. Les exemples sont nombreux et des mesures parfois simples peuvent favoriser cette occupation différenciée.</p> <p>Dès 2022, Montfort Communauté a invité la géographe E. Maruéjols pour une sensibilisation des équipes à cette thématique. Il s'agirait désormais de la mettre en application en proposant aux communes une expertise de spécialistes du genre et de l'aménagement urbain sur des projets en cours d'étude, écoles, réaménagement de places ou d'autres structures.</p>
-------------------	---

Temporalité	Selon l'avancée des projets d'aménagements
--------------------	--

Moyens	Financement de l'expertise (sous réserve budget dédié et temps agents)
---------------	--

Évaluation	Évaluation qualitative : Retour de l'expertise – Intégration dans les futurs projets
-------------------	--



FICHE ACTION 12 :

RELAYER L'INFORMATION SUR LES SYMPTÔMES DIFFERENCIÉS DE CERTAINES MALADIES

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE SOLIDARITÉ-PETITE ENFANCE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Favoriser une culture de l'égalité – sensibiliser le public pour développer une vigilance sur des symptômes plus atypiques de maladies pourtant banales		
Descriptif	<p>Plusieurs études ont prouvé ces dernières années un fait étonnant : les symptômes les plus connus des crises cardiaques ne se manifestent pas forcément chez les femmes. C'est l'une des causes d'une statistique sans appel : le risque d'être mal diagnostiqué d'un infarctus est 40% supérieur chez les femmes que chez les hommes. De ce retard de diagnostic découle une réaction en chaîne : consultation d'un spécialiste tardive, parfois différence de traitement médical... Au final, alors que les hommes restent statistiquement un peu plus touchés par les infarctus que les femmes, ces dernières ont pourtant une probabilité de survie après la prise en charge inférieure de 10 points à celle des hommes. L'infarctus est pourtant la première cause de décès chez les femmes en France, devant les cancers plus connus. Enfin, les femmes ont aussi une méconnaissance des facteurs de risques qui leur sont parfois propres : médicaments contraceptifs, influence des cycles hormonaux, surpoids... Un travail de sensibilisation et de relais des informations apparaît essentiel en matière de santé et différenciation des symptômes de certaines maladies selon le sexe de la personne. C'est ce point que Montfort Communauté souhaite travailler.</p>		
Temporalité / Etat de l'action	2024-2026 – EN COURS		
Moyens	Choix des vecteurs de communication + relais au niveau des acteurs sociaux locaux (CCAS, Eurêka, Restos du Coeur, ADMR, CDAS, France Services, PAE...)		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de personnes touchées par l'information		



FICHE ACTION 13

ACCENTUER LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE SUR L'ÉGALITÉ

Axe 1 : Comprendre, connaître, former

Service porteur	PÔLE SOLIDARITÉ-PETITE ENFANCE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Partenaires, interne et Communes (Assistants maternelles, animateurs..)		<input type="checkbox"/>
Objectif	Intégration de l'égalité à l'éducation au quotidien Lutte contre les stéréotypes		
Descriptif	<p>En miroir de la fiche-action 13, la formation des professionnels de l'enfance, déjà débutée, est un champ absolument essentiel pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. En complément des parents, Montfort Communauté souhaite poursuivre et développer les propositions de formation dans ce domaine à destination des professionnels de l'enfance, notamment les animateurs.</p> <p>La formation des professionnels est d'ailleurs intégrée aux actions prévues dans la Convention Territoriale Globale, en lien avec la CAF.</p>		
Temporalité /état de l'action	2024 - ACTION REALISEE		
Moyens	Identification et financement des formations		
Évaluation	Évaluation qualitative : retours des participants Évaluation quantitative : nombre de participants		



AXE 2

COMMUNIQUER

SENSIBILISER

DIFFUSER



FICHE ACTION 1 :

INVENTORIER LES VIES DE FEMMES DU TERRITOIRE POUR LES VALORISER

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE CULTURE	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		<input type="checkbox"/>
Objectif	Rééquilibrer la visibilité des hommes et des femmes dans la mémoire collective en mettant en avant des parcours de vie féminins.		
Descriptif	Le gommage des femmes de l'Histoire, leur sous-représentation dans les ouvrages et dans l'espace public sont aujourd'hui bien connus. Les chercheurs, journalistes et médiateurs culturels ont entamé une re-valorisation de ces figures souvent tombées dans l'oubli du fait de leur genre. Mais avant de pouvoir valoriser ces vies, encore faut-il les avoir inventoriées, un temps de prise de connaissance et de récolte d'information nécessaire. C'est l'une des actions que propose Montfort Communauté : lancer un inventaire des femmes qui ont eu une action notable sur le territoire des 8 communes dans l'optique de valoriser leur vie sous une forme qui reste à définir (exposition, visite, projet artistique...).		
Temporalité/ Etat des actions	2024 – 2025 –EN COURS (FAAT Rives/Cie La Grenade – Résidence Candice Hazouard/Aparté, Résidence Le Commun des Mortels)		
Moyens	Financiers et temps agents		
Évaluation	Nombre de portraits de femmes, évaluation à l'aune des droits culturels		



FICHE ACTION 2 :

MIXER LES PUBLICS DANS DES ÉVÉNEMENTS CROISÉS

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE CULTURE - SERVICE INFORMATIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Retravailler certaines propositions culturelles pour faire croiser des publics plus masculins ou plus féminins – Décloisonner les pratiques culturelles et favoriser le vivre ensemble		
Descriptif	<p>C'est un constat statistique qui change peu : les événements culturels comme le spectacle vivant ou les conférences littéraires attirent en moyenne plus de femmes que d'hommes. À l'inverse, les événements autour des technologies et du numérique sont souvent davantage fréquentés par les hommes. Le remaniement de l'Effet numérique 2024, animations autour du numérique portées par le service informatique, est l'occasion de travailler sur une plus grande mixité des publics. Tout en renouvelant les modalités (temps d'animations sur une plus longue période, définition d'une thématique...), le co-portage de l'Effet numérique par le pôle Culture permet d'envisager un enrichissement mutuel et une valorisation commune. Il offre la possibilité de mixer les publics en croisant leurs centres d'intérêt et de proposer une initiation à des domaines vers lesquels ils n'auraient pas été naturellement.</p>		
Temporalité / Etat de l'action	2024 – REALISEE - 2026 : mise en place atelier sur la cyberviolence		
Moyens	Moyens déjà mis en place		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de participants aux événements Évaluation qualitative : qualité des événements		



