



Direction des Espaces Verts et de l'Environnement
Service des Ressources Humaines - Bureau de Prévention et des Risques
Professionnels

CHSCT

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DU 22 SEPTEMBRE 2022

Point n°3 :
Plan Égalité de la DEVE

Info Paris

3975* ou paris.fr

* Prix d'un appel local
à partir d'un poste fixe



diversité

diversité

PLAN ÉGALITÉ DE LA DEVE

2021 - 2023



SOMMAIRE

○ Préambule	Page 4
○ Architecture du plan	Page 5
○ Axe 2.1 Égalité professionnelle F/H	
• Développer la mixité des métiers	
○ Mesure 1 : recruter des femmes dans la filière ouvrière et technique	Page 6
○ Mesure 2 : encourager la mobilité et les reconversions professionnelles.....	Page 7
• Mieux accueillir les femmes dans la filière ouvrière	
○ Mesure 3 : augmenter l'accessibilité des femmes aux locaux sociaux.....	Page 8
○ Mesure 4 : favoriser l'accession des femmes aux postes à responsabilités dans la filière ouvrière.....	Page 9
○ Mesure 5 : proposer un déroulement de carrière aux femmes dans la filière ouvrière.....	Page 10
○ Axe 2.2 Lutter contre les discriminations	
○ Prévenir	
• Mesure 6 : former les cadres.....	Page 11
• Mesure 7 : former et sensibiliser les agents.....	Page 12
○ Détecter	
• Mesure 8 : constituer un réseau de référents égalité.....	Page 13
• Mesure 9 : alerter le SRH.....	Page 14
○ Accompagner	
• Mesure 10 : libérer la parole des victimes.....	Page 15
• Mesure 11 : appliquer la procédure disciplinaire.....	Page 16
○ Axe 2,3 Handicap	
○ Optimiser les mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	
• Mesure 12 : conseil et accompagnement individuel.....	Page 17
○ Accompagner les apprentis	
• Mesure 13 : sensibiliser le collectif de travail.....	Page 18
• Mesure 14 : accompagner les maîtres d'apprentissage.....	Page 19
○ Annexes	
• Recrutement : quelques idées de questions.....	Page 20
• Discriminations, moqueries, harcèlement : verbatim Ville.....	Page 21
• Violentomètre violences sexuelles et sexistes.....	Page 22

PRÉAMBULE

Ce Plan a vocation à rendre visibles et cohérentes un ensemble de propositions qui s'inscrivent dans une approche intégrée de l'égalité au sens large.

La démarche de labellisation AFNOR (Label Alliance : égalité et diversité) pour laquelle un audit a été réalisé à la DEVE fin juin 2021, entre dans le cadre du Plan Egalite de la Ville. Ce Plan global est structuré en trois axes, parmi lesquels l'axe II, « Paris, employeur inclusif », décliné dans les directions.

