

DELEGATION DE Madame Sonia DUBOURG-LAVROFF

Communication sur le plan d'action de la Ville de Bordeaux pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

- Par la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 14 mai dernier à Bordeaux, à l'occasion de la tenue de la 2^{ème} Conférence Nationale sur la mise en oeuvre de cette Charte, organisée par l'Association Française des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), la Ville a officiellement concrétisé son engagement en faveur de l'égalité.
- En effet, elle s'est engagée à élaborer, adopter et mettre en œuvre un plan d'action opérationnel, fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires dans un délai de deux ans. Ce travail a permis de décliner un plan d'action autour de trois thèmes centraux :
 - 1) la gestion des ressources humaines au sein de la mairie,
 - 2) l'éducation et la formation,
 - 3) la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité.
- Ce plan d'actions constitue le point d'orgue d'un processus initié au sein des services de la ville en septembre 2012, par la mise en place d'un Comité de Pilotage Charte.
- Ce Comité s'est réuni à plusieurs reprises pour mener un travail synthétique et transversal de recensement des actions déjà réalisées par la Ville en faveur de l'égalité. Il a également permis de mener une réflexion pour proposer de nouvelles actions, en vue de poursuivre et renforcer son engagement vers l'égalité.
- Je vous invite donc à prendre connaissance du contenu de ce plan d'action et vous demande d'apporter une attention toute particulière à la concrétisation des différents engagements pris, tout en continuant à être force de proposition, afin de faire vivre ce plan d'action et de rendre l'objectif d'égalité femme-homme à la Ville de Bordeaux naturel et exemplaire.

MME DUBOURG-LAVROFF. -

Monsieur le Maire, Mesdames, Messieurs, comme vous le savez le Maire de Bordeaux porte très haut l'objectif d'égalité des femmes et des hommes dans vie locale. En mai dernier il s'est engagé en signant la charte européenne à proposer un plan d'action. Il m'a alors confié le soin de coordonner cette démarche avec l'équipe de la Direction Générale des Relations Internationales.

Un travail collectif a été mené avec les adjoints concernés : Mme COLLET, Mme BREZILLON, Mme PIAZZA et M. PALAU, leurs services et Monsieur le Secrétaire Général.

Ce travail a porté ses fruits. Il vous est présenté ici sous une forme détaillée accompagnée d'un plan de communication.

M. LE MAIRE. -

Merci.

Mme AJON

MME AJON. -

Dans un contexte de crise économique, de précarité et d'incertitudes l'équilibre entre les hommes et les femmes se fragilise encore plus. Les modèles de stabilité du couple se fissurent, les inégalités au travail se développent et les ambitions des femmes, malheureusement, se rétractent bien souvent autour de la sphère familiale.

Aussi nous ne pouvions qu'être favorables à toutes les actions œuvrant pour l'égalité femmes / hommes au sein de la Ville de Bordeaux.

L'importance de ce sujet aujourd'hui est encore plus important alors que certains gouvernements européens souhaitent voir reculer de manière unilatérale des droits fondamentaux pour les femmes en remettant en cause le droit de l'IVG.

C'est pourquoi je regrette le manque de générosité, d'innovations du plan d'action que vous nous proposez aujourd'hui. Un plan qui a l'air fait à la va-vite, malheureusement.

On ne voit malheureusement dans ce plan d'action qu'une politique d'affichage et de récupération de l'action associative. Une politique d'affichage où l'on ne va pas au bout des choses mais où l'on ne fait que peindre de beaux mots sur les façades.

Je ne prendrai pour exemple que l'accompagnement à la parentalité des agents de la collectivité afin que la maternité ne soit pas un frein au déroulé de la carrière pour les femmes. On ne voit apparaître qu'un simple entretien avec le supérieur hiérarchique. Pas d'accompagnement à la garde des enfants, pas d'accompagnement à la poursuite de l'allaitement, deux points majeurs qui sont un frein malheureusement à la poursuite des carrières des femmes.

Une politique d'affichage que l'on peut identifier sur un deuxième point. Vous le savez, lutter contre les stéréotypes filles / garçons est un enjeu d'égalité et de mixité dès le plus jeune âge de l'enfance. Nous le savons tous ici, vous comme moi. Or on ne voit dans vos pistes de travail aucun travail auprès des agents des services petite enfance, ni pour plus de mixité dans les métiers de la petite enfance. Pas d'accompagnement pour parler de la politique du genre envers vos agents.

Enfin une politique de récupération du travail associatif dans le domaine de l'égalité hommes / femmes, ce qui pourrait ne pas être négatif, mais un moteur pour ces associations. Mais quand on voit que vous citez votre appui au planning familial qui, je le rappelle, est privé de locaux adaptés à ces situations, qui malgré ses efforts pour vous demander une mise à l'abri de son association n'a reçu aucun soutien de votre part, j'appelle ça de la récupération.

C'est ici le seul centre de planning familial de grandes villes de France qui n'est pas logé par la municipalité.

Vous l'aurez compris, je suis et nous sommes déçus par le manque d'ambition de ce plan d'action dans la retenue ; un affichage, une récupération qui n'est que la caution du travail des associations militantes du droit des femmes.

Nous regrettons que Bordeaux reste avec ce plan d'action perpétuellement dans une politique de rattrapage du retard dans le domaine de l'égalité femmes / hommes.

M. LE MAIRE. -

Mme NOËL

MME NOËL. -

Quelques remarques également sur ce plan d'action.

En premier lieu une toute première remarque qui, de mon point de vue, traduit de votre part une expression qui est en contradiction pour moi flagrante avec le plan d'action que nous avons à évoquer maintenant.

Vous avez indiqué lors de la présentation de votre programme municipal que vous étiez soucieux d'aider les jeunes femmes à concilier vie de famille et vie professionnelle et qu'à cet effet vous prévoyiez d'augmenter la capacité d'accueil pour les tout petits.

Cela laisse apparaître, Monsieur le Maire, puisque vous avez évoqué d'aider les jeunes femmes, que vous semblez voir la conciliation vie professionnelle / vie familiale uniquement comme un enjeu féminin, et donc, pour rejoindre ce que disait Emmanuelle AJON tout à l'heure, là, déjà vous entrez de mon point de vue en contradiction avec le plan pour l'égalité hommes / femmes, puisque selon vous c'est une reconnaissance que la question de l'accueil des petits est une affaire de femmes.

A la lecture du plan j'avais quelques commentaires complémentaires.