FICHE ACTION 3 :

PROPOSER UN ÉVÉNEMENT PARTICULIER LIÉ À LA THÉMATIQUE ÉGALITÉ

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE CULTURE/ SOLIDARITES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Diffuser une culture de l'égalité en sensibilisant à la thématique		
Descriptif	<p>Diffuser la culture de l'égalité femmes-hommes passe aussi par la mise en avant de la thématique dans des événements spécifiques. Montfort Communauté a déjà soutenu ce type d'initiatives (spectacle Les Discrètes, spectacle Sept minutes...) et souhaite poursuivre dans cette voie en renouvelant les propositions.</p> <p>Dès 2023, Montfort Communauté financera la proposition de la compagnie « Quidam » pour une sensibilisation originale aux violences intra-familiales. La pièce « Elles dans la jungle » autour des violences sexistes pourrait être diffusée sur le territoire dès 2024, avec le soutien de l'intercommunalité.</p>		
Temporalité / Etat de l'action	2024-2025 – EN COURS (FAAT cie la Morsure, FAAT Rives)		
Moyens	Identification d'un prestataire - Financement		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de participants à l'événement		



FICHE ACTION 4 :

ÉCHANGES AVEC DES SPORTIFS LOCAUX SUR LA THÉMATIQUE DES STÉRÉOTYPES GENRÉS

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Lutter contre les stéréotypes – Ouvrir le dialogue sur la thématique de l'égalité dans le sport en s'appuyant sur des parcours de vie.		
Descriptif	Si le sport n'est pas épargné par les stéréotypes genrés et le sexisme, il est aussi un formidable vecteur pour faire passer des messages et faire évoluer les mentalités. Depuis plusieurs années, Montfort Communauté soutient financièrement des sportifs de haut niveau dans leur carrière. Les faire témoigner sur leurs expériences, leur parcours de vie, les difficultés rencontrées, les préjugés qu'ils ont croisés est aussi une manière d'agir et sensibiliser les habitants du territoire à ces réactions encore très ancrées dans la société.		
Temporalité	2025-2026		
Moyens	Temps agents - identification d'intervenants		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre d'assistants à l'échange		



FICHE ACTION 5 :

INSTALLER DES MESSAGES DE PRÉVENTION DANS LES LIEUX SPORTIFS

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	<input type="checkbox"/> Spécifique / <input checked="" type="checkbox"/> Intégrée
------------------------	----------------------	----------------------	--

Public ciblé	Habitants du territoire (sportifs)
---------------------	------------------------------------



Objectif	Faciliter l'accès aux informations et organismes référents – Placer des messages de prévention des violences sexistes et sexuelles dans des lieux clés notamment sportifs
-----------------	---

Descriptif	<p>Les structures sportives sont toujours des lieux de grand passage, accueillant une diversité de population importante. Investir ces bâtiments en donnant plus de visibilité aux informations de prévention des violences sexistes et sexuelles a donc du sens. Cela diffuserait l'information à un large public dans des lieux neutres et fréquentés au quotidien.</p> <p>Ces messages pourraient aussi être mis à disposition des communes qui souhaitent les relayer dans leurs propres structures.</p>
-------------------	--

Temporalité	2025
--------------------	------

Moyens	Moyens techniques – financement des dispositifs
---------------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de lieux équipés
-------------------	---



FICHE ACTION 6 :

PROPOSER UN PROGRAMME DE SENSIBILISATION AUX AGENTS

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Interne et Partenaires communes		
Objectif	Sensibilisation des agents par des sessions sur les discriminations genrées, les violences, différences de symptômes de maladies selon les sexes... Développer la culture commune de l'égalité		
Descriptif	Diffuser une culture de l'égalité commence par l'interne et par la sensibilisation. Mieux connaître les ressorts des discriminations ou des violences sexistes, savoir comment réagir, sont essentiels. Mais on peut aussi aller plus loin en contribuant à la meilleure connaissance croisée des hommes et des femmes, par des sessions de sensibilisation par exemple aux différences de symptômes d'une même maladie pour les hommes et les femmes. C'est le cas de l'infarctus qui est détecté en moyenne plus tardivement chez les femmes. Une sensibilisation sur ces sujets pourrait contribuer à développer des meilleurs réflexes, donc un rééquilibrage dans la connaissance et la prise en charge médicale.		
Temporalité	2025-2026		
Moyens	Temps agents - Financement des intervenants		
Évaluation	Évaluation quantitative : Nombre d'agents participants		



FICHE ACTION 7 :

INFORMER LES AGENTS DES DISPOSITIFS D'ALERTE EXISTANTS AU MOMENT DU RECRUTEMENT

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	-----------------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Interne
--------------	---------



Objectif	<p>Informer au moment du recrutement sur les organismes / dispositifs d'alerte (Dicrim alerte) qui existent et sur les numéros d'urgence</p> <p>Fournir des outils concrets pour que les agents puissent s'en saisir en cas de besoin</p>
----------	---

Descriptif	<p>Qu'il s'agisse d'alerter sur une discrimination, du harcèlement ou des violences, des dispositifs existent mais sont souvent peu ou mal connus des agents, de même que les procédures à suivre.</p> <p>Le but de cette action est de donner les outils et les informations nécessaires aux agents pour qu'ils puissent rapidement savoir comment réagir et à quel interlocuteur s'adresser.</p> <p>Enfin, s'il est également important d'informer les agents déjà en poste, créer un support spécifique distribué dès le recrutement permettrait de mettre en avant l'intérêt de la collectivité pour le sujet dès la prise de fonction des nouveaux salariés et les inciter à s'intéresser à cette thématique.</p>
------------	--