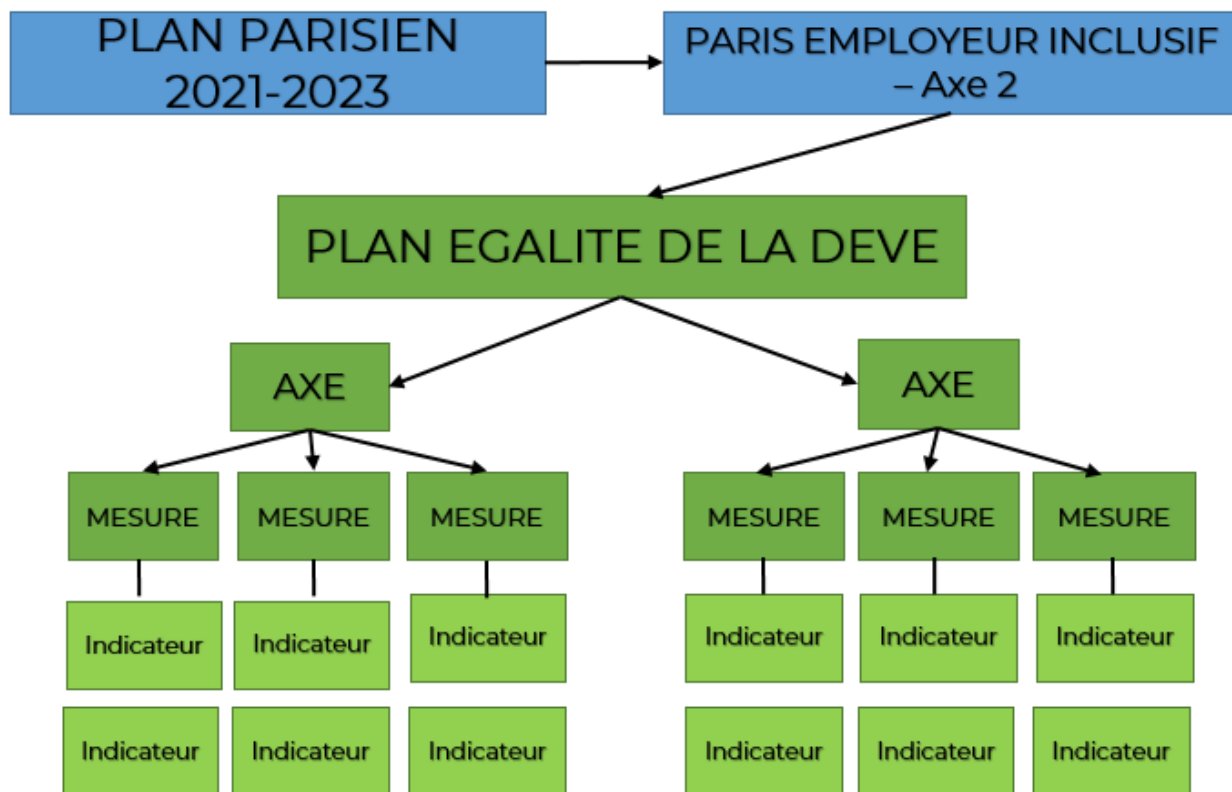
La DEVE s'inscrit pleinement dans cette démarche de labellisation, et définit des mesures dans ce cadre, chacune rattachée aux trois prismes de l'égalité femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prise en compte du handicap.

En 2022, la DEVE souhaite conforter ses efforts de lutte contre les discriminations de tous ordres, notamment au travers de la formation, et amplifiera cette démarche dès 2023 en y associant étroitement l'encadrement de proximité.



ARCHITECTURE DU PLAN

Le plan égalité de la DEVE est structuré selon le schéma ci-dessous :



AXE 2.1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Objectif : développer la mixité des métiers

Mesure 1 : Recruter des femmes dans la filière ouvrière et technique

- Adopter des **visuels féminins** pour les campagnes de recrutement
- Participation active aux forums de recrutement et métiers (apprentis, et « Paris pour l'emploi »)
- Soigner la publicité des recrutements
- Élargir la parité au sein des **jurys** dans les **comités de sélection**
- Diffuser le guide des bonnes pratiques pour le recrutement

! Indicateurs de suivi :

- Ratio H/F au sein des comités de sélection
- Nombre de femmes dans la filière ouvrière (Indicateur du bilan social)



Voir la campagne de valorisation du métier de jardinier :

<https://youtu.be/vemCM-OMmA8>

😊 Exemple de bonne pratique

- Grille d'évaluation des candidatures
- Liste des questions à poser/ne pas poser
- Web conférence : mise en valeur du métier de jardinier par une femme

AXE 2.1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

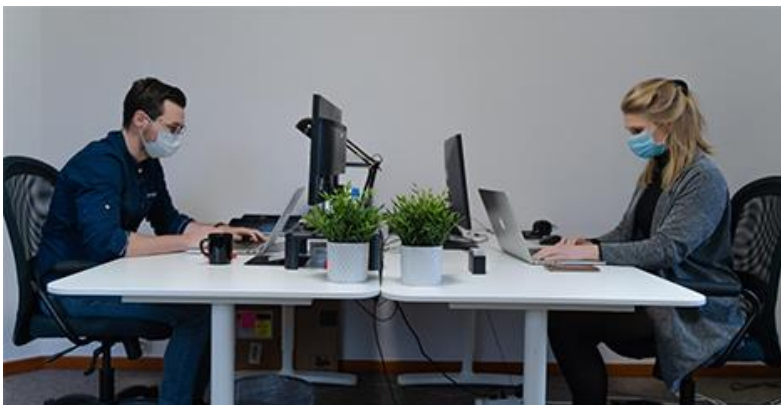
Objectif : développer la mixité des métiers