Page 4 vous évoquez la tendance vers une harmonisation des salaires avec une différence de 13% entre les hommes et les femmes contre une moyenne nationale de 16%. Vous avouerez avec moi que cela ne traduit pas, avec un différentiel de 3 points, une très grande exemplarité.

Vous évoquez page 4 la création en 2010 d'un comité de veille de lutte contre le sexisme. Là encore je rejoins ce qui vient d'être dit. Vous notifiez que des actions ont été menées par d'autres associations que ce comité de veille et vous citez le planning familial, le CIDFF, la Maison des Femmes et vous reconnaissez la pertinence des actions qui sont menées par ces structures dans le domaine de l'égalité hommes / femmes. Et là moi aussi j'ai envie de vous dire : qu'avez-vous fait pour ces associations, particulièrement le planning familial sous la forme d'une offre de local pour exercer leurs activités ?

Page 5 vous indiquez que la Ville de Bordeaux est exemplaire dans la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination et dans la promotion de l'égalité. Une fois de plus vous faites état d'une autosatisfaction résolue, sans nuance. Si elle était aussi exemplaire que ça y aurait-il nécessité à établir un plan pour l'égalité hommes / femmes.

Vous évoquez dans la même page une pléthore de conseils consultatifs en tous genres dont on ne peut distinguer ni l'articulation, ni les compétences, ni les moyens réels pour mener une politique en direction de cette égalité, ce qui d'ailleurs n'est pas immédiatement de leur ressort mais bien de celui de la Ville et de ses élus.

Page 13 vous évoquez la nécessité de promouvoir l'égalité dans les instances de concertation municipale. Je ne rappellerai pas les propos de mon collègue PAPADATO lors d'un dernier Conseil où il évoquait le fait que les conseils de quartiers étaient précisément très loin d'être paritaires.

Vous évoquez page 18 les bénéficiaires des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique et donc une étude sur cette parité hommes / femmes chez ces bénéficiaires. Vous indiquez que cette action est réalisée. Il aurait donc été intéressant que les résultats de l'étude soient donnés puisque que de fait il est noté quelle est réalisée mais nous n'avons aucun élément sur le résultat de cette analyse.

Voilà en quelques mots ce que j'avais souhaité pointer concernant ce plan. Bien entendu nous soutenons en tout état de cause qu'un plan ambitieux soit développé, mais vous conviendrez avec moi qu'un certain nombre de réserves peuvent être faites.

M. LE MAIRE. -

Mme VICTOR-RETALI

MME VICTOR-RETALI. -

Sans reprendre tous les arguments qui ont été donnés auxquels je souscris entièrement, effectivement concernant les associations qui défendent les femmes sur la Ville de Bordeaux, dans lesquelles je voudrais inclure IPPO qui travaille auprès des prostituées, j'aimerais que nous ayons un soutien effectif beaucoup plus important que ce qu'il est là actuellement.

Ces associations sont peut-être considérées comme des repères d'opposants, mais ce n'est pas le cas. Ce sont des associations qui sont auprès des femmes au quotidien, qui ont besoin de soutiens financiers importants, de locaux évidemment et de possibilité d'interagir avec la vie de la ville.

Sur ce dernier point il y a des insuffisances pour le moment. Peut-être que ça va être amélioré par ce plan qui est, à mon avis, pour le moment surtout de la communication. Il faut voir dans quelle mesure on va pouvoir l'appliquer d'une manière efficace dans le travail de terrain.

D'autre part, tant que nous aurons un problème de garde des petits enfants à Bordeaux, et nous en avons un qui est important, nous aurons un problème d'égalité, parce que, effectivement on pourrait dire que hommes ou femmes peuvent avoir un problème de garde, seulement il se trouve très souvent que le salaire des femmes étant un peu inférieur, ce sont elles qui ont ce problème et qui finissent par arrêter de travailler et par décrocher.

Hélas, c'est bien ce qui pose le problème dans la carrière en général ; et pour la retraite les femmes ont souvent beaucoup moins d'années de travail que les hommes à cause de ce problème.

Ça c'est un problème fondamental qu'il va falloir régler à Bordeaux, comme il faut le régler partout, mais à Bordeaux avant tout, de manière effective.

Ce sont des annonces intéressantes mais maintenant on veut aussi des actes.

M. LE MAIRE. -

Des actes, il y en a. L'engagement que nous avons pris d'accueillir 6000 enfants en 2014 sera tenu.

Il ne faut pas mentir aux gens. On n'accueillera pas 100% des enfants dans des structures d'accueil. Aucune ville ne le fait, aucun pays ne le fait. La France est très en avance dans ce domaine.

Je voudrais rappeler quand même que le nombre de places de crèches rapporté à la population des 0 – 3 ans est sensiblement supérieur à Bordeaux à ce qu'il est à Pessac ou à Mérignac, et que quand on totalise l'ensemble des capacités d'accueil : crèches municipales, associatives, assistantes maternelles, maisons d'assistantes maternelles nous avons un taux global d'accueil aujourd'hui de 60%, demain, je l'espère de 66%, qui nous situe bien au-dessus de la moyenne nationale.

Il y a encore beaucoup d'efforts à faire. Je suis bien d'accord. Il ne faut non plus stigmatiser la situation bordelaise qui n'est pas si mauvaise que cela.

Mme COLLET

MME COLLET. -

Monsieur le Maire, je voulais intervenir sur le fait que dans cette question de l'égalité filles / garçons il y a bien évidemment une prise de conscience, en particulier celle des enfants. Le volet formation et éducation des enfants me paraît primordial si on veut faire évoluer les stéréotypes dans notre société.

C'est ce que nous avons fait. Dès le début du mandat nous avons réuni un comité de veille et de lutte contre le sexisme avec les professionnels en particulier socio-éducatifs qui travaillent auprès des enfants dans les centres de loisirs et les garderies périscolaires.

A la suite de ce comité de veille nous avons mis en place des actions de formation en direction de ces animateurs pour qu'ils prennent conscience des différentes attitudes, des différents jeux, des différentes animations qui risquaient de mettre en péril cette égalité filles / garçons.

Bien évidemment il y a un certain nombre d'associations qui travaillaient déjà sur le même sujet avec lesquelles nous nous sommes mis en lien, que ce soit Promo Femmes, le planning familial, le Dessous des Balançoires avec la création d'un site interactif, la Maison des Femmes qui travaille sur l'insertion professionnelle et le CIDFF.