Temporalité	2024
-------------	------

Moyens	Création d'un support d'accueil - Pas de moyens spécifiques
--------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre d'agents informés
------------	--



FICHE ACTION 8 :

DIFFUSER DE L'INFORMATION SUR LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE DÉV. ÉCONOMIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire (Créateurs d'entreprise)		
Objectif	Mieux faire connaître le statut de conjoint collaborateur qui concerne notamment les agriculteurs et les commerçants		
Descriptif	<p>Même si le cas est moins fréquent qu'auparavant, il existe encore de nombreuses professions où les conjoints travaillent ensemble : agriculteurs, artisans, petits commerçants, restaurateurs, professions libérales... Malgré des évolutions positives, il arrive encore que seul l'un des conjoints soit déclaré, souvent les hommes. Cela peut entraîner une forte précarisation du conjoint non déclaré : faible protection sociale, perte de revenus en cas de divorce ou de décès, faible retraite... Le statut de conjoint-collaborateur permet de parer en partie à cette précarité : en assurant une retraite de base et complémentaire, une protection invalidité-décès, des allocations en cas de congé paternité ou maternité, de bénéficier d'une formation professionnelle continue...</p> <p>Mieux diffuser l'information sur ce statut est donc un enjeu important</p>		
Temporalité	Fin 2024		
Moyens	Mise en place d'une note d'information complète et à jour sur le statut de conjoint collaborateur à destination du Point Accueil Emploi et de l'Office de Commerce. Expert-comptable peuvent être conseil sur cette thématique.		
Evaluation	Évaluation quantitative : nombre de bénéficiaires		



FICHE ACTION 9 :

CRÉER UN OUTIL DE COMMUNICATION RASSEMBLANT TOUTES LES ACTIONS POUR AIDER À L'EMPLOI DES FEMMES

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE DÉV. ÉCONOMIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	----------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Habitantes du territoire
--------------	--------------------------

Objectif	Faire connaître à toutes les femmes les organismes et actions pour les accompagner dans leur vie professionnelle
----------	--

Descriptif	<p>Souvent méconnus, de nombreux organismes proposent des accompagnements spécifiques pour les femmes qui souhaitent trouver un emploi, se reconverter ou monter leur entreprise, ou qui traversent des difficultés dans leur vie (séparation, violences conjugales...)</p> <p>Ainsi, le CIDFF peut accompagner les femmes dans leur recherche d'emploi, et les conseiller en matière de procédures, lois et dispositifs d'aide. L'association « Entreprendre au Féminin » peut apporter une vraie aide supplémentaire à des femmes qui voudraient se lancer dans la création d'entreprises. D'autres organismes, sans être spécifiquement dédiés aux femmes, peuvent aussi être mis en avant : le PAE de Montfort Communauté accompagne tous les publics en matière d'emploi et d'insertion, et les missions locales sont spécialisées dans la recherche d'emploi et de formations pour les jeunes. Afin d'accentuer la visibilité de ces organismes et de clarifier leurs rôles, l'action doit permettre de créer un outil les rassemblant, afin que les usagères puissent s'y retrouver et faire appel aux bons acteurs selon leurs besoins.</p>
------------	---

Temporalité	2024 et suivants
-------------	-----------------------

Moyens	Appui sur un outil de communication & sous réserve CIDFF
--------	--

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de destinataires de l'information
------------	--



FICHE ACTION 10 :

IDENTIFIER DE NOUVEAUX LIEUX DE RELAIS DES INFORMATIONS DU RÉSEAU V.I.F

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE PETITE ENFANCE - SOLIDARITÉ	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
------------------------	---	----------------------	------------------------

Public ciblé	Habitants du territoire
---------------------	-------------------------



Objectif	Faciliter l'accès aux informations et organismes référents - Trouver de nouveaux accès aux informations sur leurs droits pour les victimes de violences familiales
-----------------	--

Descriptif	<p>Comment permettre à des victimes de violences familiales qui ne sont pas toujours accompagnées par des services publics de connaître leurs droits ? Comment diffuser ces informations à des familles isolées en zones rurales ?</p> <p>Cette nécessité d'informer la victime de la manière la plus discrète possible n'est pas toujours aisée. C'est pourquoi, Montfort Communauté propose de trouver de nouveaux lieux d'accueil pour relayer les informations du réseau V.I.F (Violence Intra-familiale). Les vétérinaires ont déjà été identifiés comme des potentiels partenaires, mais d'autres acteurs peuvent sans doute être sensibilisés</p>
-------------------	--

Temporalité	2025-2026
--------------------	-----------

Moyens	Temps agents – identification lieux /sites possibles
---------------	--

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de nouveaux lieux investis
-------------------	---



FICHE ACTION 11 :

ACCENTUER LA PROMOTION DU MÉTIER D'ASSISTANT.E MATERNEL.LE

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE PETITE ENFANCE - SOLIDARITÉ	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	---	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Habitants du territoire et Partenaires
---------------------	--

Objectif	Soutenir le rééquilibrage entre hommes et femmes - Accentuer la promotion du métier en général et auprès des hommes, encore rares dans ce domaine.
-----------------	--

Descriptif	<p>Le constat est sans appel : en France 97% des assistantes maternelles et des éducatrices de jeunes enfants sont des femmes. Le territoire de Montfort Communauté ne fait pas exception : seulement 3 hommes sur le territoire pour près de 179 femmes assistantes maternelles. En dehors de ce constat d'inégalité, ce manque d'attractivité du métier notamment auprès des hommes pose de réelles difficultés, puisque ce métier déjà en tension se retrouve pourvu par seulement la moitié de la population en âge de travailler. Les conséquences pour l'égalité hommes – femmes de cette pénurie sont issues d'un phénomène en chaîne : la complexité de la garde d'enfant a des conséquences sur les couples, l'un des parents devant aménager son temps de travail pour assurer la garde. Même si des inflexions sont visibles, les femmes sont encore très souvent le parent qui assurera cette garde, ayant des conséquences sur leur carrière, leur rémunération et leur retraite. Revaloriser ce métier de manière générale, donner envie aux hommes de s'y investir, c'est aussi faciliter la vie des familles et soutenir l'égalité.</p> <p>C'est pourquoi, Montfort Communauté souhaite accentuer les actions de promotion de cette profession. Un zoom dans le magazine « Agir » a déjà été réalisé dès 2023. D'autres opérations de ce type seront programmées pour avoir un impact et mieux faire connaître ce métier essentiel. La valorisation du métier est d'ailleurs une des missions renforcées du RPE.</p>
-------------------	--