Mesure 2 : encourager la mobilité et les reconversions professionnelles

- Diversifier les viviers de recrutement et notamment les secondes carrières
- Valoriser les **reconversions** professionnelles des hommes vers la filière administrative
- Dynamiser les reconversions pour raison de santé par une contractualisation et des formations plus denses (PPR)

! Indicateurs de suivi :

- Nombre de détachements par sexe et par corps
- Nombre de PPR



😊 Exemple de bonne pratique

- Valoriser la filière administrative
- Organiser des rencontres entre les gestionnaires des fonctions support et les agents de terrain

AXE 2.1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Objectif : Mieux accueillir les femmes dans la filière ouvrière

Mesure 3 : augmenter l'accessibilité des femmes aux locaux sociaux

Seuls 49 % de locaux sociaux sont dotés de vestiaires pour les femmes.

- Profiter de chaque rénovation ou de la création de locaux sociaux pour réserver un vestiaire aux femmes afin de permettre un élargissement du choix des postes

! Indicateurs de suivi :

- Assurer un suivi des programmations de travaux, afin de favoriser la création de vestiaires réservés aux femmes ;
- Taux d'occupation des locaux féminins

😊 Exemple de bonne pratique

Intégrer systématiquement la féminisation des locaux sociaux dans le cahier des charges de travaux de rénovation, dès lors que la superficie est suffisante.

AXE 2.1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Objectif : Mieux accueillir les femmes dans la filière ouvrière

Mesure 4 : favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans la filière ouvrière et technique

- Sensibiliser les services techniques aux enjeux de la mixité de l'encadrement de proximité
- Valoriser les encadrantes de proximité et leur équipes
- Assurer un accompagnement des nouvelles encadrantes de proximité

! Indicateur de suivi :

- Statistiques de promotion de femmes dans le corps d'encadrants techniques de proximité



😊 Exemple de bonne pratique

Valoriser l'encadrement féminin dans la filière ouvrière

AXE 2.1 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Objectif : Mieux accueillir les femmes dans la filière ouvrière

Mesure 5 : proposer un déroulement de carrière aux femmes dans la filière ouvrière

- Veiller au respect des règles visant à protéger l'égalité entre les sexes
- Valoriser l'engagement professionnel des femmes
- Intégrer systématiquement des précisions sur la carrière des femmes, dans les notes primes et évaluations
- Valoriser le catalogue des EPI dédiés aux femmes (tailles spécifiques, vêtements de grossesse)

! Indicateur de suivi :

- Taux de promotion de grade des femmes dans la filière ouvrière et technique

😊 Exemple de bonne pratique

La note prime 2022 intègrera une mention sur les congés maternité

AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Prévenir

Mesure 6 : former les cadres

- Instaurer les **¼ d'heure RH** : la mission égalité et le SRH s'invitent dans les réunions de réseaux pour aborder les thèmes du sexisme, de la mixité des métiers, et sexistes, de la lutte contre toutes les formes de discriminations
- Former les cadres par une **formation obligatoire** à tous les thèmes relatifs à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations.
- **Parcours managérial pluriannuel** dans le cadre de la formation continue complémentaire au **parcours « FILM » (Formation Initiale au Leadership et Management)** intégrant notamment un rappel des valeurs républicaines.

! Indicateurs de suivi :

- Nombre de sessions et de participants aux formations encadrants sur la prévention des discriminations et l'égalité en 2022
- Niveau de participation au formation



😊 Exemple de bonne pratique

Réagir au moindre doute ;
Oser intervenir lorsque nécessaire ;
Ne jamais minimiser ;
Savoir écouter ;
Repérer les signaux faibles d'une personne discriminée.

AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Prévenir

Mesure 7 : Former et sensibiliser les agents

- diffuser les supports de communication (affichage et flyers)
- Faire une large publicité aux supports de communication préparés par la DRH au travers d'Echos DEVE, et de l'Intranet
- Développer et diffuser une communication ciblée sur les moqueries du quotidien
- Diversifier les modes d'approche du sujet : réunions d'équipe, de réseaux, formation...

