

1.3

Accusé de réception de la préfecture : 059-225900018-20260209-338127-DE-1-1

Date de réception en préfecture le 13 février 2026

Publié le 13 février 2026

**REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 09 FÉVRIER 2026
SEANCE DU 9 FÉVRIER 2026**

Suite à la convocation en date du 26 janvier 2026

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL

Réuni à Lille, sous la présidence de Christian POIRET, Président du Conseil Départemental

Nombre de membres en exercices : 82

Étaient présents : Salim ACHIBA, Martine ARLABOSSE, Grégory BARTHOLOMEUS, Charles BEAUCHAMP, Stéphanie BOCQUET, Anne-Sophie BOISSEAUX, Frédéric BRICOUT, Josyane BRIDOUX, Olivier CAREMELLE, Yannick CAREMELLE, Loïc CATHELAIN, Marie CHAMPAULT, Isabelle CHOAIN, Marie CIETERS, Sylvie CLERC, Jean-Luc DARCOURT, Sylvie DELRUE, Agnès DENYS, Béatrice DESCAMPS-MARQUILLY, Jean-Luc DETAVERNIER, Carole DEVOS, Stéphane DIEUSAERT, Jean-Claude DULIEU, Soraya FAHEM, Marie-Laurence FAUCHILLE, Michel GACEM, Michelle GREAUME, Maël GUIZIOU, Mickaël HIRAUX, Jacques HOUSSIN, Simon JAMELIN, Sylvie LABADENS, Eric LAVALLEE, Nicolas LEBLANC, Maryline LUCAS, Didier MANIER, Françoise MARTIN, Anne MIKOLAJCZAK, Luc MONNET, Laurent PERIN, Christian POIRET, Marie-Paule ROUSSELLE, Caroline SANCHEZ, Marie SANDRA, Céline SCAVENNEC, Frédérique SEELS, Sébastien SEGUIN, Nicolas SIEGLER, Marie TONNERRE-DESMET, Patrick VALOIS, Anne VANPEENE, Philippe WAYMEL, Isabelle ZAWIEJA-DENIZON.

Absent(e)(s) représenté(e)(s) : Doriane BECUE donne pouvoir à Sylvie CLERC, François-Xavier CADART donne pouvoir à Frédérique SEELS, Benjamin CAILLIET donne pouvoir à Olivier CAREMELLE, Régis CAUCHE donne pouvoir à Christian POIRET, Paul CHRISTOPHE donne pouvoir à Martine ARLABOSSE, Christine DECODTS donne pouvoir à Grégory BARTHOLOMEUS, Frédéric DELANNOY donne pouvoir à Josyane BRIDOUX, Monique EVRARD donne pouvoir à Caroline SANCHEZ, Isabelle FERNANDEZ donne pouvoir à Françoise MARTIN, Vincent LEDOUX donne pouvoir à Marie TONNERRE-DESMET, Michel LEFEBVRE donne pouvoir à Isabelle ZAWIEJA-DENIZON, Sébastien LEPRETRE donne pouvoir à Jacques HOUSSIN, Elisabeth MASSE donne pouvoir à Marie-Laurence FAUCHILLE, Charlotte PARMENTIER-LECOCQ donne pouvoir à Luc MONNET, Michel PLOUY donne pouvoir à Sylvie DELRUE, Marie-Hélène QUATREBOEUF donne pouvoir à Jean-Luc DETAVERNIER, Bertrand RINGOT donne pouvoir à Didier MANIER, Aude VAN CAUWENBERGE donne pouvoir à Sébastien SEGUIN, Jean-Noël VERFAILLIE donne pouvoir à Yannick CAREMELLE, Karima ZOUGGAGH donne pouvoir à Marie CHAMPAULT.

Absent(e)(s) excusé(e)(s) : Pierre-Michel BERNARD, Barbara COEVOET, Claudine DEROEUX, Valérie LETARD.

Absent(e)(s) : Barbara BAILLEUL, Valentin BELLEVAL, Valérie CONSEIL, Laurent DEGALLAIX, Eric RENAUD.

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

DONNE ACTE:

- à l'unanimité à Monsieur le Président de la présentation du rapport 2025 ci-joint en annexe 1, portant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du département du Nord.
-

Le quorum a été vérifié à l'appel de l'affaire à 14 h 35.

48 Conseillers départementaux étaient présents en séance. Ils étaient porteurs de 19 pouvoirs.

Ils ont été rejoints pendant la discussion par Messieurs GACEM, HIRAUX, LEBLANC, MONNET (porteur du pouvoir de Madame PARMENTIER-LECOCQ) et VALOIS.

Monsieur Yannick CAREMELLE (porteur du pouvoir de Monsieur VERFAILLIE), présent à l'appel de l'affaire, avait quitté définitivement la séance préalablement au vote et avait donné pouvoir à Monsieur BRICOUT. Il n'est donc pas tenu compte du pouvoir de Monsieur VERFAILLIE pour cette affaire.

Madame DEVOS, présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision.

Madame ZAWIEJA-DENIZON (porteuse du pouvoir de Monsieur LEFEBVRE), présente à l'appel de l'affaire, avait quitté momentanément la salle préalablement à la prise de décision. Il n'est donc pas tenu compte de ce pouvoir pour cette affaire.

Décision acquise par assentiment de l'assemblée.

Signé électroniquement



Pour le Président du Conseil Départemental
et par délégation,
Le Directeur Adjoint des Affaires Juridiques et de
l'Achat Public,

Eric LECAT

RAPPORT ANNUEL = 2025



**SUR LA SITUATION EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE**

**LES FEMMES
ET LES HOMMES**

Nord

le Département est là →

SOMMAIRE

Avant-propos	3	
Introduction	4	Statistiques départementales issues du RSU 2025 sur les données RH 2024 17
PARTIE 1		PARTIE 2
Agir pour l'égalité Politiques et actions internes	5	Agir pour l'égalité femmes - hommes auprès des Nordistes 22
1.1 RESOLUTION 1 Renforcer la culture de l'égalité au sein du Département	6	2.1 RESOLUTION 1 Renforcer la culture de l'égalité auprès des Nordistes 23
1.2 RESOLUTION 2 Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes	9	2.2 RESOLUTION 2 Répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes 29
1.3 RESOLUTION 3 Prévenir et combattre les violences	12	2.3 RESOLUTION 3 Prévenir et combattre les violences 32
1.4 RESOLUTION 4 Gérer les RH sous le prisme de l'égalité Femmes Hommes	15	Conclusion 36
		Résumé de la Semaine Egalez Vous Mars 2024 37

AVANT PROPOS =

Dans un contexte d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, et afin de prévenir et de lutter contre les discriminations, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose dans son premier article que « l'État et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Depuis la publication de cette loi, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent rédiger un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu et le calendrier selon lequel il doit être produit. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2016, le rapport annuel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être présenté préalablement aux débats sur le projet budgétaire et doit obligatoirement comporter 2 parties :

UNE PREMIÈRE PARTIE

Reprenant le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

UNE SECONDE PARTIE

Reprenant le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Enfin, la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique vient renforcer la prise en compte de l'égalité femmes - hommes dans la gestion du personnel de la collectivité, et rend obligatoire la production d'un plan d'action égalité professionnelle femmes - hommes qui a été présenté au Comité Social Territorial.

INTRODUCTION =

Promouvoir la culture de l'égalité femmes - hommes est une volonté politique départementale forte. C'est pourquoi de nombreuses actions sont réalisées tant auprès des Nordistes via des campagnes et des actions de sensibilisation, qu'auprès du personnel départemental à travers la formation et la sensibilisation pour asseoir au sein de l'administration une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes.

Dans ce domaine, la lutte contre les violences est un impératif. Le Département du Nord porte ainsi une attention particulière à cette question. Cela s'est traduit par des actions volontaristes dans la lutte contre les violences intrafamiliales (VIF) et des dispositifs de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes (VSS). Ainsi, sont régulièrement proposées :

- des actions de formation auprès des agentes, agents et partenaires ;
- des mesures dédiées au personnel départemental ;
- des recherches de partenariats concrets pour faciliter la protection et la mise à l'abri des victimes.

C'est aussi vers les publics prioritaires des politiques départementales que s'incarne cette volonté. Des actions sont donc menées auprès des collégiens afin d'enraciner chez les plus jeunes la culture de l'égalité, renforcer les comportements positifs entre garçons et filles et briser les déterminismes dans les choix d'orientation, mais également auprès des Nordistes, particulièrement au sein des Maisons Nord Solidarité (MNS) par la mise en place d'ateliers œuvrant à donner à chacune et chacun sa place et son rôle dans la parentalité ou dans les relations de couple.

Le plan d'action 2024 - 2027 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été présenté à l'assemblée départementale le 22 janvier 2024. Celui-ci comprend 4 grandes résolutions déclinées en grands axes et en actions :