Temporalité /état de l'action	2024-2025 - EN COURS
--------------------------------------	-----------------------------

Moyens	Moyens de communication – autres moyens à définir
---------------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de nouveaux / nouvelles assistant(es) maternel(les)
-------------------	--



FICHE ACTION 12 :

INTÉGRER UN ARTICLE « ÉGALITÉ » DANS CHAQUE MAGAZINE « AGIR »

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	SERVICE COMMUNICATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Interne et Habitants du territoire		
Objectif	Faire connaître les différentes déclinaisons de l'égalité Donner de la visibilité à la thématique		
Descriptif	<p>Le magazine intercommunal « Agir » est distribué à tous les foyers des 8 communes de Montfort Communauté. Son contenu bénéficie donc d'une visibilité importante sur le territoire. Le numéro du printemps 2023 avait déjà proposé un grand dossier thématique qui révélait la richesse du sujet. Le projet est de pérenniser cette communication isolée dans les futurs numéros du « Agir ».</p> <p>C'est pourquoi Montfort Communauté souhaite intégrer un petit article sur l'égalité femmes hommes dans chaque magazine. Initiatives en matière d'égalité, organismes d'aide, nouveaux dispositifs... Les sujets ne manquent pas et permettront à la fois de mieux faire connaître l'existant aux habitants et de les imprégner de ce sujet.</p>		
Temporalité	2024 – 2026		
Moyens	Temps agent – fil de l'eau		
Évaluation	Non spécifiée		



FICHE ACTION 13 :

SENSIBILISER LES PARENTS À L'ÉDUCATION NON GENRÉE – AUX STÉRÉOTYPES

Axe 2 : Communiquer, sensibiliser, diffuser

Service porteur	PÔLE SOLIDARITÉ-PETITE ENFANCE	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire (parents)		<input type="checkbox"/>
Objectif	Lutte contre les stéréotypes – Instauration d'une culture de l'égalité en ciblant les parents de jeunes enfants		
Descriptif	<p>Les mots utilisés dès le plus jeune âge pour qualifier un bébé, les réactions souvent inconscientes des adultes, conditionnent en partie le comportement et l'évolution des enfants. Les petites filles sont souvent valorisées pour être « sages », les petits garçons pour être « forts ». L'attribution de couleurs différenciées, de jouets différenciés ou d'activités contribuent à induire des inégalités entre filles et garçons. Inculquer la culture de l'égalité dès le plus jeune âge semble donc essentielle, la sensibilisation des parents également.</p> <p>La thématique d'égalité des genres a été intégrée à la politique Petite enfance de Montfort Communauté depuis de nombreuses années.</p> <p>C'est pourquoi, Montfort Communauté souhaite sensibiliser les parents à la transmission des stéréotypes et à l'éducation non genrée.</p>		
Temporalité	2025-2026		
Moyens	Temps agents– Intervenant spécialisé		
Évaluation	Évaluation qualitative : retours des participants Évaluation quantitative : nombre de participants		



ACCOMPAGNER

SOUTENIR

AGIR



FICHE ACTION 1 :

CRÉER DES MARCHES EXPLORATOIRES

Axe 3 : *Accompagner, soutenir, agir*

Service porteur	PÔLE EAT (sous réserve)	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		
Objectif	Pour un espace inclusif - s'approprier de nouveaux lieux et s'interroger sur leur fréquentation selon le genre		
Descriptif	<p>Les marches exploratoires existent depuis plusieurs années et ont été expérimentées dans divers endroits. Elles ont été créées en partant d'un constat : certains lieux publics sont désertés par les femmes, qui adoptent aussi des stratégies de déplacements beaucoup plus contraintes que les hommes, souvent pour se sécuriser.</p> <p>Les marches exploratoires peuvent avoir plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Inciter des femmes réticentes à découvrir, s'approprier de nouveaux lieux qu'elles ne fréquentent pas habituellement• Explorer une ville pour comprendre la répartition genrée et repérer les lieux clivants		
Temporalité	2025 – 2026		
Moyens	Moyen humain : animateur pour organiser les visites – Temps agents et budget dédié		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de participants Évaluation qualitative : retours des participants		



FICHE ACTION 2 :

SUBVENTIONNER LES ÉQUIPEMENTS VÉLOS POUR LE TRANSPORT DES ENFANTS

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE EAT (sous réserve)	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
------------------------	-------------------------	----------------------	------------------------

Public ciblé	Habitants du territoire
---------------------	-------------------------



Objectif	Favoriser la mobilité
-----------------	-----------------------

Descriptif	<p>La question des mobilités est un levier majeur dans l'égalité femmes-hommes, d'autant plus en zone semi-rurale et en période de fragilisation économique. De nombreuses subventions ont été ouvertes pour acquérir des vélos, mais les équipements permettant de transporter les enfants sont rarement inclus. Le parent s'occupant des enfants (statistiquement, souvent les femmes), s'il ne possède pas de voiture, peut être significativement limité dans ses déplacements. La subvention pour les nacelles et porte-bébés serait donc un accompagnement à cet équipement, aidant à décroisonner les parents et incitant à la pratique sportive dans des contextes familiaux qui limitent souvent la pratique sportive des parents.</p> <p>Le montant de subvention sera proposé en proportion de la dépense – il reste à définir.</p>
-------------------	--

Temporalité	2025 -2026
--------------------	------------

Moyens	Enveloppe financière nécessaire – étude du risque juridique sur responsabilité de la collectivité dans l'usage des équipements achetés
---------------	--

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de bénéficiaires
-------------------	---