! Indicateurs de suivi :

- Nombre de supports visuels de sensibilisation, distribués (affiches, Echo DEVE)
- Nombre de sessions de formation « égalité 09 » par année

😊 Exemples de communication



AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Détecter

Mesure 8 : constituer un réseau de référents égalité

1 référent par service

- Former les référents égalité
- Animation du réseau égalité : groupes de travail régulier autour des remontées de terrain
- Les référents égalité s'invitent dans les réunions d'ateliers dans les ¼ d'heure de proximité.
- Formaliser une procédure de signalement et de prise en charge

! Indicateurs de suivi :

- nombre de remontées
- Nombre d'actions de sensibilisation (accompagnement des collectifs de travail)

😊 Exemple de bonne pratique

L'encadrement s'appuie sur le réseau des référents RH

AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Détecter

Mesure 9 : alerter le réseau RH

- faire remonter systématiquement au SRH tous les signalements
- Alerter le réseau des référents égalité dès qu'une situation de harcèlement est détectée

! Indicateurs de suivi :

- nombre de signalements
- Nombre d'actions de sensibilisation (accompagnement des collectifs de travail)



😊 Exemple de bonne pratique

L'encadrement ne laisse rien passer et le SRH le fait savoir

AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Accompagner

Mesure 10 : Libérer la parole des victimes

- Insérer les fascicules d'information du SAM dans les fiches de paie
- Afficher le numéro de la cellule « à votre écoute » dans tous les locaux

! Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions de sensibilisation

harcèlement sexuel
SEXISTE
MORAL
conflicts
Une cellule à votre écoute
discriminations
ADDICTIONS
traumatisme
souffrance
psychologique

...Vous n'êtes pas seul.e



01 42 76 88 00
APPEL CONFIDENTIEL - DE 9H A 18H

😊 Exemple de bonne pratique

L'encadrement oriente les agents vers le SAM dès que nécessaire

AXE 2.2 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Objectif : Recadrer et sanctionner

Mesure 11 : appliquer la procédure disciplinaire

- Dès la moindre suspicion, recadrage ferme et immédiat de l'encadrant direct
- Systématiser le recours à une enquête interne dès la survenance de faits présumés
- Recourir à la procédure disciplinaire dès lors que les faits sont avérés
- Lutter contre le harcèlement discriminatoire c'est aussi faire la publicité des sanctions encourues au travers des sanctions déjà appliquées au sein de la Ville, en lien avec la Délégation à la Politique Disciplinaire.

! Indicateurs de suivi :

- Nombre de sanctions pour ces motifs

☺ Exemple de bonne pratique



Lutter systématiquement contre la banalisation de la moquerie vexatoire

AXE 2.3 : HANDICAP

Objectif : Optimiser les mesures en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Un poste de **référént handicap et reconversion** au SRH a été créé spécifiquement pour accompagner les agents en situation de handicap. La référente assure un rôle de **conseil et d'accompagnement individuel** auprès des agent.es afin d'optimiser leur parcours professionnel et leur reconversion.

Mesure 12 : conseil et accompagnement individuel

- Améliorer le suivi et l'accompagnement des agents en situation de handicap
- Proposer des actions de sensibilisation et de formation des cadres à la question du handicap

! Indicateurs de suivi :

- Nombre d'aménagements de poste sur prescription médicale
- Nombre de titularisation et de prolongation de contrat RQTH
- Nombre d'entretiens de suivi des agents recrutés par voie dérogatoire par la référente handicap



😊 Exemple de bonne pratique

Faire appel aux associations pour l'accompagnement des personnes en situations de handicap sur des actions complexes précises

AXE 2.3 : HANDICAP

Objectif : Accompagner les apprentis

Mieux accueillir les apprentis, c'est aussi mieux accompagner les maîtres d'apprentissage. C'est choisir une affectation où les maîtres d'apprentissage et leur encadrement auront déjà été sensibilisés au handicap

Mesure 13 : sensibiliser le collectif de travail

- Préparer l'insertion dans le collectif de travail par une action de sensibilisation au handicap
- Déplacement du référent handicap dans le service en amont du recrutement

! Indicateur de suivi :

- Nombre d'actions de sensibilisation au handicap



AXE 2.3 : HANDICAP

Objectif : Accompagner les apprentis

Mieux accueillir les apprentis, c'est aussi mieux accompagner les maîtres d'apprentissage. C'est choisir une affectation où les maîtres d'apprentissage et leur encadrement auront déjà été sensibilisés au handicap.