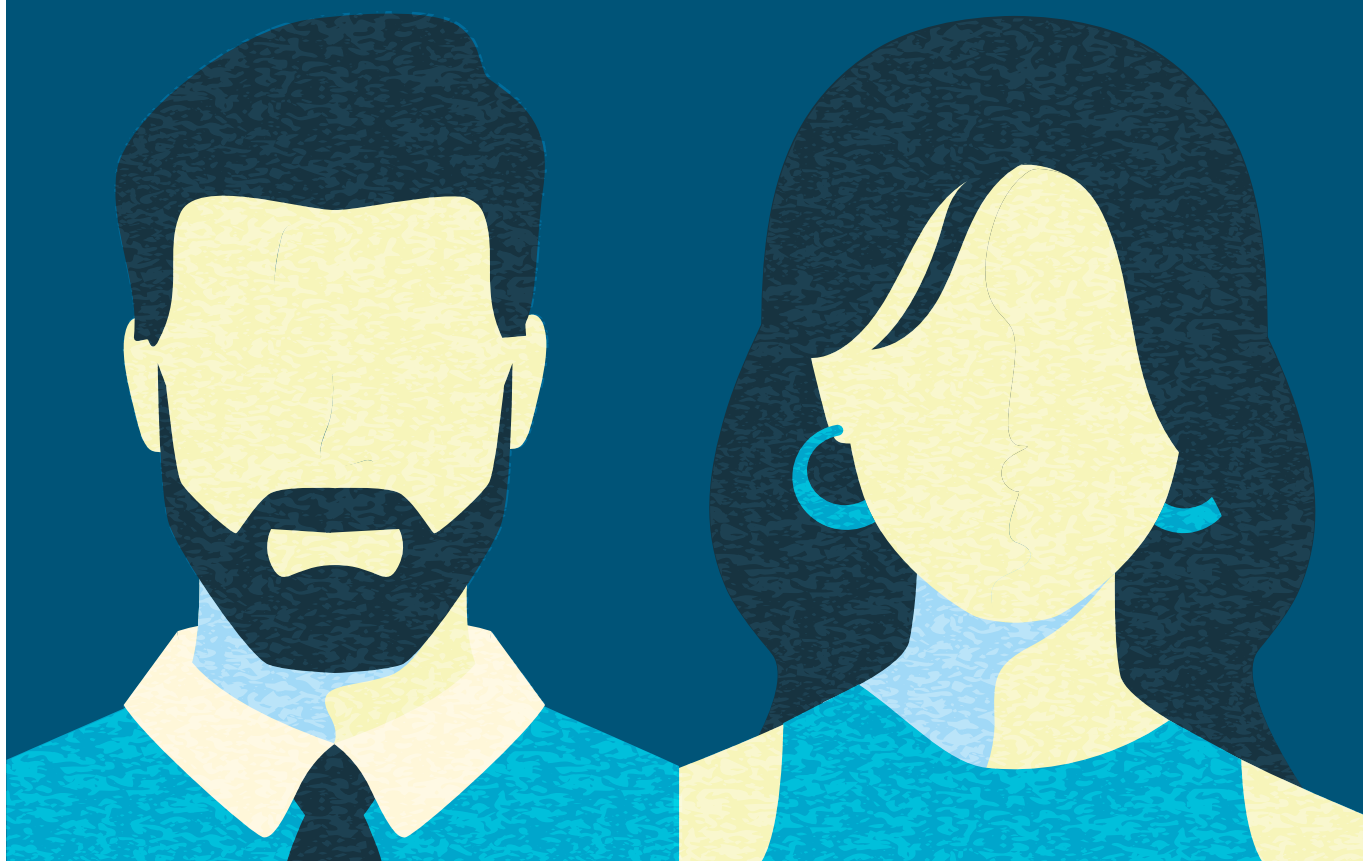
- renforcer la culture de l'égalité au sein du Département
- répondre aux besoins spécifiques des femmes
- prévenir et combattre les violences
- gérer les ressources humaines au prisme de l'égalité

Les actions menées par la collectivité au travers de ces 4 grandes résolutions à destination de son personnel sont décrites dans la 1ère partie, celles à destination des Nordistes dans la 2nde partie.

Partie 1

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POLITIQUES ET ACTIONS INTERNES
DU DÉPARTEMENT DU NORD





RENFORCER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AU SEIN DU DÉPARTEMENT

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de consolider la gouvernance de la politique égalité du Département tout en confortant la culture de l'égalité auprès du personnel départemental. Différentes actions ont été menées par les services tout au long de l'année, avec en point d'orgue une semaine dédiée à l'égalité du 17 au 21 mars 2025.

GOVERNANCE

Créée en 2021, la direction de projet égalité femmes hommes diversité s'appuie sur un réseau égalité, composé d'ambassadrices et d'ambassadeurs de chaque direction. Le réseau égalité est régulièrement mobilisé par la directrice de projet dans des ateliers afin d'évoquer et de travailler sur les projets en cours et à venir. Les membres de ce réseau ont vocation à diffuser et animer au sein de leur service et sur tous les territoires la politique égalité de la collectivité.

En outre, chaque année le réseau égalité est réuni en plénière pour un moment fort d'échanges et de partage autour des questions de l'égalité entre les femmes et les hommes. La dernière plénière égalité s'est déroulée le jeudi 15 mai 2025.

Il est souhaité de programmer un Comité Social Territorial dédié à l'égalité, l'objectif est de l'organiser en 2026.

Enfin, une évaluation du plan d'action 2024-2027 et plus globalement de la politique égalité de la collectivité est prévue. La Direction de l'Évaluation et de la Modernisation (DMEN) l'a intégrée dans sa programmation.

DIFFUSION DE LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AUPRÈS DU PERSONNEL DÉPARTEMENTAL

Différents modules d'e-learning dédiés à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes ou encore contre les discriminations de genre sont mis à disposition de toutes et tous sur la plateforme mylearning59 accessible via l'intranet départemental.

Chaque année, au mois de mars, est organisé un challenge égalité pour inciter les collègues à suivre ces modules, individuellement ou collectivement.

De plus, des interventions régulières de la directrice de projets égalité femmes hommes et diversité sont planifiées auprès des comités de directions ou des services. Elle intervient également et systématiquement lors des journées d'intégration des nouveaux managers (6 à 7 sessions par an) afin de les sensibiliser aux enjeux de l'égalité et de lutte contre les violences et les discriminations.

De nombreuses actions de formation sont également proposées :

- une formation auprès des équipes recrutement mise en place à partir du 2nd trimestre 2024 autour de la thématique « recruter sans discriminer » ;
- des temps d'information « café papote - café égalité : comprendre les enjeux de l'égalité », pour promouvoir l'offre de formation en e-learning durant la semaine de l'égalité en 2025 ...

Par ailleurs, le service formation collabore avec la direction de projets à la rédaction d'un cahier des charges pour la mise en place d'une formation de sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales à destination des personnels en contact direct avec les victimes ou susceptibles d'identifier ces violences dans le cadre de leurs fonctions.





ACTIONS DE COMMUNICATION MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE 2025

8 MARS, 8 DIRECTIONS, 8 FEMMES

Ou la mise en lumière de 8 collègues femmes de la direction générale adjointe solidarités territoriales dans la continuité de la journée internationale des droits des femmes.



[Cliquez ici pour retrouver l'article](#)





ACTIONS DE COMMUNICATION MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE 2025

ÉGALEZ-VOUS DU 17 AU 21 MARS 2025

S'est tenue du 17 au 21 mars 2025 la semaine de l'égalité avec au programme des tables rondes, des visites guidées, des quiz, des spectacles suivis de débats, ou encore des jeux à destination de l'ensemble du personnel départemental partout sur le territoire.

Cet événement a été lauréat du Fonds pour l'Égalité Professionnelle 2025 parmi les 196 projets réceptionnés par le fonds.





ACTIONS DE COMMUNICATION MENÉES AU COURS DE L'ANNÉE 2025

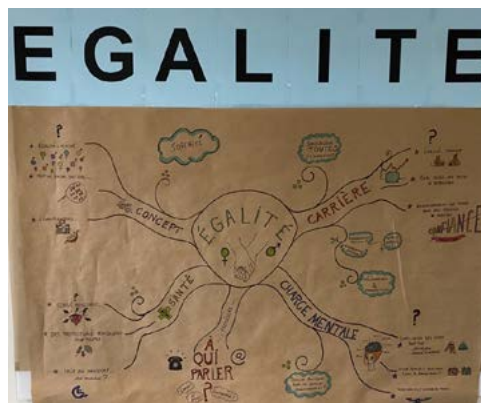
59 MINUTES POUR COMPRENDRE

La Direction de la Documentation a proposé un temps de découverte de la politique égalité à travers son format « 59 min. pour comprendre » le 11 mars 2025.

À cette occasion, monsieur Jean-Luc Detavernier, Vice-Président en charge des Ressources Humaines, a présenté les enjeux liés à la prise en compte de l'égalité dans les actions départementales. La Direction de la Documentation dispose en outre de différents ouvrages et jeux sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, « l'égalithèque », disponible pour tous.

L'ALLIANCE DFCG - DMEN

La Direction des Finances et du Conseil en Gestion et la Direction de l'Évaluation et de la Modernisation ont initié une expérimentation autour de l'égalité femmes - hommes. L'idée est de s'engager sur l'égalité au-delà de la traditionnelle journée du 08 mars et donc de faire vivre l'égalité toute l'année à travers différents outils (expo, jeux, vidéos, tables rondes etc.) à destination de l'ensemble des agentes et agents installés au 3^{ème} étage du nouveau forum, à raison d'une séance par mois.





RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DE SANTÉ DES FEMMES

Les axes développés dans cette résolution visent à développer des actions en faveur de la santé et plus particulièrement celle des femmes en sensibilisant les agentes et les agents et en identifiant les risques professionnels spécifiques liés au genre. Il est en effet avéré que la prise en compte de la santé des femmes souffre de préjugés ou de biais sexistes tant dans leur dépistage que dans leur traitement.

SENSIBILISATION À LA SANTÉ DES AGENTES ET DES AGENTS

En mars 2025, durant la semaine de l'égalité, les Services de Prévention Santé de Villeneuve d'Ascq et de Lille, ont proposé pour les agentes du Département différentes actions de prévention, telles que des vaccinations, des dépistages ou encore des ateliers de réflexion sur la charge mentale des femmes.

Dans son engagement à faciliter la réalisation des examens de prévention pour son personnel, le Département accorde depuis octobre 2023, une demi-journée à n'importe quel moment de l'année pour se rendre à un rendez-vous de dépistage du cancer du sein et du cancer de la prostate.

Chaque année, en octobre pour le cancer du sein, et en novembre pour le cancer de la prostate, une actualité paraît dans l'intranet contact rappelant l'existence de cette autorisation spéciale d'absence.



Nord
ROSEMBER
Du 13/10/25
au 02/11/25
kiplin

En octobre 2025, un challenge sportif et solidaire est proposé pour soutenir la lutte contre le cancer du sein.





IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS GENRÉS

Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agentes et agents sont exposés et de les répertorier dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) mis à jour annuellement. Aujourd'hui certaines dispositions spécifiques liées au genre sont intégrées dans le DUERP, comme pour le port de charge par exemple.

La Direction des Ressources Humaines envisage d'ores et déjà de porter une réflexion sur un DUERP genré qui, en tenant compte des écarts d'exposition entre les femmes et les hommes et des impacts différenciés des risques, permettrait de mieux identifier des mesures de prévention adaptées. Ce projet d'ampleur se fera avec l'appui des acteurs internes et des organisations syndicales.

De même, des mesures sont prises pour fournir des équipements de protection individuelle (EPI) genrés au personnel départemental. C'est dans ce cadre qu'en 2025 la Direction des Moyens Généraux a procédé notamment à :

- l'adaptation du marché de vêtements haute visibilité en juin pour prendre en compte l'arrivée d'une agente d'exploitation au CER de Douai; laquelle a été conviée à la commission Achat pour juger de la qualité et de la conformité des vêtements proposés par les différents fournisseurs soumissionnaires ;
- la dotation des agents des collègues a également été revisitée, en partenariat avec la direction et les organisations syndicales à la suite d'une insatisfaction d'agentes. Des propositions de modification ont été faites et des essayages ont été organisés dans plusieurs collèges. La distribution est en cours et un bilan sera conduit à l'issue ;
- la dotation de chaussures de sécurité dédiée aux métiers techniques afin de proposer aux agentes des chaussures plus fines, avec un bon amorti ...