FICHE ACTION 3 :

FACILITER LA MOBILITÉ PAR LE COVOITURAGE

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE EAT	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire		<input type="checkbox"/>
Objectif	Favoriser la mobilité		
Descriptif	<p>Identifiée comme une action prioritaire lors de l'élaboration et la concertation du Plan de Mobilité Simplifié, l'autostop organisé doit s'inscrire comme un mode de transport attractif et économique à part entière de Montfort Communauté. Bien connecté à la Métropole rennaise notamment par le train, notre territoire à dominante rurale reste dépourvu de solutions de transport pour connecter les communes entre elles bien que les chiffres nous montrent que les habitants se déplacent fréquemment d'une commune à une autre. Une pratique de l'autostop préexistante doit faciliter l'amorçage du covoiturage spontané et attirer des usagers vers cette solution qui s'appuie également sur des valeurs d'entraide et sur la solidarité entre les habitants.</p> <p>Afin de sécuriser l'utilisation du service par toutes et tous, la collectivité souhaite mettre en place une « Charte d'utilisation du dispositif » qui inclura des engagements et notamment celui d'adopter un comportement non discriminant, décent, poli et respectueux. La signature de cette charte entrainera la pose d'un autocollant pour les conducteurs permettant de pérenniser le fonctionnement et la mise en relation des usagers du service. Il est également imaginé de proposer une vignette différenciée pour les conductrices femmes qui souhaitent uniquement voyager avec des femmes.</p>		
Temporalité / Etat de l'action	2024-2026 EN COURS		
Moyens	Moyens financiers – Subventions potentiellement Fonds Vert / Région Bretagne / Département Ille-et-Vilaine / MSA Bretagne		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de bénéficiaires Évaluation qualitative : retour des usagers		



FICHE ACTION 4 :

DÉVELOPPER LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS SPORTIVES

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE SPORT-ÉDUCATION	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Partenaires (Associations sportives)		
Objectif	Assurer l'équité des politiques publiques en matière de subvention		
Descriptif	Depuis de nombreuses années, Montfort Communauté a mis en place une politique active de soutien aux associations sportives du territoire. Or, le travail sur les subventions octroyées par les pouvoirs publics peut-être un levier intéressant en matière d'égalité femmes-hommes. En soutenant le groupement de jeunes de football féminin La Vaunoise, Montfort Communauté a déjà initié un positionnement de soutien à l'équité dans la pratique sportive. Le projet est aujourd'hui de généraliser cette attention à l'équité en instaurant des bonus financiers pour les projets valorisant l'égalité femmes – hommes ou permettant l'ouverture de sections féminines ou masculines de sports où une seule section existe.		
Temporalité / Etat de l'action	2024 -2026 – (Convention GJ La Vaunoise 2024-2026)		
Moyens	Moyens financiers		
Évaluation	Évaluation quantitative sur plusieurs années Évaluation qualitative : retour des associations		



FICHE ACTION 5 :

ORGANISER UN APPEL À PROJET THÉMATIQUE ANNUEL AUTOUR DE L'ÉGALITÉ

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	GOUVERNANCE – DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	---	----------------------	----------------------------------

Public ciblé	Habitants du territoire et partenaires
---------------------	--



Objectif	Diffuser la culture de l'égalité – Impliquer les différentes composantes du territoire dans la démarche « égalité »
-----------------	---

Descriptif	Depuis 2017, Montfort Communauté a mis à disposition d'un collectif citoyen un budget pour proposer des actions en faveur de l'égalité. La collectivité souhaite aujourd'hui aller plus loin dans la démarche participative en passant par un appel à projet ciblé qui pourrait être organisé avec les différents pôles de Montfort Communauté et concerner différentes facettes de la société (entreprises, jeunes, parents, sportifs, associations, commerçants...). Cet appel à projet thématique serait ouvert à tous, pourvu que le porteur de projet réside sur le territoire. Montfort Communauté s'engagera à financer tout ou partie du ou des projets sélectionnés, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée.
-------------------	---

Temporalité	2025 -2026
--------------------	------------

Moyens	Financement de l'appel à projet, accompagnement technique
---------------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de candidatures Évaluation qualitative : impact du projet proposé
-------------------	---



FICHE ACTION 6 :

AVOIR UN RÉFÉRENT ÉLU SIÉGEANT À TOUTES LES SESSIONS DU RÉSEAU V.I.F

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	GOUVERNANCE – DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Elus – Partenaires		<input type="checkbox"/>
Objectif	Lutter contre les violences intra-familiales		
Descriptif	<p>Le réseau V.I.F rassemble à l'échelle du territoire tous les acteurs pouvant être amené à recueillir la parole ou traiter des cas de violences intra-familiales. Pour le territoire de Montfort Communauté, c'est l'agence départementale du Pays de Brocéliande qui coordonne ce réseau. Si plusieurs agents et élus assistent déjà aux réunions, aucun n'est désigné comme représentant permanent.</p> <p>Il s'agirait pour Montfort Communauté de désigner un élu et un agent référents permanents afin d'affirmer la volonté de la collectivité de soutenir les actions du réseau et pouvoir être courroie de transmission des informations fournies par le réseau vers les services et inversement.</p>		
Temporalité	2024-2026 - REALISEE		
Moyens	Désigner un agent et un élu – Pas de moyen spécifique		
Évaluation	Sans objet		



FICHE ACTION 7 :

INSTAURER UN AGENT OU GROUPE RÉFÉRENT « ÉGALITÉ »

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	-----------------------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Interne
---------------------	---------



Objectif	Clarifier les personnes ressources Faciliter l'accès aux informations et la prise en charge de la thématique Instaurer un agent ou groupe d'agents référent « égalité » (recueil des besoins, propositions, informations, observations...)
-----------------	--