Mais nous avons fait aussi des actions au niveau des bibliothèques, en particulier la bibliothèque du Grand Parc avec une rencontre / débat sur cette thématique avec les classes élémentaires, et des ateliers théâtre.

Nous avons aussi édité, je vous le rappelle, en mars dernier un numéro du journal Mon Petit Quotidien qui a été réalisé par les élèves de CM1 et CM2 des écoles Nuyens et Franck Sanson, qui ont fait eux-mêmes un sondage au niveau de leur famille, de leur père et de leur mère, dans lequel ils ont mis en évidence des choses très rigolotes.

Ils ont conclu leurs réflexions en disant que lorsqu'ils seraient grands il ne jugeraient pas et ils seraient déjà prêts à penser autrement.

C'est une tâche noble que celle de l'éducation des enfants.

Et sur le point de l'égalité filles / garçons, nous nous y sommes attaqués.

M. LE MAIRE. -

Mme BOURRAGUE

MME BOURRAGUE. -

Merci Monsieur le Maire. Je voudrais faire part de mon inquiétude sur la nouvelle loi sur l'égalité hommes / femmes concernant le congé maternité qui va être ramené de 3 ans à 2 ans et demi, les 6 mois derniers étant exclusivement réservés au conjoint de l'autre sexe. Ce qui fait que dans beaucoup de familles, le mari ou la femme ne pourront pas s'arrêter pendant 6 mois supplémentaires.

Ces familles seront à nouveau paupérisées par une loi qui risque d'avoir des effets pervers plus importants que les effets prévus.

M. LE MAIRE. -

Merci.

M. DAVID

M. YOHAN DAVID. -

M. REIFFERS en parlerait bien mieux que moi. Les clauses d'insertion c'est 492 personnes qui ont eu un contrat de travail, dont 224 femmes, ce qui fait 45,6%, sachant que ce sont des métiers souvent dits manuels. Donc il y a eu tout un travail pour faire progresser ce pourcentage et ce nombre de femmes.

Et je tiens à rappeler que, malheureusement, le chômage de longue durée touche plus les hommes que les femmes. Merci.

M. LE MAIRE. -

Mme FAYET

MME FAYET. -

Je remercie Brigitte d'avoir rappelé tous les actes que nous posons depuis plusieurs années pour lutter contre le sexisme. Ce sont des actes bien concrets, cela sans tomber dans le piège de la théorie du genre qui est d'ailleurs plus une idéologie qu'une théorie...

(Brouhaha)

MME FAYET. -

... et donc je suis très heureuse que cette convention ne tombe pas dans ce piège.

Je voudrais rappeler aussi que, certes nous ne logeons pas le planning familial, mais que nous logeons l'association IPPO depuis sa naissance.

Il faut tout regarder, avoir une vision globale et ne pas critiquer simplement sur un point.

M. LE MAIRE. -

Mme DUBOURG-LAVROFF pour conclure.

MME DUBOURG-LAVROFF. -

Merci Monsieur le Maire. La question de l'égalité des femmes et des hommes appartient à tout le monde. On en est tous conscients ici. On partage les mêmes préoccupations. Il peut y avoir un peu de mauvaise foi dans les périodes préélectorales.

Je soulignerai que la petite mauvaise foi nous la retrouvons d'abord dans la remarque selon laquelle avec cette charte nous mettons en valeur le fait que nous ne sommes pas parfaits. Il est clair qu'il n'y a pas de perfection par rapport à ce sujet. Personne ne peut revendiquer cette perfection. Donc nous allons dans le sens d'une amélioration de la situation qui déjà n'est pas mauvaise par rapport à d'autres villes, cela a été indiqué.

Je voulais également dire que là, en l'espèce, il s'agit d'un travail que nous débutons. Donc vous ne pouvez pas nous demander des résultats alors que c'est un plan que nous vous présentons. Nous avons deux ans pour le mettre en œuvre et nous serons tous, bien entendu, soucieux d'entendre vos propositions.

Troisième point de mauvaise foi, celui lié aux associations. Il est bien évident que cette préoccupation est liée à l'ouverture au monde et en particulier à la société. Ce sont les associations qui au quotidien, au-delà des efforts fournis par la Ville, travaillent pour les femmes.

Cette volonté de soutien des associations a toujours été très forte chez nous.

Je terminerai en disant que la sensibilisation en interne également est une de nos préoccupations puisqu'elle a été indiquée en objectif 2 du point 1 de notre plan d'action. Merci.

M. LE MAIRE. -

Mme AJON souhaitait s'exprimer à nouveau.

MME AJON. -

Merci Monsieur le Maire. Merci Mme DUBOURG-LAVROFF d'avoir l'honnêteté de dire que c'est le début d'un travail et de ne pas être dans l'autosatisfaction que j'ai pu entendre auparavant. On a tous des marges de progrès. Et je vous remercie d'admettre qu'à Bordeaux il y en a et qu'il y en a à faire de façon conjointe.

Je vous remercie de cette honnêteté que vous êtes la seule à tenir dans ce Conseil sur ce sujet.

Madame la députée, je voudrais juste vous rappeler qu'en effet la loi qui va se voter ouvre le droit et le devoir aux pères aussi de prendre un congé parental dans les mêmes catégories et dans les mêmes conditions que le font les femmes. C'est un grand progrès que l'on puisse enfin aller vers ça.

L'autre grand progrès que nous pourrons voir à l'Assemblée c'est quand il y aura plus de femmes de votre famille politique pour parler d'égalité. Voilà.

(Brouhaha)

M. LE MAIRE. -

Un peu de politique politicienne ça ne fait jamais de mal.

On entend des choses extraordinaires. On nous rend hommage parce qu'il paraît que nous reconnaissons que nous avons des marges de progrès. Mais je vous rassure, Madame, nous en avons partout des marges de progrès. Je n'ai jamais prétendu que la Ville était un Eden, ni métropolitain, ni municipal, contrairement à certains autres.

D'ailleurs si je n'avais pas de marges de progrès je ne serais pas à nouveau candidat. C'est pour progresser qu'on va continuer. Merci beaucoup.

MME AJON. -

Vous allez pouvoir vous engager peut-être à loger le planning familial et donc à répondre à sa grande demande.

M. LE MAIRE. -

Oui, bien sûr, et beaucoup d'autres choses. Mais je ne doute pas qu'à ce moment-là les subventions viendront massivement de l'Etat et du Conseil Général pour nous aider. On fera ça tous ensemble comme il est de bonne règle.