Les axes développés dans cette résolution marquent l'engagement de la collectivité à lutter contre les violences sexuelles et sexistes et les violences intrafamiliales en renforçant sa politique de prévention et d'accompagnement.

LA PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Deux processus de signalement et de traitement ont été mis en place fin 2019, l'un concernant l'alerte éthique porté par l'Inspection Générale des Services et l'autre concernant les violences sexuelles et sexistes porté par la DRH.

Du 1^{er} janvier au 1^{er} octobre 2025, 4 formulaires de signalement VSS ont été réceptionnés par les services de la DRH.

Afin de mieux faire connaître ce dispositif et s'assurer qu'il puisse être activé, son appropriation par la filière managériale est essentiel. Ainsi la DRH a fait le choix de rappeler systématiquement lors de chaque "Days RH" (journée en territoire de la DRH à destination de l'ensemble des managers), son fonctionnement, les modalités de traitement des signalements et les suites qui y sont données. Ces présentations sont aussi l'occasion de rappeler l'importance de lutter contre les stéréotypes.

Dans un objectif d'amélioration continue, une réflexion est en cours concernant la procédure de signalement des VSS, dont le traitement des dossiers de violences sexistes et sexuelles et le suivi des dossiers disciplinaires à l'aide d'une procédure spécifique pour assurer une prise en charge rapide et efficace des signalements.

En complément, la cellule d'écoute accessible 7 j/ 7 et 24h/24 est mise à la disposition des personnes signalant une VSS. Elle est accessible aux agents sourds et malentendants.

UNE NOUVELLE AUTORISATION D'ABSENCE POUR LES AGENTES ET AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES INTRA FAMILIALES

Dans une démarche forte d'engagement social et de soutien à ses agentes et ses agents, l'Assemblée départementale a voté, le 16 décembre 2024, à l'unanimité, la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour l'accomplissement de démarches administratives exceptionnelles en lien avec des situations de violences intra-familiales.

Cette autorisation spéciale d'absence permet aux agentes et agents confrontés à des situations de violences intra-familiales de disposer de temps dédiés pour engager des démarches de protection ou juridiques essentielles. L'ASA peut être accordée jusqu'à 3 jours ouvrables, fractionnables en demi-journées. Elle n'entraîne aucune perte de rémunération.

LE RÉSEAU VIOLENCES INTRA FAMILIALES DÉPARTEMENTAL

Depuis 2024, ce réseau s'étend et se décline sur l'ensemble des territoires. La pluridisciplinarité des participants et des intervenants impliqués et la dynamique partenariale qui en découlent, en garantissent l'efficacité.

Il fonctionne en rencontres trimestrielles privilégiant l'échange entre professionnels (travailleurs sociaux, infirmières, éducateurs spécialisés, médecins, psychologues, puéricultrices, sage-femmes, ...). Ces rencontres permettent une connaissance et une coordination avec les dispositifs spécialisés : intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (pour prendre en charge les victimes directement au sein des commissariats ou gendarmeries), aide universelle d'urgence pour les femmes, etc.





DE NOMBREUSES CAMPAGNES DE COMMUNICATION ET DE FORMATION À DESTINATION DU PERSONNEL DÉPARTEMENTAL ET DES PARTENAIRES

Sensibiliser et former le personnel départemental et les partenaires est une priorité. De nombreuses actions ont été proposées fin 2024 et en 2025 parmi lesquels, entre autres :



DES FORMATIONS À DESTINATION DES AGENTES ET AGENTS PAR LES MEMBRES DU RÉSEAU VIF

- Formation au sein de la Maisons Nord Santé (MNS) d'Onnaing
- Formation des aides-soignantes de l'Institut Régional du Travail Social par les collègues de la MNS de Seclin
- Formation dans les MNS de Denain-Bouchain et Denain-Lourches
- Colloques professionnels organisés à Seclin, Douai et Dunkerque en novembre 2024



EN FLANDRES, UNE MATINÉE DÉDIÉE AUX VIF

Une conférence « les violences intra familiales, de l'incidence chez le petit enfant à sa présence au sein des foyers de nos aînés » a été proposée aux travailleurs sociaux, professionnels du judiciaire et dépositaires de l'ordre public du territoire des Flandres, suivie de la diffusion du film inspiré de faits réels, de Dominik Moll : « La nuit du 12 » et du témoignage d'une femme victime de violence intra familiale.

L'objectif était de croiser les regards sur le sujet des violences.



DANS LE CADRE DE LA SEMAINE DE L'ÉGALITÉ, UNE EXPOSITION AUTOUR DES VIF DANS LE DOUAISIS

Dans le cadre de la semaine de l'égalité, un temps était dédié aux collègues du Département pour leur permettre de découvrir une exposition autour des VIF au sein des locaux de la Direction déléguée du Douaisis.

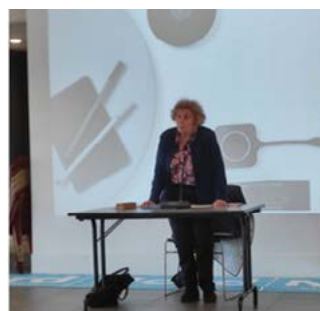
L'amorce du sujet s'est faite au travers du jeu de cartes "Info ou intox" qui a permis ensuite d'aborder les planches de l'exposition.



LE 22 MAI 2025 DANS L'AVESNOIS, UNE SENSIBILISATION SUR « LES VIF ET LEURS IMPACTS SUR L'ENFANT »

Proposée par les collègues de la communauté de pratiques des 1000 premiers jours et du réseau VIF à près de 170 professionnelles et professionnels départementaux et partenariaux, cette journée de sensibilisation a été l'occasion de mieux définir ce que sont les violences et d'établir quelles en sont les conséquences sur les enfants au travers de saynètes suivies de questions - réponses et de la lecture d'un livre jeunesse.

La parole a aussi été donnée à l'experte Ernestine RONAI, créatrice et responsable de l'observatoire des violences envers les femmes du Département de Seine Saint-Denis.





DE NOMBREUSES CAMPAGNES DE COMMUNICATION ET DE FORMATION À DESTINATION DU PERSONNEL DÉPARTEMENTAL ET DES PARTENAIRES

DES JOURNÉES TERRITORIALES

Un cycle de journées territoriales consacrées aux violences sexuelles faites aux enfants pour l'année 2025 - 2026 est proposé par l'Observatoire Départemental de Protection de l'Enfance et des Violences Intra Familiales (ODPE-VIF 59) sur l'ensemble du territoire aux professionnelles et professionnels.

Ici, lors de la journée du 2 octobre 2025 sur le territoire de Métropole Roubaix Tourcoing.



D'autres dates :

- 27 novembre 2025 : Douaisis
- 4 décembre 2025 : Valenciennois
- 12 mars 2026 : Flandres
- 21 mai 2026 : Avesnois



[Cliquez ici pour plus d'informations](#)





GÉRER LES RH SOUS LE PRISME DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

En sa qualité d'employeur, la collectivité doit s'attacher à garantir une évolution professionnelle équitable entre les femmes et les hommes, à amener à plus de mixité dans les métiers et les équipes, à accompagner les femmes vers les postes à responsabilité et soutenir la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES ET INDEX ÉGALITÉ

Les services de la DRH produisent des indicateurs genrés conformément à la réglementation. Ces indicateurs permettent un suivi objectif et structuré de la situation comparée femmes - hommes au sein de la collectivité, de répondre aux différentes enquêtes nationales et d'élaborer le rapport social unique (RSU) mis en place depuis le 1er janvier 2021.

L'année 2024 a été marquée par la mise en place de l'index égalité conformément à la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

Le score obtenu pour l'index 2025 sur l'année 2024 est le même que celui de l'année dernière, soit : 96/100, décliné comme suit :

- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires : 49/50
- Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent : 12/15
- Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables) : 25/25
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10/10

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE L'ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE

Dans le cadre du travail engagé autour des lignes directrices de gestion (LDG), il a été décidé de faire de l'égalité femmes - hommes le fil rouge des différentes analyses et réflexions. Ces lignes directrices de gestion

cadrent la stratégie RH de la collectivité, les travaux en cours aboutiront à un arrêté à la fin de l'année 2026. La directrice de projets égalité femmes hommes diversité a participé aux groupes de travail dédiés.

Concernant le volet formation des LDG, l'accent a été mis sur l'accessibilité de l'offre de formation et le développement de dispositifs favorisant l'évolution professionnelle, tels que le congé de transition professionnelle, à destination des agents les moins qualifiés.

Concernant l'égalité professionnelle dans les promotions, les lignes directrices de gestion (socle 2) adoptées le 25 mars 2022, permettent de garantir une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans la répartition des personnes promues. Ainsi chaque année, lors de la campagne d'avancement de grade et de promotion interne, la Directrice Générale des Services sollicite auprès des cadres une attention toute particulière sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Lors des commissions ad hoc permettant d'étudier les propositions d'avancement de grade et de promotion interne, chaque tableau est accompagné de la répartition genrée des agents promouvables et des agents proposables.

VERS PLUS DE MIXITÉ DANS LES MÉTIERS

Les équipes recrutement ont suivi en juin 2024 une formation sur la thématique « recruter sans discriminer », animée par la directrice de projet égalité femmes hommes diversité.

Cette formation a permis de :

- sensibiliser les chargés de recrutement aux problématiques liées aux discriminations afin de prévenir leur impact dans le cadre des procédures de recrutement.





UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Différentes modalités d'organisation du temps de travail sont proposées au personnel départemental telles les modalités dérogatoires d'organisation de travail sur 4 jours ou 4 jours et demi et le télétravail pour les agents titulaires et contractuels, accordés sur demande et sous réserve des nécessités de service.

Outre les congés liés à la maternité, la paternité, l'adoption et pour les enfants malades, il existe également différents congés spécifiques tels que :

- le congé de solidarité familiale qui permet de réduire ou cesser une activité professionnelle afin d'accompagner un proche en fin de vie ;
- le congé de proche aidant accordé pour accompagner un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ;

Un guide spécifique pour le congé d'accueil du jeune enfant a été réalisé et mis à disposition des agents. Enfin, il a été mis en place début 2025, une nouvelle autorisation d'absence pour les victimes de violence intra familiales (cf. supra).