Mesure 14 : accompagner les maîtres d'apprentissage

- Développer un suivi régulier et renforcé du déroulement de l'apprentissage
- Aide au tutorat pour accompagner les tuteurs d'apprentis TH

! Indicateurs de suivi :

- Nombre d'apprentis TH
- Nombre de titularisation de TH
- Nombre de formations spécifiques des maîtres d'apprentissage



ANNEXES

Recrutement : quelques idées de questions

Ces questions sont des propositions qui doivent être sélectionnées et adaptées au poste à pourvoir.

Caractéristiques personnelles

- Comment vous décrivez-vous
- Que faisait ressortir votre dernier entretien professionnel ? / Comment vous décrivent les personnes qui vous connaissent bien et avec qui vous avez travaillé ?
- Pouvez-vous décrire une situation conflictuelle qui vous a posé problème ?
- Préférez-vous travailler seul(e) ou un groupe ?
- Comment vous imaginez-vous professionnellement dans cinq ans ?

Études et formation

- Parlez-moi de votre dernière formation.
- Pourquoi avez-vous choisi ce cursus ? En quoi cette formation vous a-t-elle préparé-e à la vie professionnelle ?
- Si vous aviez à reprendre une formation, quel cursus suivriez-vous aujourd'hui ?
- Quel a été le sujet de votre travail de fin d'études (mémoire, thèse, projet...) ?

Compétences professionnelles

- Quels sont les savoir-faire qui vous ont été le plus utiles ?
- Selon-vous, la réussite de la fonction que vous souhaitez occuper nécessite la maîtrise de quelles compétences ?
- Comment vous y prenez-vous pour prendre une décision technique ou organisationnelle ?
- Savez-vous (ou sauriez-vous) diriger une équipe ?
- Quel était votre niveau de responsabilité dans votre dernier emploi ?
- Quels étaient les paramètres financiers et humains de votre activité (budget géré, taille de l'équipe...) ?
- Parlez-moi d'une ou deux situations complexes que vous avez eu à résoudre.
- Pourquoi avez-vous quitté votre collectivité ?
- Quelles sont les capacités que vous n'avez pu exprimer dans votre travail ?

A propos du poste

- Pourquoi voulez-vous travailler dans notre collectivité ?
- Qu'est-ce qui vous intéresse le plus et le moins dans le poste proposé ?
- Que souhaitez-vous trouver dans ce poste que vous n'aviez pas avant ?
- Que pouvez-vous nous apporter ?
- Avez-vous d'autres propositions en cours ?
- Avez-vous des contraintes particulières ?
- Quel est votre salaire actuel ? (Informez le candidat du système de régime indemnitaire de la collectivité)
- Avez-vous quelque chose à ajouter ? (À la fin de l'entretien)

Discriminations, moqueries, harcèlement : verbatim Ville

Les propos ci-dessous ont été recensés par la DRH. Ci-dessous, une liste non exhaustive de ce qu'on ne devrait pas entendre.

Homme quasi retraité : « Les femmes je veux leur faire que du bien »

Agent originaire des Antilles : « Je suis le pruneau dans le bol de lait. »

Femme 30 ans agent de maîtrise : Christelle appelée Christian

Femme noire la trentaine : « Moi ça m'arrive pas (situation de harcèlement sexuel) parce que je ne me laisse pas faire ils savent. » « Lors d'un entretien de recrutement, la femme qui m'a fait passer mon entretien m'a demandé ma carte d'identité pour vérifier que c'était bien moi car je porte un nom français et que « les noir.es ça porte pas de nom français. », je lui ai donc demandé aussi sa carte d'identité et essayé de lui expliquer que oui c'était possible (colonisation)... »

Agent en situation de handicap : « Quand notre handicap n'est pas visible il faut pas le dire lors d'un entretien sinon on te recrute pas. »

Homme : « je n'ai rien contre les homosexuels , on en a un dans le service, on l'aime bien. On l'appelle Lucienne » (*l'agent en question s'appelle Lucien*).