C'est une communication qui n'appelle pas de votes à proprement parler.

Je remercie Sonia DUBOURG-LAVROFF et l'ensemble de nos services de donner consistance à cette charte qui pose des principes que nous allons essayer de traduire le plus possible concrètement et sur la durée. Bien entendu ça ne va pas se faire du jour au lendemain.



Egalité femmes / hommes
Bordeaux, ville engagée



PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE BORDEAUX POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

**PLAN D'ACTION DE LA VILLE DE BORDEAUX POUR L'EGALITE DES FEMMES ET
DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE**

Table des matières

	Page
I. ELEMENTS DE CONTEXTE	3
II. LE PLAN D'ACTION (SOMMAIRE)	7
III. LE PLAN D'ACTION (VERSION DETAILLEE)	9
IV. LEXIQUE AVEC ABRÉVIATIONS	20
V. PLAN DE COMMUNICATION	21

Janvier 2014

I. ELEMENTS DE CONTEXTE

- L'égalité des droits des hommes et des femmes, qui a été proclamée dans le préambule de la charte des Nations Unies de 1945,¹ a une forte dimension internationale et constitue en même temps un aspect fondamental à toute démocratie.
- L'Union européenne est tenue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses actions,² car cela constitue l'un des principes fondamentaux du droit communautaire.
- Les collectivités territoriales ont une responsabilité et un rôle majeur à exercer pour favoriser une société réellement égalitaire.
- La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, fruit d'une réflexion et d'un consensus européens, a été rédigée en 2005-2006 dans le cadre d'un projet initié par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE)³ et soutenu par la Commission européenne.
- La Charte a été signée par la Ville de Bordeaux le 14 mai 2013. Bordeaux a ainsi exprimé son engagement vis-à-vis du principe de l'égalité des femmes et des hommes tel qu'il est défini dans la charte et a assuré l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre d'un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires afin de rendre effective la dite Charte.
- Un rapport sur la signature de la Charte a été présenté au Conseil Municipal du 27 mai 2013, avec l'engagement de mettre en œuvre, dans une logique transversale, un plan d'action appuyé par un plan de communication.
- Dans le rapport, adopté à l'unanimité, la Ville de Bordeaux a établi trois priorités : i) Gestion des ressources humaines au sein de la mairie ; ii) éducation et formation ; et iii) prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité.
- En préalable, ont été identifiées les actions que la Ville a déjà mises en œuvre dans chacun des axes prioritaires.

1. Gestion des ressources humaines au sein de la mairie

La politique de gestion des ressources humaines (embauche, formation, avancement, promotion professionnelle) menée par la Ville de Bordeaux obéit au principe de non discrimination, réaffirmé dans le contrat de progrès social signé en 2010.

¹ Charte des Nations Unies, préambule.

² Articles 2 et 3 TUE, article 8 TFUE.

³ Le CCRE est l'organisation européenne représentative de plus de 100 000 collectivités territoriales au travers de 50 associations nationales issues de 35 pays européens, parmi lesquels l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE).

La Ville de Bordeaux respecte la parité dans la répartition des femmes et des hommes au sein des services.

2007		H : 46 %	F : 54 %
2007	Taux d'encadrement A/B :	H : 48 %	F : 52 %
2011		H : 43 %	F : 57 %
2011	Taux d'encadrement A/B	H : 46 %	F : 54 %

Source : Bilan social 2007 et Bilan social 2011.

Il existe par ailleurs une tendance vers une harmonisation des salaires (différence de 13% contre une moyenne nationale de 16%)⁴ et des postes d'encadrement, en dépit des déroulements de carrière des femmes beaucoup moins linéaires (congé parental, temps partiel, etc.).

Néanmoins, on peut toujours observer un clivage habituel filière sociale/ filière technique. Il existe une prédominance des femmes dans les filières sociale et médico-sociale, notamment au niveau de l'encadrement et une prédominance masculine dans l'encadrement de la filière technique.

Quant à la question du handicap, parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents reclassés, travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou porteurs de maladies professionnelles), on note également une répartition femmes/hommes égalitaire avec 45% d'hommes et 55% de femmes. Par ailleurs, parmi 15 reclassements opérés (agents déclarés inaptes à leurs fonctions par le comité médical et reclassés sur un emploi dans un cadre d'emploi différent), 66% concernent les femmes et 34% les hommes, pour la plupart des catégories C.

2. Education et formation

La Ville de Bordeaux mène des actions spécifiques de prévention en matière de lutte contre le sexisme, en collaboration avec les acteurs socio-éducatifs à destination du jeune public et de leurs parents, ainsi qu'avec la création, en 2010, d'un comité de veille de lutte contre le sexisme (professionnels socio-éducatifs, représentants des quartiers de Bordeaux). Il s'agit de conduire une réflexion commune et de proposer des outils adaptés, dont la création et le portage de formations en direction des animateurs des centres d'animations, éducateurs, conseillers en économie sociale et familiale, infirmières, professeurs, etc.

D'autres actions contre l'éducation différenciée sont menées par diverses associations bordelaises, telles que : *Promofemmes* (action concernant notamment les communautés d'origine étrangère) ; le *Planning familial* (mise en place d'ateliers « égalité filles/garçons, éducation à la sexualité à travers le livre jeunesse ») ; le *Dessous Des Balançoires* (création d'un site interactif sur les rapports filles/garçons) ; la *Maison des femmes* (insertion socioprofessionnelle des femmes et action culturelle de promotion du droit des femmes) ; et le *Centre d'information sur le droit des femmes et des familles – CIDFF* (femmes d'ici et d'ailleurs : voyage en vue d'une insertion sociale et professionnelle d'un groupe de femmes encadrées par la mission locale en Afrique au cours d'une mission humanitaire).

⁴ Source : Bilan social 2011.

Parmi d'autres actions on peut également citer : la bibliothèque du Grand Parc (atelier lecture sur cette thématique avec des classes élémentaires, atelier philo puis animation d'un atelier-théâtre) ; l'atelier théâtre du collectif Bordonor (travail sur le genre tout au long de l'année avec un groupe de comédiens amateurs); l'édition du journal « Mon Petit Quotidien » avec un numéro spécial Bordeaux en mars 2013 « filles/garçons, respectons nos différences » ; la diffusion du film « cet autre que moi » (programme d'éducation à la responsabilité sexuelle et affective dans un but de prévention des violences entre jeunes).

3. Prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité

La Ville de Bordeaux est exemplaire dans la prévention et la lutte contre toute forme de discrimination et dans la promotion de l'égalité ; elle s'est engagée depuis de nombreuses années dans une démarche de prévention des violences faites aux femmes. La Ville a mis en place diverses instances de lutte contre les discriminations, à savoir : le Conseil Ville et Handicap (instance de concertation avec les partenaires associatifs et institutionnels permettant de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour l'amélioration de la vie quotidienne des personnes en situation de handicap) ; le Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité – le COBADE (constitué de 4 «commissions permanentes» : «Veille Signalement des faits discriminatoires», «Laïcité», «Actions et Evènements», «Formation et Sensibilisation»); le Conseil bordelais de la diversité (anciennement Conseil des Communautés étrangères) ; le Comité de veille de lutte contre le sexisme.

La Ville dispose également de plusieurs outils, tels que : la charte de la diversité (ayant pour objectif de respecter et promouvoir le principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines) ; la convention de partenariat avec le Défenseur des droits (destinée à favoriser l'auto-évaluation des pratiques professionnelles et des outils déjà existants, à garantir le suivi et le traitement des signalements des faits supposés de discrimination, et à promouvoir l'égalité dans la vie locale) ; la charte Ville et Handicap (chargée de la mise en place d'ateliers, dans un souci de favoriser le dialogue, la coopération et de susciter des engagements mutuels).

Parmi les actions en direction des acteurs locaux il faut remarquer l'appel à Projets «Bordeaux pour l'égalité» qui attribue un soutien financier aux associations bordelaises qui proposent des actions innovantes portant sur toutes les formes de discrimination et l'ensemble des subventions aux associations de lutte contre les discriminations et notamment liées au sexisme et à la promotion des droits des femmes (ex : Ni Putes Ni Soumises Gironde, Promo-Femmes, etc.).

Parmi les actions engagées au sein des services municipaux, notons le recrutement en 2008 d'un chargé de mission dans le cadre de la lutte contre les discriminations ; la création en 2009 à la DRH d'une cellule « Accompagnement social individualisé et mission handicap », ainsi que la création d'une mission « lutte contre les discriminations, diversité » en 2010 avec affectation d'une ligne budgétaire propre. Notons aussi les journées de sensibilisation : à la lutte contre les discriminations (2006 et 2007) pour plus de 300 agents; « enjeux politiques et problématiques de la diversité et de l'égalité en France aujourd'hui », éléments d'actualité autour de la laïcité (2011) pour les élus et directeurs généraux. Au niveau de la

formation : l'organisation en 2010 d'une journée de formation des correspondants juridiques (soit 90 agents environ) consacrée aux « droits et obligations du fonctionnaire - illustration à travers la discrimination » ; et des actions de sensibilisation aux enjeux de l'intégration des personnes handicapées en 2010 et 2011.

Dans le cadre du Projet Social depuis 2009 : de nombreuses actions de prévention vers le jeune public et leurs parents, notamment dans le cadre de la politique de la ville sur la question du sexisme ont été accompagnées et financées.

Enfin, la Ville engage depuis plusieurs années une démarche de prévention de la violence faite aux femmes. Des actions en témoignent : actions et dispositifs d'accueil des victimes de violence sur le territoire bordelais ; poursuite de partenariat avec des associations spécialisées dans l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales ; promotion des droits des femmes par des actions de sensibilisation, formation auprès de divers publics (scolaires, jeunes, professionnels...) ; y compris le soutien à l'organisation de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire bordelais ; développement des temps d'échanges, de débats.

II. LE PLAN D'ACTION (sommaire)

1. Gestion des ressources humaines au sein de la Mairie de Bordeaux

Objectif 1 : PRODUIRE DES DONNEES FIABLES

- Action : Réaliser une étude complète sur l'égalité professionnelle à la Mairie de Bordeaux

Objectif 2 : SENSIBILISER EN INTERNE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

- Action 1 : Communiquer en interne sur l'égalité femmes-hommes auprès des agents, dans une optique de sensibilisation
- Action 2 : Communiquer auprès des syndicats

Objectif 3 : PREVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIERE

- Action 1 : Organiser un entretien de retour à l'emploi
- Action 2 : Recenser préventivement les familles monoparentales

2. Education et formation

Objectif 1 : DEVELOPPER DES ACTIONS DE PREVENTION AUPRES DU JEUNE PUBLIC (PRIMAIRE ET ADOLESCENTS)

- Action 1 : Réaliser des animations à partir de l'édition bordelaise « mon petit quotidien » sur la différence filles-garçons et sur la lutte contre tout concept stéréotypé
- Action 2 : Développer des actions de prévention de tout concept stéréotypé (stéréotypes sexués) en direction du public adolescent de la ville, via les collèges

Objectif 2 : SENSIBILISER ET SOUTENIR LES PARENTS

- Action 1 : Sensibiliser les parents par le biais de temps d'échanges organisés autour de la diffusion d'un outil vidéo
- Action 2 : Accompagner les associations dans les actions visant un soutien à la parentalité

3. Prévention et lutte contre toute forme de discrimination et promotion de l'égalité

Objectif 1 : PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION A LA VIE LOCALE ET LA PRISE DE DECISION

- Action 1 : Promouvoir l'égalité dans les instances de concertation municipale
- Action 2 : Encourager l'égalité dans les instances du monde associatif bordelais
- Action 3 : Promouvoir la féminisation de la gouvernance sportive
- Action 4 : Mobiliser des acteurs culturels et religieux pour accompagner une sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes
- Action 5 : Développer l'ingénierie européenne dédiée aux appels à projets sur l'égalité et la notion de genre
- Action 6 : Sensibiliser le réseau international « Francophonie au Féminin » de l'AIMF (Association Internationale des Maires Francophones) sur la problématique du genre, notamment à l'occasion du séminaire « Ville, Femme et Economie Sociale et Solidaire », qui se tiendra à Bordeaux en mai 2014

Objectif 2 : FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'EGALITE

- Action 1 : Soutenir les actions portées par les associations bordelaises
- Action 2 : Mettre à disposition des outils en direction du grand public

Objectif 3 : INTEGRER UNE CLAUSE DE « NON DISCRIMINATION » DANS LES CONTRATS DE LA COMMANDE PUBLIQUE

- Action 1 : Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes
- Action 2 : Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique
- Action 3 : Inclure l'égalité dans les critères de sélection des offres

III. LE PLAN D'ACTION (version détaillée)

1. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU SEIN DE LA MAIRIE

Objectif 1 : PRODUIRE DES DONNEES FIABLES

- **Action : Réaliser une étude complète sur l'égalité professionnelle à la Mairie de Bordeaux**

Description concise de l'action à réaliser	Travail d'enquête, de collecte des données, d'analyse et de rédaction.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction des ressources humaines.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Juin 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Stagiaire haut niveau de profil Sciences Po ou social, rattaché à la Direction des ressources humaines - DRH (communication interne), sur une durée de six mois à temps plein.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réalisation de l'étude.
Résultats attendus	Etude référentielle, avec des données, qui permet d'avoir un diagnostic chiffré et analytique sur l'égalité femmes-hommes dans la collectivité.