DES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LA VIE AU TRAVAIL

Plus généralement, dans le cadre de la vie au travail, différentes initiatives sont proposées comme la mise en place d'un espace dédié au sein du Nouveau Forum pour les agentes devenues récemment mère afin qu'elles puissent tirer leur lait en toute confidentialité dans un endroit calme.

Mais aussi la mise en place de différents ateliers dédiés au bien-être et à la santé organisés sur les territoires permettant aux agentes et agents de les pratiquer sur le lieu de travail durant la pause méridienne ou en fin de journée : gym douce, yoga, sophrologie, éveil musculaire, yoga des yeux, Pilates, body zen, marche nordique ...

Il est à noter que dans le cadre de sa programmation, l'Association Sportive du Département du Nord propose désormais un cours de self-défense à destination des agentes.

La DRH a pu proposer des actions de prévention primaire en collaboration avec la Fondation pour le cœur des femmes dans le cadre de l'organisation d'une « Journée du cœur des femmes » dédiée à la détection du risque cardiovasculaire lié à la ménopause et envisage de renouveler ce type d'expérience.



[Cliquez ici pour plus d'informations](#)

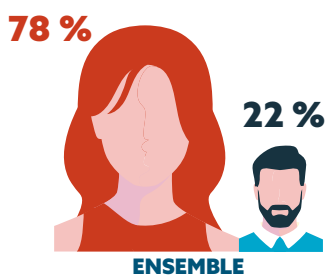
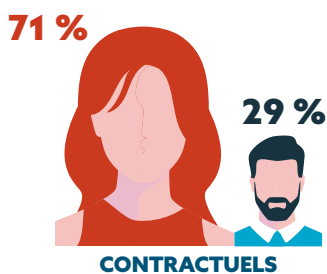
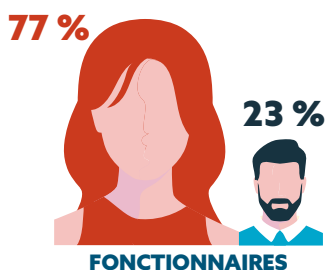


STATISTIQUES DÉPARTEMENTALES

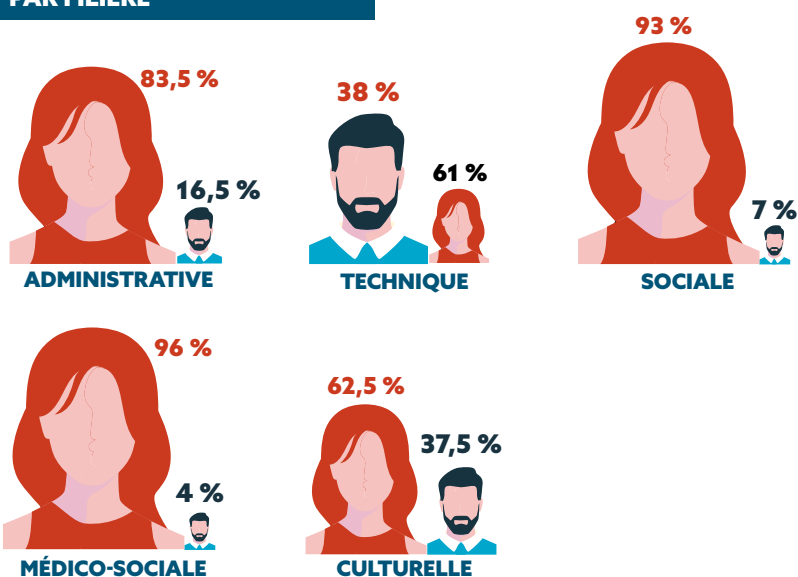
* Issues du rapport social unique sur les données 2024

Le Département est globalement féminin (72%), avec un cœur de métiers – social et médico-social – quasi exclusivement porté par les femmes. La filière technique fait figure d'exception, avec une forte sous-représentation féminine, en particulier sur les métiers de la voirie et de cuisine.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS DE LA COLLECTIVITÉ

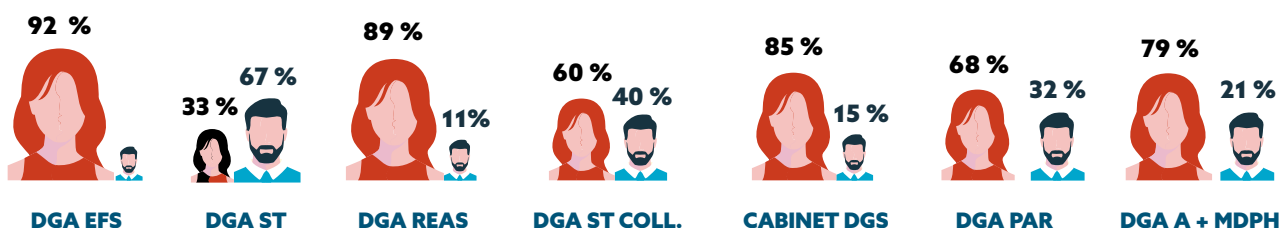


RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



FILIÈRE	FEMMES	HOMME	TOTAL
ADMINISTRATIVE	2100	416	2516
TECHNIQUE	893	1431	2324
SOCIALE	999	79	1078
MÉDICO-SOCIALE	687	28	715
CULTURELLE	91	54	145

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR DGA

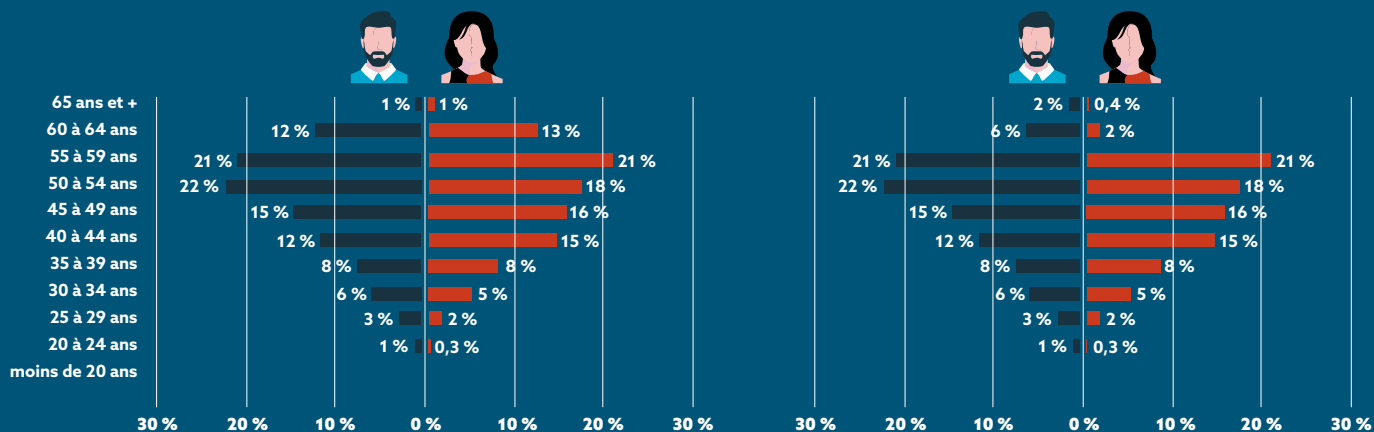


AUTRES EFFECTIFS

TYPE D'EFFECTIF	FEMMES	HOMME	TOTAL
CONTRACTUEL SUR EMPLOI NON PERMANENT (dont ASS FAM)	2254	249	2503
APPRENTIS	89	66	155
COLLABORATEURS DE CABINET	7	2	9

MOYENNE D'ÂGE

L'âge moyen est de 48 ans, chiffre stable au cours des dernières années et identique à la moyenne observée dans d'autres Départements, avec une forte disparité entre fonctionnaires (49 ans) et contractuels (37 ans).

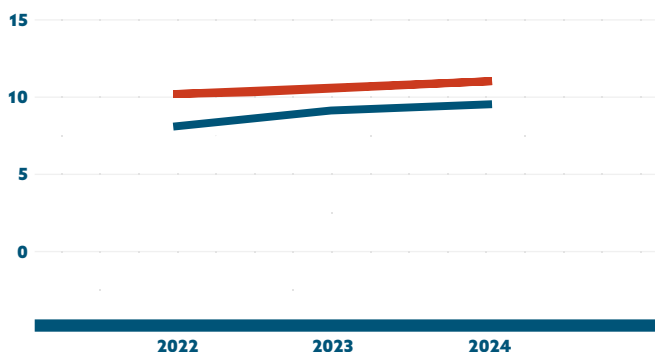


ENCADREMENT

NOMINATIONS AUX EMPLOIS SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS (EMPLOIS FONCTIONNELS)

EMPLOI FONCTIONNEL	FEMMES	HOMME
DIRECTRICE GÉNÉRAL DES SERVICES	1	0
DGA	2	4

ÉVOLUTION DU TAUX D'ENCADREMENT PAR GENRE



Entre 2022 et 2024, le taux d'encadrement augmente dans une même proportion chez les hommes et chez les femmes.