Descriptif	<p>Si de nombreux agents de Montfort Communauté sont déjà sensibilisés à cette thématique de l'égalité femmes-hommes, l'absence d'un agent ou d'un groupe d'agents officiellement désignés pour accompagner ce sujet en interne limite les propositions et rend l'accès aux informations plus diffus.</p> <p>C'est pourquoi, la collectivité propose de réfléchir à la désignation d'un référent « égalité » interne, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un petit groupe. Ce référent sera en charge du recueil des besoins internes et de relayer des propositions concrètes. Cela peut aussi passer par le biais du GTP : un agent référent « égalité » pourrait animer un cycle de réflexion du GTP afin de proposer le maximum d'actions internes. Un autre groupe pourrait aussi être créé. Les modalités précises sont donc à fixer.</p> <p>Ce référent devra communiquer avec l'agent chargé de l'égalité qui suivra la mise en œuvre du plan d'action, mais les deux missions sont clairement distinctes. Le référent ne se substitue pas au chargé de l'égalité.</p>
-------------------	---

Temporalité/ Etat de l'action	2024 – REALISEE
--	-----------------

Moyens	Pas de moyen spécifique – Mode de désignation du référent à déterminer
---------------	--

Évaluation	Désignation d'un agent ou groupe et connaissance de son rôle par les autres agents
-------------------	--



FICHE ACTION 8 :

PROPOSER UN PROGRAMME « BIEN-ÊTRE / CHARGE MENTALE » À DESTINATION DES AGENTS

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	-----------------------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Interne et Partenaires communes
---------------------	---------------------------------



Objectif	Agir concrètement sur l'égalité – Faire découvrir des méthodes pour agir sur son quotidien
-----------------	--

Descriptif	<p>Si les hommes comme les femmes peuvent souffrir de stress et d'une trop grande charge mentale, de nombreuses études scientifiques et statistiques ont prouvé que globalement, les femmes étaient, encore aujourd'hui davantage. La sociologue Monique Haicault définit la charge mentale comme le fait de « <i>devoir penser simultanément à des choses appartenant à deux mondes séparés physiquement</i> », tel que penser aux corvées qui attendent à la maison lorsque l'on est au travail. Cette forme de pression permanente a des conséquences concrètes sur la santé, notamment des femmes souvent plus stressées, mais aussi statistiquement plus sujettes à l'obésité faute de temps disponible pour s'occuper d'elles-mêmes.</p> <p>Montfort Communauté souhaite agir en interne sur cette inégalité sociétale qui perdure. En proposant un programme « bien-être / gestion de la charge mentale » qui se concrétisera par des ateliers de gestion du stress, mais aussi des défis autour de l'alimentation ou du sport, la collectivité espère aider à son niveau ses agents à mieux vivre leur quotidien.</p>
-------------------	---

Temporalité/ Etat de l'action	2024 -2026 EN COURS (2024 : santé mentale et RPS)
--------------------------------------	--

Moyens	Financement d'intervenants
---------------	----------------------------

Évaluation	Evaluation quantitative : nombre d'agents participants
-------------------	--



FICHE ACTION 9 :

PROPOSER UN BILAN-DIAGNOSTIC AUX MAIRIES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN INTERNE

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE RESSOURCES HUMAINES	Type d'action	Spécifique / Intégrée
------------------------	-----------------------------	----------------------	-----------------------

Public ciblé	Partenaires communes
---------------------	----------------------



Objectif	<p>Avoir une vision extérieure sur la thématique avant de définir des actions pertinentes – amorcer une analyse des services sur leurs propres pratiques</p> <p>Accompagner les communes pour mieux se saisir de cette thématique polymorphe</p>
-----------------	--

Descriptif	<p>Intégrer et développer des actions pour l'égalité femmes -hommes peut sembler à première vue compliqué, tant le sujet est large et peut être saisi de différentes manières. Afin d'aider les communes à initier la démarche, Montfort Communauté propose de soutenir un bilan-diagnostic de l'égalité femmes-hommes en interne. Il permettra aux communes de se situer, de prévoir d'éventuelles formations avant de proposer des actions dans leur politique interne.</p>
-------------------	---

Temporalité	2024 – 2025
--------------------	-------------

Moyens	Envoyer aux mairies le modèle (réseau RH)
---------------	--

Évaluation	<p>Évaluation quantitative : nombre de communes participante</p> <p>Évaluation qualitative : retour des mairies sur le processus</p>
-------------------	--



FICHE ACTION 10 :

INTÉGRER LES CRITÈRES « ÉGALITÉ » AUX MARCHÉS PUBLICS

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE FINANCES (SOUS RESERVE)	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
------------------------	------------------------------	----------------------	------------------------

Public ciblé	Entreprises- partenaires
---------------------	--------------------------



Objectif	Intégrer concrètement les critères d'égalité femmes-hommes aux marchés publics
-----------------	--

Descriptif	En lien avec la fiche-action 8 / Axe 1. Cette fiche-action prévoit la formation des agents gérant les marchés publics sur l'intégration de l'égalité femme-hommes. La présente fiche vient dans la suite logique de cette action : travailler sur les critères égalité des marchés publics et pouvoir les tester sur au moins un marché sur la période 2024-2025.
-------------------	---

Temporalité	2025 – 2026
--------------------	-------------

Moyens	Temps agents
---------------	--------------

Évaluation	Intégration de critères d'égalité femmes-hommes à au moins 1 marché public
-------------------	--



FICHE ACTION 11 :

ADAPTER LA PRISE EN CHARGE DES OUTILS NUMERIQUES EN PRENANT EN COMPTE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE INFORMATIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	----------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Interne
--------------	---------



Objectif	Permettre une meilleure appropriation des outils numériques
----------	---

Descriptif	<p>Alors que le numérique est un monde majoritairement masculin, l'identité numérique et les usages des outils numériques peuvent également se retrouver genrés. Le service informatique de Montfort Communauté va donc travailler sur la mise en place d'actions portant aussi bien sur la configuration des outils (messages d'accueil par exemple) que sur la formation et l'assistance informatique (faciliter l'auto-apprentissage face à un problème technique qui survient). Ces actions destinées à tous les agents doivent participer à l'équité d'accès à l'outil informatique.</p>
------------	---

Temporalité / Etat de l'action	2024 -2026 – REALISEE (« Les temps du SIDN ») et se poursuivra
--------------------------------	---