3 hommes : « Chacun doit rester à sa place, une femme doit rester une femme, dans son rôle de femme : à la maison et s'occuper des enfants », « il faut respecter les lois de la nature, Dieu a fait la femme pour l'homme et si deux hommes ou deux femmes ne peuvent pas avoir d'enfants c'est que la nature ne le veut pas », « vous en demandez trop, toujours plus de droits, nous les hommes est-ce que vous nous voyez demander des droits »

Un homme, 30 ans « Personnellement, je me sens assez perdu face au recrutement. Je sais qu'il y a des critères discriminants et des questions à ne pas poser mais parfois je ne les ai pas toutes en tête et je peux faire des erreurs. J'aimerais bien avoir plus de ressources auxquelles me référer pour recruter sans discriminer. »

Les propos ci-dessous sont issus de de la formation sur les violences sexuelles et sexistes

« De toute façon les femmes et la technologie ça fait deux » (**Agissement sexiste**)

« Michel, il est vraiment relou. Il nous fait des blagues de cul tout le temps, ça me met hyper mal à l'aise » (**harcèlement sexuel**)

« Bernard m'a mis une main aux fesses par surprise l'autre jour » (**agression sexuelle**)

Violentomètre DRH : Violences Sexuelles et Sexistes au travail

Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent tout acte, tentative, commentaire ou avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'un agent et sans son consentement. Elles sont inacceptables et punies par la loi. L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

Le Violentomètre, rédigé avec les organisations syndicales, est conçu à partir de l'enquête Violences et Rapport de Genre (Virage) publiée par l'Ined en 2020. Il vous permettra d'échanger avec vos collègues, encadrant·es, SRH à partir des situations concrètes évoquées, de savoir à quel type d'infraction elles correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité. Ces situations sont présentées sous la forme d'une graduation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements et outrages sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

Les victimes et les témoins sont protégés par la loi. Le code du travail, le code pénal et la Loi Le Pors interdisent et sanctionnent les représailles qui pourraient être faites à leur encontre.

	Situation	Exemple
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL RESPECTUEUX.	1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.	Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.	
	3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires.	
AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES VIGILANCE VICTIMES ET TÉMOINS PARLEZ-EN.	4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.	« Tu as vu la taille de sa jupe ? C'est pas une tenue pour une cheffe de service ! »
	5. On vous donne des surnoms familiaux. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.	« Ma belle », « Ma poule », « Mon lapin » « Elle te met vraiment en valeur cette robe. »
	6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.	Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.
	7. Autour de vous, des images et ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.	Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudé·es sont affichés dans les vestiaires.
	8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.	Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien lui coupe la parole quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.
	9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.	« On te laisse faire le café, les femmes font ça mieux que nous les hommes ! »

Violentomètre DRH : Violences Sexuelles et Sexistes au travail

	Situation	Exemple
HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS	10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.	Vous faites l'objet d'une surveillance excessive et vous n'avez pas accès à certaines informations utiles pour votre travail qui vous sont cachées volontairement.
	11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.	« Ça va c'est tranquille pour toi. Demain tu vas pouvoir rester chez toi, pendant que d'autres travaillent dur. »
	12. On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis-e mal à l'aise.	Questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques.
	13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis-e mal à l'aise.	« Si tu veux une belle prime cette année. Il va falloir être très gentil-le avec moi... »
	14. Vous avez été insulté.e en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, répand des rumeurs sur vous.	Des collègues font des commentaires sur Facebook concernant votre prétendue liaison avec le chef d'équipe.
	15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, tapant du poing ou en cassant des objets.	Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui use des manières fortes pour vous faire changer d'avis.
	16. On a lancé un objet contre vous, vous a secoué.e brutalement ou on vous a frappé.e.	
	17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé.e pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.	On vous impose un massage des épaules qui descend jusqu'à votre poitrine. On vous met une main aux fesses.
	18. On vous a forcé.e à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.	Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue un viol.
	19. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail	Depuis que vous avez refusé une invitation à dîner, votre manager vous impose des horaires injustifiés.
20. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.	Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, on vous a mis-e au placard.	