Le pourcentage de femmes parmi les encadrants est plus élevé aux niveaux des pôles et des services, et plus faible aux niveaux DGA et directions.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

- ➔ **98** BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION INTERNE SANS EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS
dont 62 % des nominations concernent des femmes
- ➔ **20** LAURÉATS D'UN CONCOURS D'AGENTS DÉJÀ FONCTIONNAIRES DANS LA COLLECTIVITÉ NOMMÉS
dont 70 % des nominations concernent des femmes
- ➔ **98** BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION INTERNE SANS EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS
dont 62 % des nominations concernent des femmes
- ➔ **2 851** AVANCEMENTS D'ÉCHELON
435 AVANCEMENTS DE GRADE
- ➔ **26** LAURÉATS D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS
dont 64 % des nominations concernent des femmes
- ➔ **20** AGENTS ONT BÉNÉFICIÉ D'UN ACCOMPAGNEMENT PAR UN CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
dont 78,4 % de femmes et 34,9% de catégorie C

FORMATION

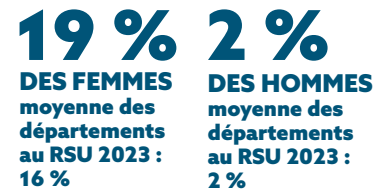
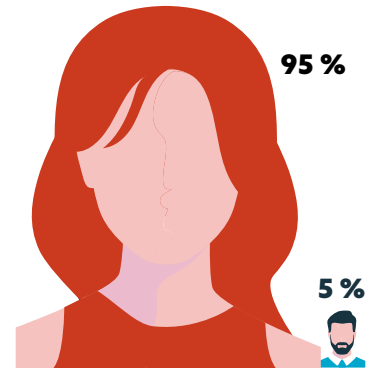
Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent et présents dans les effectifs 2024 ayant participé à au moins une formation en 2024

TYPE D'EFFECTIF	FEMMES	HOMME
CADRE A	1 765	328
CADRE B	471	165
CADRE C	430	477

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

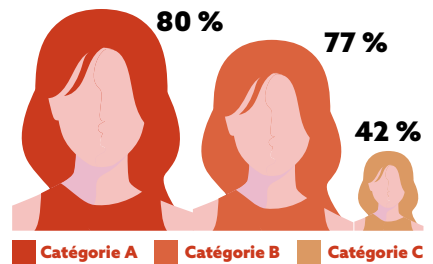
TEMPS PARTIEL

Très majoritairement féminin

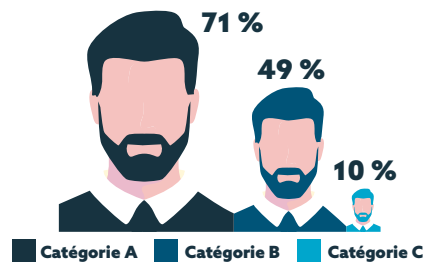


TÉLÉTRAVAIL

Part des télétravailleurs par catégorie chez les femmes



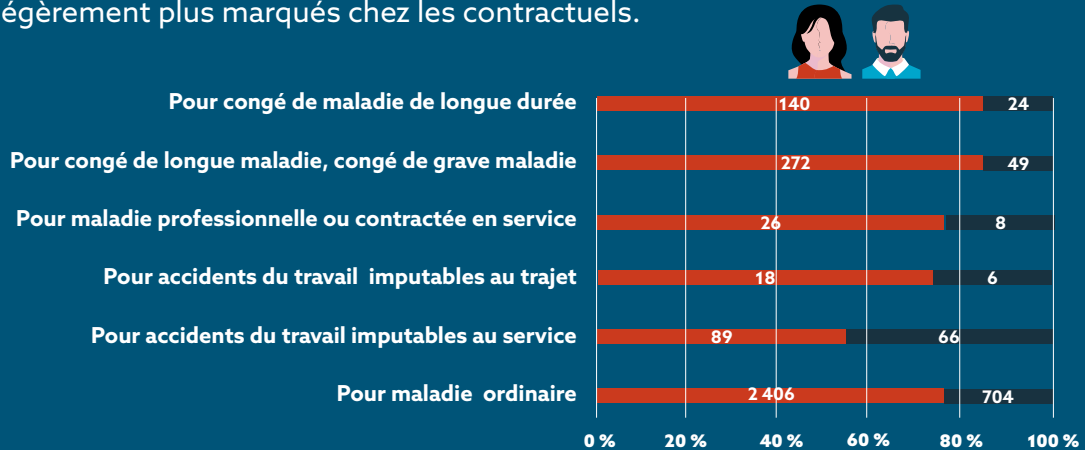
Part des télétravailleurs par catégorie chez les hommes



PRÉVENTION ET SANTÉ

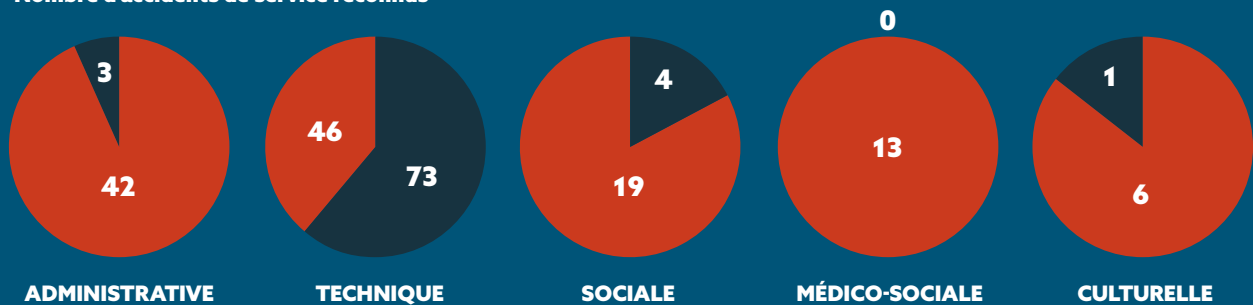
ARRÊT DE TRAVAIL

Chez les fonctionnaires comme chez les contractuels, les femmes sont plus touchées : plus d'agentes exposées, plus d'absences par personne. Seule la durée moyenne est semblable chez les hommes et chez les femmes. Les écarts hommes/femmes sont légèrement plus marqués chez les contractuels.

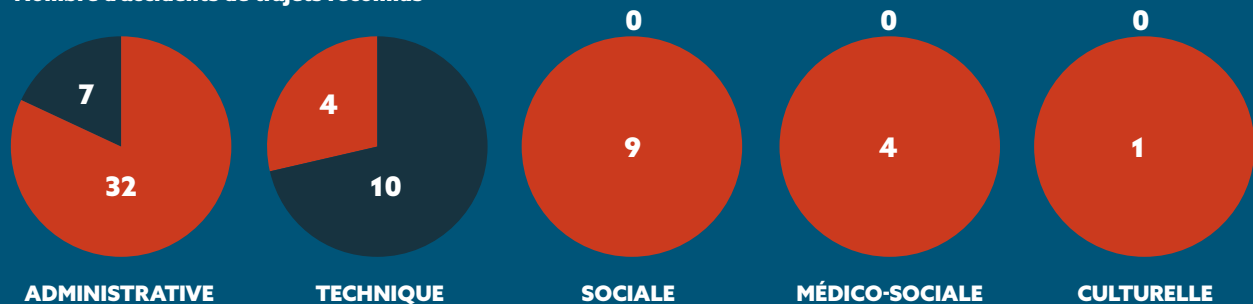


ACCIDENT DE TRAVAIL

Nombre d'accidents de service reconnus



Nombre d'accidents de trajets reconnus

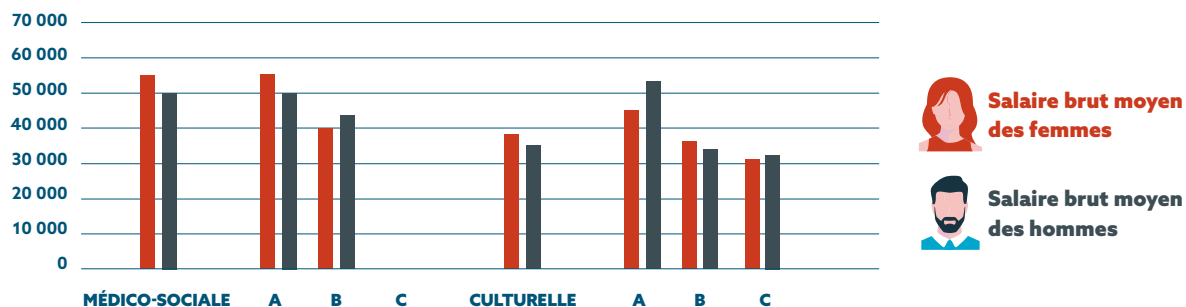
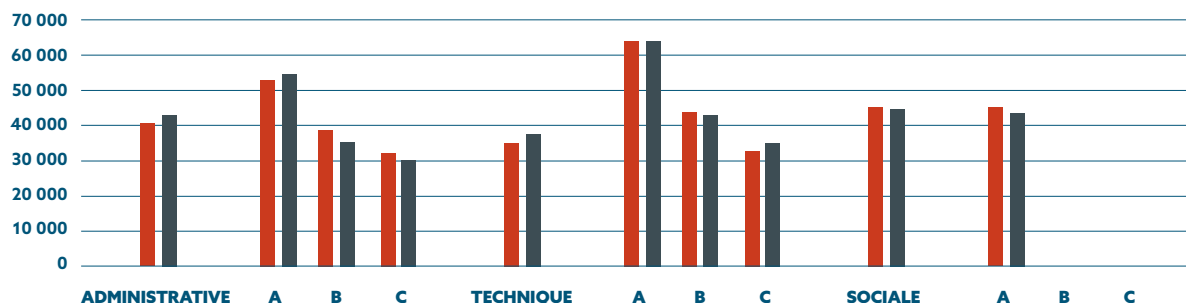


On dénombre 275 accidents de travail en 2024. Le taux d'exposition global des agents permanents est de 3,3%. Les hommes sont plus touchés que les femmes (taux d'exposition respectivement de 4,5% et 2,9%).

Il est le plus élevé dans la filiale technique (5,4%) : les fonctions les plus touchées sont celles d'agent d'entretien polyvalent, de chargé de maintenance et d'agent d'exploitation des routes, métiers très peu féminisés.