Moyens	Temps agent
--------	-------------

Évaluation	Données de support informatique
------------	---------------------------------



FICHE ACTION 12 :

PROPOSER DES ATELIERS PARENTS

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE SOLIDARITÉ PETITE-ENFANCE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	-----------------------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Habitants (Pères de jeunes enfants)
--------------	-------------------------------------



Objectif	Aider les Pères/ Mères à vivre leur parentalité en répondant à ces questionnements : Comment créer un lien avec son bébé ? Comment vivre sa paternité ?
----------	--

Descriptif	<p>Les pères sont aujourd'hui nombreux à souhaiter s'investir davantage dans le quotidien de leurs jeunes enfants, période où les mères sont souvent plus présentes. Cependant, ils peinent parfois à trouver leur place dans cette nouvelle configuration familiale. Les aider à s'investir dans leur rôle de père, leurs transmettre des outils pour faciliter la création de lien avec leur bébé et faire en sorte que la paternité soit source d'accomplissement, voilà l'objet de la présente action.</p> <p>Pour atteindre ces objectifs, Montfort Communauté souhaite mettre en place des ateliers ouverts à toutes et tous afin de répondre plus finement aux interrogations que les hommes peuvent se poser sur leur rôle de père et les aider à s'y épanouir, pour le bien de toute la famille. Ces ateliers viendraient en complément d'un programme varié déjà en place sur la parentalité, l'éveil et le soin aux jeunes enfants.</p>
------------	--

Temporalité / Etat de l'action	2024 – EN COURS
--------------------------------	-----------------

Moyens	Moyens financiers
--------	-------------------

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de participants Évaluation qualitative : retour des participants
------------	--



FICHE ACTION 13 :

CRÉER ET DISTRIBUER UN RÉFÉRENTIEL INTERNE POUR UNE COMMUNICATION DÉGENRÉE

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE COMMUNICATION	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Interne		<input type="checkbox"/>

Objectif	Sortir des stéréotypes – Favoriser une communication « neutre »
----------	---

Descriptif	<p>Si les grands pans de la communication sont gérés par le service dédié, presque tous pôles peuvent être amenés à communiquer via des réseaux sociaux traitant d'un thème spécifique, via une publication pour un réseau de professionnels ou pour un événement ciblé... Même si des actions de formation plus approfondies sont prévues pour les chargés de communication, il apparaît essentiel que tous les agents puissent être sensibilisés et accéder à minima à un référentiel pour éviter les principaux écueils. Au-delà du fameux « point médian (.e.s) », l'écriture dégenrée, inclusive, neutre ou épïcène selon l'adjectif que l'on préfère peut aussi passer par des formulations simples, auxquelles il faut juste penser en utilisant des mots qui ne renvoient pas au genre (par ex : « Vous êtes déjà client ? Connectez-vous ! » devient : « Vous avez déjà un compte ? Connectez-vous ! »).</p> <p>Afin que le maximum de services puissent maîtriser ces techniques peu contraignantes, le service communication propose de créer un référentiel qui sera distribué aux agents actuels mais également aux nouveaux arrivants.</p>
------------	--

Temporalité	2024 – 2026
-------------	-------------

Moyens	Temps agent (formation en amont)
--------	-----------------------------------

Évaluation	Création du support et appropriation par les différents services
------------	--



FICHE ACTION 14 :

CRÉER DES SUPPORTS AVEC LES RÉFÉRENCES D'URGENCE POUR LES KITS D'ACCUEIL DES AGENTS

Axe 3 : Accompagner, soutenir, former

Service porteur	SERVICE COMMUNICATION / RH	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	----------------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Interne
--------------	---------



Objectif	Faciliter l'accès aux informations de base – Savoir alerter en cas de situation d'urgence
----------	---

Descriptif	<p>Qu'il s'agisse d'alerter sur une discrimination, du harcèlement ou des violences, des dispositifs existent mais sont souvent peu ou mal connus des agents, de même que les procédures à suivre.</p> <p>Il s'agit de créer un support donnant les outils et les informations nécessaires aux agents pour qu'ils puissent rapidement savoir comment réagir et à quel interlocuteur s'adresser.</p> <p>Cette action sera menée en lien avec le service Ressources Humaines qui sera chargé de présenter et distribuer ce référentiel (Fiche-action 7 – Axe II)</p>
------------	--

Temporalité	2024 – 2026
-------------	-------------

Moyens	Temps agents
--------	--------------

Évaluation	Finalisation et distribution des supports
------------	---



FICHE ACTION 15 :

PROPOSER DES ENTRETIENS INDIVIDUELS : « VALORISER PROFESSIONNELLEMENT UN CONGÉ PARENTAL »

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE DÉV. ÉCONOMIQUE	Type d'action	Spécifique / Intégrée
-----------------	----------------------	---------------	-----------------------

Public ciblé	Habitants du territoire (Personnes en recherche d'emploi)
--------------	---



Objectif	Proposer des entretiens individuels pour la rédaction de CV ou préparation d'entretien « Comment valoriser un congé parental / une carrière interrompue pour raison familiale ? »
----------	---

Descriptif	<p>Traditionnellement, le part des femmes accueillies au PAE est supérieure à celle des hommes. Elles sont confrontées à des difficultés particulières dans leur recherche d'emploi et sont plus souvent par des carrières hachées ou interrompues, notamment pour cause familiale. Le PAE s'attache à accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi dont les femmes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Proposer aux personnes ayant eu un congé parental ou une interruption de carrière pour raison familiale de travailler sur l'argumentation, la présentation et la valorisation de cette interruption- Aide à la rédaction du cv : mise en avant des compétences développées durant le congé parental ou interruption de carrière- Entretien professionnel : apprendre à développer une présentation, argumentation valorisante- Orienter si besoin vers les partenaires de l'insertion professionnelle pour favoriser la reprise d'activité : Module découverte des métiers ou bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi du CIDFF 35, Association Euréka Emplois Services ...
------------	---

Temporalité / Etat de l'action	2024 – REALISEE - 2025-2026 : proposer des actions vers les employeurs ?
--------------------------------	---