Objectif 2 : SENSIBILISER EN INTERNE SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

- **Action 1 : Communiquer en interne sur l'égalité femmes-hommes auprès des agents, dans une optique de sensibilisation**

Description concise de l'action à réaliser	Ouverture des supports de communication interne aux problématiques de l'égalité femmes-hommes avec le but d'atténuer des préjugés de genre liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Action permanente.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.

Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Pris en compte dans le budget de communication interne annuel.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Un dossier dans « Regard » de décembre 2013 ; coordination des supports de communication autour de cette thématique.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réunions de travail au sein du service de communication interne et en présence d'acteurs référents pour mesurer la prise de conscience des agents à partir de données concrètes.
Résultats attendus	Sensibiliser les agents sur cette thématique.

➤ **Action 2 : Communiquer auprès des syndicats**

Description concise de l'action à réaliser	Intégration des organisations syndicales aux démarches entreprises afin d'aboutir à une meilleure protection des agents ainsi qu'à une participation équilibrée de femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Syndicats.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Avril 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Utilisation des différents supports de communication interne.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Présentation du plan d'actions en comité technique paritaire
Résultats attendus	Sensibilisation des syndicats

Objectif 3 : PREVENIR LES EFFETS BLOQUANTS DES OBLIGATIONS FAMILIALES SUR LA CARRIERE

➤ **Action 1 : Organiser un entretien de retour à l'emploi**

Description concise de l'action à réaliser	Organisation d'un entretien de la reprise d'activité suite à un congé parental.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH et managers pour la mise en œuvre.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Du temps de la DRH et managérial.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Réalisation d'un guide de l'entretien de retour à l'emploi.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Initiative managers – bilan à un an en groupe de travail.

Résultats attendus	Réduction des problèmes et appréhension des difficultés organisationnelles, personnelles et managériales liées à la nouvelle situation de l'agent suite à son congé parental.
--------------------	---

➤ **Action 2 : Recenser préventivement les familles monoparentales**

Description concise de l'action à réaliser	Identification des agents dans une situation familiale monoparentale, afin d'appréhender les éventuelles difficultés et ajustements.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 11.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DRH (communication interne).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Assistants sociaux.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Du temps du travail des assistantes sociales.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Réunion mensuelle avec les assistantes sociales.
Résultats attendus	Prévention des effets bloquants des obligations familiales sur la carrière, notamment l'impact des absences liées à la parenté.

2. EDUCATION ET FORMATION

Objectif 1 : DEVELOPPER DES ACTIONS DE PREVENTION AUPRES DU JEUNE PUBLIC (PRIMAIRE ET ADOLESCENTS)

➤ **Action 1 : Réaliser des animations à partir de l'édition bordelaise « mon petit quotidien » sur la différence filles-garçons et sur la lutte contre tout concept stéréotypé**

Description concise de l'action à réaliser	Distribution de l'édition bordelaise de « mon petit quotidien » dans les classes de CM1 et CM2 de toutes les écoles publiques et privées bordelaises.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction générale de la vie sociale et de la citoyenneté - DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Centres d'animation à Bordeaux.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	En cours.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Edition bordelaise de « mon petit quotidien ».

Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de publications distribuées. Nombre d'animations réalisées.
Résultats attendus	Sensibilisation des enfants afin de combattre tout concept stéréotypé.

➤ **Action 2 : Développer des actions de prévention de tout concept stéréotypé (stéréotypes sexués) en direction du public adolescent de la ville**

Description concise de l'action à réaliser	Diffusion d'information dénonçant l'idée selon laquelle les caractéristiques différentes des genres masculin et féminin impliqueraient l'attribution de rôles, droits et devoirs dans la société. Cette diffusion sera menée via la maison de l'adolescent et, éventuellement les collèges, en lien avec le Conseil General.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Réseau du terrain avec des intervenants formés.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Sur l'année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Livret et outil vidéo de prévention (film : « cet autre que moi »).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre des classes qui bénéficient de l'action.
Résultats attendus	Sensibilisation du public adolescent de la ville.

Objectif 2 : SENSIBILISER ET SOUTENIR LES PARENTS

➤ **Action 1 : Sensibiliser les parents par le biais de temps d'échanges organisés autour de la diffusion d'un outil vidéo**

Description concise de l'action à réaliser	Diffusion d'information, auprès des parents, dénonçant l'idée selon laquelle les caractéristiques différentes des genres masculin et féminin impliqueraient l'attribution de rôles, droits et devoirs dans la société.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Tissu des partenaires à Bacalan.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Outil vidéo (film « cet autre que moi »).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--

formation à prévoir	
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Participation des parents.
Résultats attendus	Sensibilisation des parents.

➤ **Action 2 : Accompagner les associations dans les actions visant un soutien à la parentalité**

Description concise de l'action à réaliser	Information et accompagnement aux associations engagées avec le soutien à la parentalité.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 13.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Associations des quartiers.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Année 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	En cours.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Financement mais aussi animation en gestion des projets.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets des associations en lien avec l'égalité femmes-hommes.
Résultats attendus	Sensibilisation des parents.

3. PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'EGALITE

Objectif 1 : PROMOUVOIR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PARTICIPATION A LA VIE LOCALE ET LA PRISE DE DECISION

➤ **Action 1 : Promouvoir l'égalité dans les instances de concertation municipale**

Description concise de l'action à réaliser	Participation active paritaire dans toutes les instances de concertation municipale [ex : Conseil de Développement Economique et Social ; Conseil de Développement Social ; Conseil de la diversité, COBADE ; Conseil des jeunes de Bordeaux ; Conseil Municipal des enfants ; Groupe Dialogue Citoyen ; Code de la Rue ; Conseils de quartier ; Commissions permanentes de quartier ; Conseil Consultatif et participatif du développement durable. Intégration de ce principe à la Charte de la participation citoyenne.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 3.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la Démocratie Locale et de la Participation Citoyenne.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de	--

l'action	
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Directions et services de la ville et CCAS qui conduisent une concertation, élu-e-s, représentants de la société civile. A associer à la Charte de participation citoyenne. Et à chaque renouvellement de composition des instances.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	En lien avec la Charte de participation citoyenne
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Composition des instances / Nombre de femmes et d'hommes.
Résultats attendus	La parité est actuellement recherchée, mais devra être effective. Une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les structures de concertation mises en place par la Ville.

➤ **Action 2 : Encourager l'égalité dans les instances du monde associatif bordelais**

Description concise de l'action à réaliser	Incitation à la participation active des femmes et des hommes de manière paritaire dans les instances de décision du monde associatif. Intégration dans les conventionnements avec les associations soutenues par la ville des objectifs de participation équilibrée des dirigeants et bénévoles associatifs.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 3.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la jeunesse, des sports et de la vie associative – DJSVA.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville (toutes les directions en relation avec les associations).
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Charte de la vie associative.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de femmes et d'hommes.
Résultats attendus	Egalité des femmes et des hommes dans les organes dirigeantes des associations.

➤ **Action 3 : Promouvoir la féminisation de la gouvernance sportive**

Description concise de l'action à réaliser	Intégration, dans les conventions d'objectifs sportifs avec la Mairie de Bordeaux, d'une clause qui prévoit l'engagement des clubs à mettre en œuvre tous les moyens utiles à l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, notamment au bureau du conseil d'administration des clubs sportifs.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 20.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DJSVA.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	42 clubs sportifs à Bordeaux.

Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Pour les conventions sportives à partir de 2015.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Evaluation de l'évolution du nombre des femmes dans les instances dirigeantes.
Résultats attendus	Augmentation du nombre de femmes pratiquantes d'activités sportives.

➤ **Action 4 : Mobiliser des acteurs culturels et religieux pour accompagner une sensibilisation à l'égalité des femmes et des hommes**

Description concise de l'action à réaliser	Intégration au sein de « Bordeaux Partage » d'une réflexion autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 5.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Cabinet du Maire / DGVSC (à préciser)
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	« Bordeaux partage » (conseil interreligieux) et divers associations.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville, acteurs culturels et religieux.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, support vidéo, et dépliants.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de rencontres organisées, nombre de participant-es aux actions.
Résultats attendus	Organisation d'une action annuelle au moins. Engagement des acteurs culturels et religieux avec l'égalité des femmes et des hommes sous forme à définir

➤ **Action 5 : Développer l'ingénierie européenne dédiée aux appels à projets sur l'égalité et la notion de genre**

Description concise de l'action à réaliser	Information, communication et soutien aux opérateurs bordelais qui souhaitent déposer un projet auprès des instances européennes sur l'égalité des hommes et des femmes et la notion de genre. Gestion de l'interface avec la Commission égalité du CCRE.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 30.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction générale des relations internationales – DGRI.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Maison de l'Europe Bordeaux –Aquitaine – MEBA.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.

Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	DGRI.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, infolettre.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets déposés et concrétisés.
Résultats attendus	Sensibiliser la population sur la thématique.

- **Action 6: Sensibiliser le réseau international « Francophonie au Féminin » de l'AIMF (Association Internationale des Maires Francophones) sur la problématique du genre, notamment à l'occasion du séminaire « Ville, Femme et Economie Sociale et Solidaire », qui se tiendra à Bordeaux en mai 2014**

Description concise de l'action à réaliser	Organisation d'une action de sensibilisation spécifique à l'occasion du prochain « Séminaire de formation et réflexion sur la problématique : Ville, Femme et Economie Sociale et Solidaire » qui se tiendra à Bordeaux en mai.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 30.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGRI.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Secrétariat Permanent de l'Association Internationale des Maires Francophones (AIMF) et MAEE.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	Mai 2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	DGRI et Secrétariat Permanent de l'AIMF.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, infolettre. Intégration des travaux du Réseau dans la banque de données et publication des actes sur le site internet de l'AIMF.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Prise en compte des recommandations dans l'élaboration des ordres du jour des Assemblées Générales de l'AIMF ou de leurs actes.
Résultats attendus	Aboutissement à une action annuelle de sensibilisation dans le cadre de ce réseau. Approfondissement de la stratégie apportée par la Ville de Bordeaux dans le cadre de ce réseau.

Objectif 2 : FAVORISER LES INITIATIVES LOCALES EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES ET POUR L'EGALITE

- **Action 1 : Soutenir les actions portées par les associations bordelaises**

Description concise de l'action à réaliser	Dans le cadre de l'appel à projets « Bordeaux pour l'égalité » en direction des associations bordelaises, permettant aux acteurs locaux de proposer un projet sur le thème de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ; il s'agira de l'intégration et de l'encouragement de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour cela, les associations et le jury seront sensibilisés à la Charte.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Articles 5 et 20.
Personne, service ou organisme en charge	DGVSC (missions LCD et diversité).

de la mise en œuvre de l'action	
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Direction Régionale Jeunesse Sports et de la Cohésion Sociale, Préfecture, Défenseur des droits ; IMS Aquitaine.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Les services de la ville, les institutions, les associations. Dotation financière globale de 10,000 euro en subventions municipales.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, site internet, dépliants, réunions avec des partenaires associatives et institutionnelles.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre de projets déposés. Nombre de projets portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou sur le genre.
Résultats attendus	Intégration de cette orientation dans le plan de communication du Prix « Bordeaux pour l'égalité ».

➤ **Action 2: Mettre à disposition des outils en direction du grand public**

Description concise de l'action à réaliser	Promotion d'outils pédagogiques incluant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, destinés à sensibiliser le rôle contreproductif des stéréotypes de genre. Mise à disposition des acteurs associatifs et du grand public d'un outil de référence d'appui à la pratique. Edition d'un guide sur les questions de genre.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 6.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DGVSC (à préciser).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	Délégation régionale des droits des femmes. Associations.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	2014.
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Services de la ville, institutions, associations.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Bordeaux magazine, conférence de presse, le guide même.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Nombre des associations mobilisées pour l'élaboration du guide.
Résultats attendus	Réalisation du guide. Réactualisation annuelle.