RÉMUNÉRATION

ÉCART RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES (FONCTIONNAIRES) EN EUROS

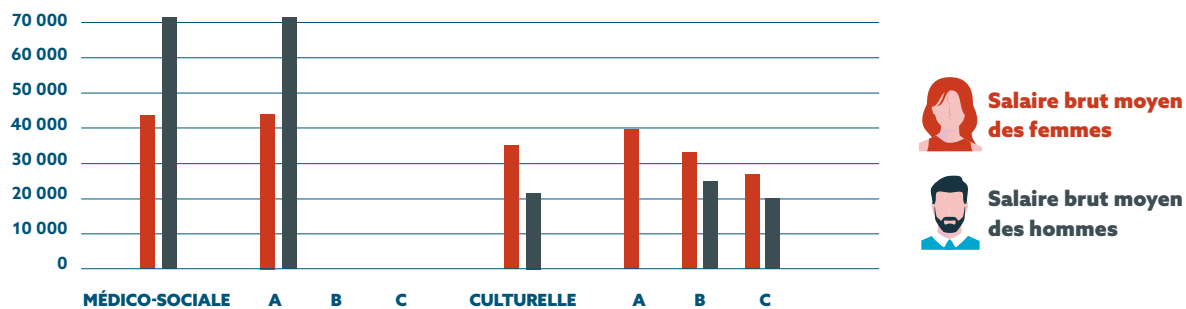
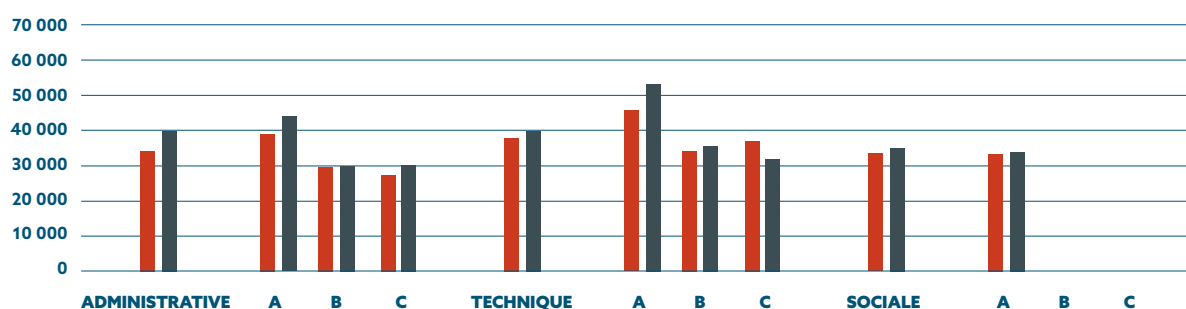


Salaire brut moyen des femmes



Salaire brut moyen des hommes

ÉCART RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES (CONTRACTUELS) EN EUROS



Salaire brut moyen des femmes



Salaire brut moyen des hommes

Partie 2

AGIR POUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

AUPRÈS DES NORDISTES





RESOLUTION

1

RENFORCER LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ AUPRÈS DES NORDISTES

Les axes développés dans cette résolution ont pour objectif de poursuivre les actions déjà engagées dans le développement d'une culture de l'égalité.

LE NORD : UN DÉPARTEMENT QUI MET LES FEMMES À L'HONNEUR

Le Département du Nord veille à promouvoir la culture de l'égalité en mettant à l'honneur les femmes et en inscrivant l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de ses différents domaines d'intervention.

LA JOURNÉE DU 8 MARS



La journée du 8 mars rappelle que toutes les femmes n'ont pas les mêmes droits, selon leur nationalité, leur éducation, leurs origines. Cette journée, comme symbole, permet au Département de rappeler qu'il s'engage, tout au long de l'année à promouvoir l'égalité, lutter contre les violences faites aux femmes et garantir l'accès aux droits pour chacune d'entre elles.

De nombreuses actions ouvertes au plus grand nombre ou destinées aux publics spécifiques du Département du Nord montrent l'engagement de l'institution départementale pour l'égalité femmes hommes.



À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Sophie Blanquart, Directrice Générale des Services, revient sur le plan d'action engagé dans notre collectivité pour promouvoir concrètement l'égalité auprès des agents, lutter contre les stéréotypes et combattre toutes les formes de violences dont les femmes sont victimes.



[Cliquez ici pour voir l'allocation de la DGS](#)

PORTRAIT DE FEMMES

Régulièrement, le site du Département du Nord met à l'honneur des femmes inspirantes, telles, récemment :



Caroline Moreau, neurologue au CHU, primée pour ses recherches sur la maladie de Parkinson

23



Morgane Deprez, ancienne allocataire du rsa devenue l'une des premières femmes à intégrer la formation de pilote de ligne de production au lycée professionnel des plaines du nord (Grande-Synthe), grâce au coaching «réussis sans attendre»





L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES AU COEUR DES TERRITOIRES

Dans le domaine de l'aménagement du territoire, différentes réflexions ont été portées pour faciliter la mobilité des femmes dans les territoires fragiles et notamment ruraux.

Ainsi l'appel à projets (AAP) « Mobilité innovante en milieu rural » pour les habitantes et les habitants des territoires peu et très peu denses, ouvert aux 474 communes rurales du Nord et à l'ensemble des établissements publics de coopération intercommunale, intègre depuis 2021 un nouvel enjeu, celui de « Favoriser l'égalité femmes - hommes dans la mobilité en territoires ruraux ».

Les difficultés de mobilité en milieu rural sont en effet accrues pour les femmes : mobilité plus fractionnée, moindre détention de permis et de véhicules personnels pour des raisons financières, moindre desserte en transports collectifs alors qu'elles en sont plus utilisatrices et distances plus longues et infrastructures mal adaptées empêchant le recours aux mobilités douces et actives...

Cet enjeu spécifique en faveur de la mobilité des femmes en milieu rural a été reconduit dans l'AAP 2024 avec l'attribution de financements aux porteurs de projets pour la période 2025 - 2026.

De même, dans le cadre de son appui aux stratégies de renouveau des territoires, et notamment pour le renouveau du bassin minier (ERBM), le comité de pilotage de l'ERBM a souhaité qu'un travail approfondi soit mené sur la santé des femmes.

Dans la poursuite de l'appel à projets lancé en 2023 « Santé des femmes dans le bassin minier », un travail partenarial a été engagé sur la thématique des pratiques sportives des femmes dans le Bassin Minier. Le Département du Nord a notamment contribué à l'organisation d'un séminaire organisé le 7 novembre 2024 à Noyelles-sous-Lens durant lequel ont été abordés les questions relatives au partage des expériences et des connaissances académiques, au développement de la pratique sportive chez les femmes, notamment en situation de précarité, au renforcement de l'inclusion par le sport et à l'amélioration de l'estime de soi et l'émancipation par le sport.

L'ACTION CULTURELLE : UN VECTEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Régulièrement, les équipements culturels départementaux proposent des expositions autour du thème de l'égalité dans leur programmation.

En avril 2025, par exemple, une exposition de l'Institut d'Histoire du Temps présent : « les femmes vont voter, octobre 1944-octobre 1945 » s'est tenue aux Archives Départementales, pour le 80e anniversaire des premiers pas dans l'isolement des femmes françaises.



« Le droit de vote accordé aux femmes le 21 avril 1944 par une ordonnance du Comité français de Libération Nationale du 21 avril 1944, signée par le Général de Gaulle, l'est en raison de leur sacrifice et de leur participation à la guerre. La première assemblée nationale constituante ne compte que 33 femmes sur

586 députés.

Un autre combat débute alors, celui de la parité. »



**Une exposition des Archives
Départementales**

Le forum Départemental des Sciences propose une exposition itinérante sur le genre et les ressemblances entre filles et garçons « des elles, des ils ». Cette exposition a été empruntée par différents équipements culturels partout en France. En novembre 2024, elle pouvait être vue à la médiathèque Bernard Pivot de Leforest.

Plus généralement l'ensemble des équipements culturels départementaux veillent à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un des fils conducteurs de leurs expositions.





PROMOUVOIR ET INFUSER AUPRÈS DES COLLÉGIENS LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

RÉSIDENCES D'ARTISTES EN COLLÈGE

Dans le cadre d'une politique visant à promouvoir l'éducation artistique dans tous les temps de la vie des enfants et des adolescents, l'opération « résidences d'artistes en collège » menée en partenariat avec la Délégation Académique aux Arts et à la Culture (DAAC) du Rectorat et la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC), vise à soutenir et accompagner dans la durée les collèves, pour la mise en œuvre de leurs projets artistiques et culturels, notamment ceux ayant le moins d'opportunités et sur la base du volontariat des équipes éducatives.

Dans ce cadre de nombreux projets soutenus abordent le thème de l'égalité entre les filles et les garçons. Par exemple, pour l'année 2023-2024, 7 des 20 projets soutenus abordaient cette thématique dans un objectif de prévention des violences sexistes et sexuelles.

LE PROJET EDUCATIF DÉPARTEMENTAL DU COLLÉGIEN " BIEN VIVRE AU COLLÈGE "

Projet phare mené en coopération avec l'Éducation Nationale, à destination de l'ensemble des collèges publics et privés, le projet éducatif départemental est un véritable levier à la disposition des collèges pour favoriser l'égalité filles - garçons. Il permet en outre de financer des actions éducatives ayant pour objectifs de :

- réaliser des projets expliquant notamment les préjugés et les stéréotypes de genre ;
- promouvoir l'égalité des chances, dépasser les représentations liées à l'orientation et aux métiers ;
- développer l'ambition, la confiance en ses capacités que l'on soit fille ou garçon ;
- intégrer les notions de respect, de consentement et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Les exemples ci-après démontrent l'engagement des jeunes et de la communauté éducative pour instaurer dès le plus jeune âge cette culture de l'égalité, aidant ainsi à prévenir des comportements condamnables en tant qu'adulte.



L'ÉVÉNEMENT « NUMÉRIQU'ELLES » À EURATECHNOLOGIES :

246 collégiennes issues de 22 établissements ont participé à cet événement organisé par IBM client innovation center en partenariat avec le conseil recherche, ingénierie et formation (CORIF) pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif de cet événement est de faire découvrir aux collégiennes et lycéennes, les métiers du numérique et de l'informatique à travers des ateliers pratiques, des témoignages, des stages-découvertes. Au programme : rencontres avec des professionnelles et professionnels du numérique et des ateliers proposant des expériences concrètes (programmation robotique, codage, jeu pour trouver des bugs sur une application, utilisation d'un casque de réalité virtuelle...).

Cet événement a été soutenu par différents acteurs institutionnels dont le Département du Nord qui y a tenu un stand pour proposer aux collégiennes participantes une présentation du site mon stage de 3^{ème} avec une sélection d'offres de stage sur le numérique en partenariat avec une partie des entreprises présentes.



[Cliquez ici pour mon stage de 3^{ème}](#)





PROMOUVOIR ET INFUSER AUPRÈS DES COLLÉGIENS LA CULTURE DE L'ÉGALITÉ

LE PROJET EDUCATIF DÉPARTEMENTAL DU COLLÉGIEN " BIEN VIVRE AU COLLÈGE "



UN CONCOURS DÉPARTEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ FILLES - GARÇONS

Chaque année les élèves de 6^{ème} des collèges sont invités à créer une affiche sur le thème de l'égalité des sexes. Ce concours est organisé par la mission des référents égalité filles garçons avec le soutien du Département, de la Mutuelle assurance de l'Éducation et l'Office central de la coopération à l'école.

Ce concours d'affiches vise à promouvoir l'égalité et le respect entre les filles et les garçons. plusieurs lauréats pour cette promotion 2025, avec des messages forts :



[Cliquez ici pour voir d'autres affiches](#)





LES MAISONS NORD SOLIDARITÉ ACTRICES DE LA CULTURE ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Réparties sur l'ensemble du territoire départemental, les Maisons Nord Solidarité sont le premier niveau d'accueil des Nordistes, notamment les plus fragiles.