Moyens	Libérer des plages de RDV individuels – Intégrés aux accueils proposés par le PAE
--------	---

Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de participants (utilisation du logiciel d'outil statistique AGDE : cf actions du service)



FICHE ACTION 16 :

INSTALLER DES DISTRIBUTEURS DE PROTECTIONS PÉRIODIQUES DANS LES MÉDIATHÈQUES

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE CULTURE	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Habitants du territoire (Public des médiathèques)		<input type="checkbox"/>
Objectif	Lutte contre la précarité menstruelle		
Descriptif	<p>Les associations estiment que 4 millions de femmes sont victimes de précarité menstruelle en France, chiffre qui aurait doublé en 2 ans. Afin de participer à la lutte contre cette inégalité majeure, il est proposé aux médiathèques du réseau Avéla l'installation de distributeurs de protections périodiques dans les toilettes des différentes structures, en accord avec les municipalités. Le financement des distributeurs sera ainsi porté par Montfort Communauté, les communes s'engageant à assurer le fonctionnement et le réassort.</p> <p>En dehors des médiathèques, des structures de Montfort Communauté pourraient être également équipées comme la piscine Océlia.</p>		
Temporalité	2025		
Moyens	Financement des distributeurs – organisation du réassort Communication sur cette initiative		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre de distributeurs installés ; fréquence d'utilisation		



FICHE ACTION 17 :

CRÉER UNE MALLE À OUTILS POUR DES ANIMATIONS « ÉGALITÉ » DANS LES MÉDIATHÈQUES

Axe 3 : Accompagner, soutenir, agir

Service porteur	PÔLE CULTURE	Type d'action	-Spécifique / Intégrée
Public ciblé	Partenaires (médiathèques) – Habitants du territoire		<input type="checkbox"/>
Objectif	Lutter contre les stéréotypes et introduire une culture de l'égalité en proposant des malles à outils pour accompagner les médiathécaires dans leurs médiations sur l'égalité femmes-hommes		
Descriptif	La coordination des médiathèques du réseau Avéla propose des malles pédagogiques contenant des outils sur différentes thématiques. Ces malles sont utilisées dans leurs animations à destination du public, notamment des scolaires. La proposition est de créer une malle pédagogique autour de l'égalité femmes-hommes permettant aux médiathécaires de se saisir du sujet plus facilement. La malle contiendrait une trentaine de titres différents d'ouvrages de nature variée (BD, romans, documentaires...) qui traitent de ce sujet, une exposition en cinq panneaux, des petits jeux et des fiches pédagogiques. Cette première malle serait axée sur le jeune public le plus présent dans les médiathèques : les 5-10 ans. Cependant, selon la demande des participants et le succès de l'outil, d'autres créations de malles à destination des adolescents par exemple, pourraient être créées.		
Temporalité/ Etat de l'action	2024 – REALISEE		
Moyens	Financement du contenu de la malle		
Évaluation	Évaluation quantitative : nombre d'emprunts par les médiathécaires Évaluation qualitative : retour des participants / des médiathèques		

QUELQUES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES SUR NOTRE TERRITOIRE

Si l'égalité femmes-hommes concerne tous les pôles de Montfort Communauté, certains services sont en première ligne comme le Relais Petite Enfance ou encore le Point Accueil Emploi. Mais en dehors des services internes à Montfort Communauté, les acteurs de l'égalité sont nombreux. Ils varient selon les territoires et sont de diverses natures : organismes publics, associations... Partenaires, ils complètent l'action de la Communauté de commune. Sans proposer une liste exhaustive, voici la présentation de quelques-uns de ces acteurs présents sur notre territoire.

Le CIDFF

Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles est une association à qui l'Etat a confié des missions de service public. Il dispense des conseils gratuits à toutes les femmes sur leurs droits et assure aussi un accompagnement plus spécifique pour le retour à l'emploi. A noter que des permanences juridiques ont lieu dans les locaux de Montfort Communauté

La Mission locale We Ker

La Mission locale We ker est une association chargée de l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans dans le monde de l'emploi. Ils mettent régulièrement en place des actions pour dégenrer les métiers plus clivés et casser les préjugés à l'emploi. Une chargée de mission « égalité femmes-hommes » est présente au siège de Rennes. We ker possède un bureau d'accueil dans les locaux de Montfort Communauté.

Le CDAS

Le Centre Départemental d'Action sociale est la porte d'entrée de toute l'action sociale du département aux échelles locales. L'antenne de Montfort propose des projets aux collectivités, mais accompagne aussi concrètement des habitants du territoire dans différents domaines : santé mentale, handicap, lutte contre les violences... Le CDAS coordonne entre autre le réseau V.I.F (Violences Intra-familiales) qui rassemble au plus large tous les intervenants concernés par ce sujet. Ce réseau facilite la transmission des informations, permet l'échange d'expériences et l'inter-connaissance des acteurs confrontés aux violences intra-familiales.

L'intervenante sociale de la Gendarmerie

L'intervenante sociale de la Gendarmerie de Montfort-sur-Meu : en lien direct avec la Gendarmerie de Montfort, l'intervenante sociale de la gendarmerie est une porte d'entrée pour toute personne subissant des violences. L'échange n'impliquant pas forcément une judiciarisation, elle pourra conseiller les personnes accueillies sur les procédures les plus adaptées à leur situation et les réorienter si besoin vers d'autres acteurs. A noter qu'en cas de plainte, un agent de la gendarmerie est spécialement formé pour recueillir les récits des victimes de violences.

Les CCAS

Les Centres Communaux d'Action Sociale assurent la mise en œuvre de la politique sociale des communes qui varie d'une commune à l'autre. Mais quelles que soient leurs actions, l'égalité femmes - hommes est souvent induite de par la nature de leurs interventions. A titre d'exemple le CCAS de Montfort-sur-Meu aide à la constitution des dossiers de demandes sociales, lutte contre l'isolement des seniors et gère les logements sociaux et les hébergements d'urgence du Pays de Brocéliande. La plupart des communes ont un CCAS.