Objectif 3 : INTEGRER UNE CLAUSE DE « NON DISCRIMINATION » DANS LES CONTRATS DE LA COMMANDE PUBLIQUE⁵

➤ **Action 1 : Promouvoir l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes**

Description concise de l'action à réaliser	Promotion de l'insertion d'une clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité femmes hommes dans les contrats de la commande publique. ⁶
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 12.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	Direction de la Concurrence et de la Commande publique (DCCP).
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	A destination des entreprises via BX éco par exemple et des services.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Pourcentage des contrats intégrant une telle clause.
Résultats attendus	Sensibilisation des cocontractants et des services à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes.

➤ **Action 2 : Evaluer les bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique**

Description concise de l'action à réaliser	Evaluation des bénéficiaires (femmes et hommes) des clauses d'insertion professionnelle des personnes en difficulté dans les contrats de la commande publique.
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 9 – Analyse sexuée.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DCCP et Plan locale pour l'insertion et l'emploi - PLIE.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	--
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action réalisée.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	Action de communication.
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Pourcentage de femmes sur le panel des personnes bénéficiaires des clauses d'insertion.

⁵ Contrats de la commande publique : marchés publics, délégations de service public, baux emphytéotiques à caractère administratif, conventions d'aménagement, ...

⁶ cf. Code du travail, article L.1134-1 et s. article L.2323-47 ; article L.6112-1 et s.

Résultats attendus	Généralisation des clauses d'insertion à l'ensemble des contrats de la commande publique.
--------------------	---

➤ **Action 3 : Inclure l'égalité dans les critères de sélection des offres**

Description concise de l'action à réaliser	Inclusion de l'égalité dans les critères de sélection des offres en s'assurant de la prise en compte de la présence de l'égalité des femmes et des hommes dans les entreprises candidates. ⁷
Mention de l'article de la Charte à transposer	Article 12.
Personne, service ou organisme en charge de la mise en œuvre de l'action	DCCP.
Partenaire soutenant la mise en œuvre de l'action	L'Etat, afin de modifier les textes en vigueur.
Date limite pour la mise en œuvre de l'action	--
Etat de réalisation de l'action (nouvelle, en cours ou réalisée)	Action nouvelle à réaliser au vu des textes à susciter : proposer, le cas échéant, une question parlementaire destinée à sensibiliser le gouvernement sur ce sujet.
Moyens humains, logistiques et financiers à mobiliser	Aucun budget, aucun moyen.
Actions de communication et/ou de formation à prévoir	--
Indicateurs d'évaluation pour mesurer l'impact de l'action	Existence d'un texte incitatif.
Résultats attendus	

⁷ Au vu des textes en vigueur, la question de l'égalité des femmes et des hommes ne semble pas pouvoir être intégrée dans les contrats de la commande publique, n'ayant aucun lien a priori avec l'objet desdits contrats.

IV. ABRÉVIATIONS

AFCCRE	Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe
AIMF	Association Internationale des Maires Francophones
CCAS	Centre communal d'action sociale de Bordeaux
CCRE	Conseil des Communes et Régions d'Europe
CIDFF	Centre d'information sur le droit des femmes et des Familles
COBADE	Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité
DCCP	Direction de la concurrence et de la commande publique
DGRI	Direction générale des relations internationales
DGVSC	Direction générale de la vie sociale et de la citoyenneté
DJSVA	Direction de la jeunesse, des sports et de la vie associative
DRH	Direction des ressources humaines
LCD	Lutte contre les discriminations
MAEE	Ministère des affaires étrangères et européennes
MEBA	Maison de l'Europe Bordeaux – Aquitaine
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TUE	Traité sur l'Union européenne

V. PLAN DE COMMUNICATION

Rappel :

Le mardi 14 mai 2013, l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), présidée par Alain Juppé, organisait à Bordeaux, la deuxième conférence nationale de la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. La charte a été signée le même jour par le maire de Bordeaux.

Élaborée par le conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et ses partenaires nationaux, cette charte invite les collectivités territoriales à formaliser leur engagement dans une démarche globale et concrète, en faveur d'une plus grande égalité.

Ce texte identifie les champs d'action dans lesquels les collectivités territoriales peuvent développer et structurer leurs actions pour parvenir à une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Trois grands thèmes ont été relevés au conseil municipal du 27 mai 2013 :

- La gestion des ressources humaines au sein de la mairie
- L'éducation et la formation
- La prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de l'égalité.

Le plan d'actions présenté au conseil municipal du lundi 27 janvier 2014 sur une période de deux ans, est accompagné d'un plan de communication.

Objectifs de communication

- > Informer et sensibiliser les différents acteurs, sur les actions menées et à venir
- > Associer les collaborateurs mairie
- > Affirmer l'engagement de la ville et faciliter l'identification des actions
- > Contribuer à réduire les idées reçues sur certains métiers

Les publics ciblés

En interne :

Les collaborateurs de la mairie de Bordeaux, 4.000 agents de la ville.
Les syndicats

En externe :

- Les citoyens bordelais et plus particulièrement les familles (écoliers, adolescents)
- Les relais d'opinion : presse, bloggeurs, associations, conseil de la diversité, etc.

Moyens de communication

> Mis en œuvre en mai 2013, lors de la signature de la charte :

- bordeaux.fr : informations mises en ligne
- communiqué de presse

Une fois le plan d'actions validé en conseil municipal, des moyens de communication de la ville pourront être associés et notamment :

- > Bordeaux magazine de mars 163 000 exemplaires – un article
- > Bordeaux.fr (+ de 10 000 visites par jour) : mise en ligne du plan d'actions
- > L'infolettre hebdomadaire de bordeaux.fr (6 000 abonnés)
- > l'infolettre bi mensuelle de la DGRI (1 000 abonnés)
- > L'infolettre "Parents bordelais" (près de 1 800 abonnés)
- > Réseaux sociaux : Facebook (32 000 fans), Twitter (35 000 abonnés)

Autres moyens de communication

- > Édition bordelaise de « mon petit quotidien » : distribuées dans toutes les classes de CM1 et CM2 des écoles bordelaises
- > Film « Cet autre que moi » : Livret et outil vidéo de prévention pour les adolescents et les parents

> Les moyens de communication interne

- Zoom RH
- Intranet IRIS : note d'information pour les collaborateurs
- Magazine Regard : dossier sur l'égalité Femmes / Hommes