De nombreuses actions de terrain sont mises en œuvre par les professionnelles et professionnels des MNS afin de diffuser et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes auprès du public reçu.

À L'ÉCOUTE DES MÈRES

La charge liée à l'éducation des enfants repose encore, dans la majorité des cas, sur les mères. Pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, les femmes ont le plus souvent recours au temps partiel.

Dans les Hauts de France, parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans ayant deux enfants, 21,8 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre seulement 3 % des hommes.

À partir de trois enfants, la proportion de femmes arrêtant toute activité progresse fortement pour atteindre 31,1 % en 2020. En comparaison, les pères de trois enfants ou plus sont respectivement 4,3 % à être à temps partiel et 3,6 % en inactivité.

Ainsi, avec l'arrivée d'un enfant, ce sont souvent les mères qui se rendent plus disponibles en adaptant leur position sur le marché de l'emploi.

C'est pourquoi des rencontres sont organisées afin de soutenir les parents dans leur rôle auprès de leurs enfants, citons par exemple :

- « Papote - salon des mamans », à la MNS de Lille Fives, des rendez-vous mensuels pour soutenir les 36 mères accompagnées ;
- « Just'parent , même seul on est compétent » et « rencontre des mamans solos », à la MNS Hellemmes...

ET À L'ÉCOUTE DES PÈRES

Dans le cadre d'une enquête faite en juin 2023 par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) sur la réforme du congé paternité, beaucoup de pères rencontrés déclaraient que la participation aux tâches parentales correspondait pleinement à leur représentation de la paternité.

Pourtant une partie des pères accueillant un premier enfant expriment, à travers leurs peurs de « mal faire », le sentiment d'un défaut d'apprentissage et de socialisation aux gestes de soins, et notamment d'un écart de préparation à l'exercice de la parentalité entre eux et leur conjointe. C'est pourquoi des actions de soutien à la parentalité sont développées aussi auprès des pères.

Une action collective « Devenir PA à PA » élaborée par le pôle PMI Santé de l'Avesnois et un puériculteur est proposée depuis septembre 2025 sur le territoire de la MNS d'Avesnes Fourmies aux pères et futurs pères. Les objectifs principaux des ateliers seront :

- d'accompagner les pères dans leur rôle de coparent avec des groupes de pair-aidance ;
- de permettre d'échanger et de confronter leurs pratiques (conseils, échange de pratiques) ;
- de repérer les services de Protection Maternelle et Infantile (PMI) comme un lieu de ressource et de diffusion du concept des 1000 premiers jours pour les papas en devenir.

La MNS d'Hellemmes, quant à elle, a organisé des temps « Réservé aux papas » à raison d'un temps toutes les 6 semaines en 2025 pour 36 papas afin de répondre à leurs besoins en tant que père débutant.





LES MAISONS NORD SOLIDARITÉ ACTRICES DE LA CULTURE ÉGALITÉ FEMMES HOMME

A L'ÉCOUTE DES NOUVEAUX PARENTS

L'arrivée d'un enfant est un moment crucial dans la vie d'une famille, aussi des actions spécifiques sont développées pour soutenir la période dite des 1000 premiers jours.

Un partenariat avec Cœur de Flandre Agglo pour le bus des 1000 premiers jours.

Les 1000 premiers jours désignent la période qui court de la grossesse jusqu'aux 2 ans de l'enfant. Depuis fin janvier 2025, le bus des 1000 premiers jours sillonne les routes du Cœur de Flandre (25 communes). Service gratuit et accessible à toutes et tous, ce bus est un lieu d'écoute, d'accompagnement et de soutien à la parentalité.

Le Département du Nord propose à tous les parents ou futurs parents différents ateliers gratuits. Ces ateliers parents - enfants permettent de passer d'agréables moments avec l'enfant et de soutenir les parents dans leur rôle à travers différentes interventions : portage bébé, massage bien-être bébé, lecture ...





RÉPONDRE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DE SANTÉ DES FEMMES

Dans le cadre de cette résolution, le Département s'engage à agir pour la santé des Nordistes et plus particulièrement celle des femmes en fondant son action sur différents axes :

- prévenir et dépister les cancers féminins
- sensibiliser sur les questions liées à la santé des femmes
- développer un programme d'information sur les spécificités de la santé féminine

Acteur incontournable en matière de santé, le Département mène des actions à tous les âges de la vie auprès des Nordistes et en veillant notamment à mener des actions plus spécifiques auprès des femmes.

SANTÉ DES JEUNES

Outre l'accompagnement des jeunes enfants dans le cadre du suivi de 0 à 6 ans proposé par les services de Protection Maternelle et Infantile, le Département est engagé dans des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes collégiens notamment.

SENSIBILISER À LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE DES JEUNES AVEC DES ACTIONS COLLECTIVES D'ÉDUCATION À LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE (EVAS)

La sensibilisation dans le domaine de la vie affective et sexuelle est importante pour la construction de chacun et chacune dans sa relation avec son propre corps et dans sa relation à l'autre.

Ainsi, l'éducation à la vie affective et sexuelle est une démarche qui concerne à la fois les champs biologique, psycho-émotionnel, juridique et social et qui traite :

- des questions de santé publique : contraception, infections sexuellement transmissibles (IST) ;
- de la construction des relations entre les personnes et de la promotion d'une culture de l'égalité entre les sexes ;
- des problématiques relatives aux violences sexuelles, à la pornographie ou encore à la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes.

Le Département contribue à cette démarche en mobilisant les conseillères conjugales et familiales de la PMI qui mènent des actions collectives d'éducation à la vie affective et sexuelle (EVAS) en territoire, en particulier auprès des adolescentes, adolescents scolarisés en 4^{ème}, 3^{ème} et en 2^{nde} professionnelle.

Tous les ans, environ 1200 séances EVAS sont réalisées dont 1000 en établissements scolaires touchant environ 13 500 élèves, leur permettent de se connaître, de mieux comprendre leur corps, leurs émotions, tout en construisant une image positive de soi. Ces séances permettent aussi d'aborder les questions liées à la fertilité, aux risques sexuels et de s'informer sur la contraception, la prévention des IST et les violences sexuelles.

Les services de la PMI de l'ensemble des Maisons Nord Solidarité y participent pleinement chaque année.

LUTTER CONTRE LE PAPILLOMAVIRUS AUPRÈS DES JEUNES

Près de 80 % des personnes sexuellement actives seront infectées à un moment de leur vie par une ou plusieurs infections à papillomavirus humains (HPV). Le risque d'infection est accru au commencement de la vie sexuelle, avec 60 % des primo-infections qui ont lieu dans les cinq ans suivant le premier rapport. La vaccination contre les virus HPV est recommandée chez les filles et les garçons à partir de 11 ans.

Depuis trois ans, les SPS, en application du plan gouvernemental, proposent la vaccination universelle à tous les élèves de 5^{ème}, filles et garçons.

En 2023 - 2024, 800 séances de vaccination ont été organisées dans près de 200 collèges du Nord. 9645 doses du vaccin HPV ont été administrées lors des deux campagnes. À compter de 2026, la campagne de vaccination s'étendra, en plus des élèves de 5^{ème}, aux élèves de 4^{ème}.





SANTÉ DES JEUNES

LES FORUMS DE L'ÉGALITÉ DANS LE TERRITOIRE VALENCIENNOIS

Les 1er et 29 avril 2025 ont eu lieu les forums de l'égalité au sein des lycées du Pays de Condé et Jules Mousseron à Denain, un projet commun entre l'Éducation nationale et les Maisons Nord Solidarité de Denain Lourches, Denain Bouchain et Condé sur l'Escaut.

A cette occasion, les lycéennes et lycéens ont pu participer à différents ateliers sur le thème de l'égalité (salariale, professionnelle, mixité, violences sexistes et sexuelles, santé ...), animés par les agents du SPS et des SSP ainsi que par les partenaires : le Comité d'Action Pour l'Éducation Permanente (CAPEP), le Coordinateur du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), les Centres sociaux, le Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) et la Mission locale.

Cette action a permis de sensibiliser 310 jeunes et de les laisser s'exprimer autour de la question : « L'égalité, c'est quoi pour toi ? ». Elle a également permis d'envisager de nouvelles actions au sein des établissements scolaires.

SANTÉ DES FEMMES : SENSIBILISER, PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER

ACCOMPAGNER LES FEMMES ENCEINTES ET ALLAITANTE

Chaque année est organisée la semaine mondiale de l'allaitement maternel avec le soutien de l'Organisation Mondiale de la Santé, le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance, de nombreux ministères dont celui de la santé, et des partenaires de la société civile.

En 2024, le thème était « Réduire les inégalités : soutenir l'allaitement pour tous » avec pour objectif de mettre en lumière la nécessité d'améliorer le soutien apporté à l'allaitement, une mesure indispensable pour réduire les inégalités en matière de santé et pour protéger les droits des mères et des nourrissons à survivre et à s'épanouir.

Dans ce cadre, une collaboration avec les partenaires du territoire du Valenciennois a permis de mener des actions de sensibilisation aux dispositifs d'accompagnement et de soutien à l'allaitement maternel auprès d'environ 70 parents et 30 enfants du 14 au 18 octobre 2024.

De leur côté, les services de la PMI de la Direction déléguée Métropole Roubaix Tourcoing ont été invités au Centre Hospitalier de Tourcoing le jeudi 17 octobre 2024 pour échanger avec les femmes enceintes notamment autour de l'allaitement. Ce temps s'est tenu en partenariat avec La Leche League (association de soutien de mères à mères), Anosanté (loueur de matériel médical), et Allait'Écoute (réseau Oréhane).

Quant à la MNS d'Hellemmes, elle a organisé une action allaitement avec ADOMA au mois d'octobre 2025.

Chaque Maison Nord Santé propose aux femmes des consultations pré natales et post natales accessibles à toutes les femmes. Et les services départementaux participent également à différents événements plus spécifiques destinés aux femmes enceintes et allaitantes.

En juin 2025, des agentes de la PMI ont participé au Forum « santé des femmes » à Tourcoing, organisé par la communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) de Tourcoing, Mouvaux et Neuville. L'accent a été mis sur la santé des femmes enceintes.



SANTÉ DES FEMMES : SENSIBILISER, PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER

LUTTER CONTRE LE CANCER DU SEIN



Le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez la femme en France. Dans les Hauts de France, on recense en moyenne un peu plus de 5000 nouveaux cas de cancer du sein par an. La région présente une surmortalité importante par cancer du sein chez la femme, de 25% par rapport à la moyenne de la France métropolitaine, avec plus de 1260 décès par an.

Dans les Hauts-de-France, sur la période 2018-2019, le taux de participation au dépistage organisé du cancer du sein était de 49,7%, taux proche de la moyenne nationale avec toutefois le taux le plus faible pour le Département du Nord (48,3%). Source : Agence Régionale de Santé (ARS) Hauts de France.

Face à ce constat, le Département du Nord a souhaité améliorer la participation à la campagne de dépistage de ce cancer, en créant un service de proximité à destination des Nordistes : le Camion Nord Santé Prévention, en plus d'actions de prévention des SPS et des services de PMI.

Le Camion Nord Santé Prévention sillonne le territoire pour sensibiliser les femmes aux cancers féminins et inciter celles de plus de 50 ans, à faire des mammographies régulièrement, conformément aux recommandations de l'Institut National du Cancer (INCA).

Il contribue également à la mise en réseau renforcé de tous les acteurs de la prévention, du social et du soin afin de favoriser l'accès aux soins de toutes.



**[Cliquez ici pour voir différents événements
sont organisés pour octobre rose en 2025
sur tous les territoires avec de nombreuses
actions](#)**

LUTTER CONTRE LE CANCER DE L'UTÉRUS

En France, en 2023, 3 159 nouveaux cas de cancer du col de l'utérus ont été diagnostiqués et environ 1 000 femmes en sont décédées. Au total, 6 400 cancers sont liés chaque année aux virus HPV, dont un sur quatre chez les hommes. Source : Haute Autorité de Santé (HAS).

Depuis juillet 2024, des dépistages d'IST sont pratiqués lors de consultations médico-sociales de prévention, notamment à destination des personnes en situation de précarité ou ayant eu un parcours migratoire.

Tout est gratuit et peut se faire anonymement sur demande. Selon les besoins, des rattrapages vaccinaux sont proposés pour éviter la transmission de maladies et d'Infections Sexuellement Transmissibles (hépatite, etc.).

31

ACCOMPAGNER LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LEUR VIE DE COUPLE

Les conseillères conjugales et familiales reçoivent individuellement des femmes, des hommes ou des couples dans le cadre de leur activité en centre de santé sexuelle. Ces entretiens visent l'information, la sensibilisation dans le domaine de la sexualité ainsi que l'accompagnement des personnes concernées à exercer leurs droits sexuels, à construire des relations affectives saines, à prévenir, repérer ou traiter les violences au sein de la famille ou du couple ... Ainsi, chaque année, environ 3400 entretiens sont réalisés au bénéfice de 2700 personnes, dont 500 jeunes de moins de 18 ans





RESOLUTION
3

PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES

La collectivité est engagée contre toutes formes de violences, et notamment les Violences Intra Familiales (VIF) et les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS). Elle développe également, en lien avec ses partenaires, un soutien auprès des victimes.

Dans le Département du Nord le nombre de femmes de 15 à 64 ans victimes de violence conjugale est de 14,5 pour 1000 habitantes en 2023, selon la base statistique des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2023.

En lien avec les politiques de protection de l'enfance et de lutte contre les exclusions, la collectivité s'engage donc dans une politique volontariste de lutte contre les Violences Intra Familiales (VIF) en créant une délégation entièrement dédiée à la lutte contre les violences intrafamiliales dès juillet 2021. Cette politique s'appuie sur une feuille de route et un appel à projet départemental pour la lutte contre les violences intrafamiliales.

RENFORCER LA POLITIQUE DÉPARTEMENTALE DE LUTTE CONTRE LES VIF

En 2025, l'enveloppe départementale consacrée à la lutte contre les VIF s'élève à 854 193 € dont 400 000 € consacrés aux intervenantes et intervenants en travail social en gendarmerie et en commissariat de police (ISGC) soit 47% de l'enveloppe, le reste contribuant à financer des actions innovantes et structurantes.

LE RÉSEAU VIF DÉPARTEMENTAL

Le réseau VIF départemental s'étend et se décline sur l'ensemble des territoires et s'appuie sur la pluridisciplinarité des participants et des intervenants ainsi que sur la dynamique partenariale qui en découle, pour garantir l'efficacité.

Le réseau VIF se mobilise pour informer et sensibiliser le plus grand nombre aux violences intrafamiliales qui peuvent toucher tout le monde. En dehors d'actions autour de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, les membres engagés au sein du réseau déploient tout au long de l'année des activités de sensibilisation sur ce sujet, à destination des Nordistes.

Lors de la dernière rencontre, en octobre 2024, l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE), a ainsi organisé une découverte du van « En voiture Nina et Simon.e.s », un dispositif itinérant d'écoute et d'information gratuit et anonyme qui accueille toute personne pour aborder l'égalité entre les femmes et les hommes, la vie affective, relationnelle et sexuelle, les violences intrafamiliales, etc.





RENFORCER LA POLITIQUE DÉPARTEMENTALE DE LUTTE CONTRE LES VIF

DE NOMBREUSES ACTIONS PARTOUT SUR LE TERRITOIRE

À l'occasion du 25 novembre 2024, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes :

- dans le centre commercial de Roubaix, en centre-ville, avec une exposition et la distribution de flyers ;
- dans la galerie commerciale de Fourmies, avec une exposition et un stand ;
- exposition à la MNS de Lille Fives ;
- exposition à la MNS d'Halluin, en présence de l'association SOLFA, du van Nina et Simon.e.s et des professionnelles ;

Puis tout au long de l'année 2025 :

- une journée au contact des visiteurs de l'hypermarché Carrefour de Coudekeque-Branche en janvier 2025 pour une équipe pluridisciplinaire formée de professionnels de la PMI, du SSP et de la DRNSP du territoire Flandres ;
- un ciné débat avec la MNS d'Onnaing sur la commune de Vicq le 25/03/2025 ;
- à la rencontre des lycéens et étudiants du Lycée Biotech Douai - Campus Wagnonville dans le cadre d'un forum santé en mars 2025 ;
- une journée de sensibilisation pour les collégiens, contre les violences intrafamiliales à Comines, le vendredi 13 juin 2025, en partenariat avec la Ville de Comines, la Maison Nord Solidarités d'Halluin et l'association SOLFA...

RENFORCER LA POLITIQUE DÉPARTEMENTALE DE LUTTE CONTRE LES VIF

DE NOUVEAUX PARTENARIATS ET DISPOSITIFS EN 2025

- Le Département du Nord et le SDIS 59 ont décidé d'intensifier leur engagement commun dans le cadre de la lutte contre les violences intra familiales avec la remise d'un nouveau livret d'accompagnement remis aux chefs des centres d'incendie et de secours du Valenciennois pour mieux outiller les sapeurs-pompiers face aux situations de VIF. Tous les CIS du Nord en seront destinataires.
- De même, une nouvelle application (TI3RS) est en cours de déploiement dans le Nord. Soutenue par le Département et l'État, elle offre un cadre rassurant aux victimes de violences conjugales pour communiquer avec leur ex-conjoint. Cette application est dédiée aux parents séparés, victimes de violences conjugales qui doivent maintenir une communication au sujet de leurs enfants.
- Ouverture d'un accueil de jour, nommé DEVA (Dispositif d'écoute des victimes et d'accueil), dans le Valenciennois en juin 2025. DEVA constitue une porte d'entrée unique pour toutes les victimes des violences conjugales (femmes et hommes), avec ou sans enfant(s) et a 4 objectifs : accueillir, écouter, accompagner et être un lieu de répit.



AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Du sexisme quotidien, dit « ordinaire », jusqu'à ses manifestations les plus violentes, il existe un continuum des violences, l'un faisant le lit des autres. Le sexisme, les stéréotypes ... sont inculqués dès le plus jeune âge dans « les trois incubateurs les plus puissants de la société : la famille, l'école et le numérique » (rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France).

A l'aune de ce rapport, il s'avère primordial de sensibiliser dès le plus jeune âge à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, de déconstruire les stéréotypes, d'outiller chacun et chacune pour qu'elles, ils, puissent se détacher des stéréotypes associés à leur genre et contribuer à une société plus égalitaire.

Les services du Département agissent sur différents plans et nouent de nombreux partenariats. C'est ainsi qu'à l'occasion du Tour de France en juillet 2025, en lien avec la Préfecture du Nord et la Société organisatrice du tour, le Département du Nord a installé un stand dans le village du Fan Park du 3 au 5 juillet 2025. Une partie de ce stand était réservée à la sensibilisation du grand public aux Violences Sexistes et Sexuelles.

Des temps d'animation ont pu être proposés par des associations sportives partenaires pour promouvoir des sports habituellement genrés et lutter contre les stéréotypes. A cette occasion, le violentomètre XXL dédié au milieu sportif a été positionné en permanence dans le stand pour servir de support aux associations dans la prévention et le traitement des actes de violences.

D'autres violentomètres sous la forme de marque-page ont également été distribués sur le Fan Park et sur le stand central du « Grand Départ ». De plus, ce stand a aussi permis à des comités sportifs du Nord (Escrime et Sports de Glace) de se mobiliser pleinement en signant une convention officielle pour lutter contre toutes les violences dans le sport.



Signature de cette charte d'engagement signée le jeudi 3 juillet en présence de M. le Préfet Bertrand GAUME, du chef du service départemental à la Jeunesse et aux Sports et de nombreux partenaires institutionnel

CONCLUSION =

Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services départementaux et de leurs partenaires pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir et tenter de réparer toutes les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers, notamment en ce qui concerne les violences intrafamiliales ou sexuelles et sexistes.

L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour le Département du Nord, et s'inscrit pleinement dans son projet d'administration.

C'est pourquoi cette politique d'égalité entre les femmes et les hommes est déclinée dans un plan d'actions établi pour les années 2024 à 2027.

Cette mobilisation passe par la consolidation des actions déjà engagées par le Département du Nord en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le développement de nouvelles actions au sein de ses services ou dans le cadre de ses politiques départementales.

En développant une politique de ressources humaines ambitieuse sur le volet de l'égalité professionnelle, le Département du Nord souhaite jouer un rôle d'exemplarité en mettant en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques.

Le score de 96/100 obtenu à l'index égalité par le Département du Nord traduit toutes les actions menées depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité. Ce bon score ne diminue pas la mobilisation du Département du Nord pour aller encore plus loin.

L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes discriminations et violences concerne chacun et chacune.

Véritable enjeu sociétal, les inégalités de genre, présentes dans le monde du travail, la vie quotidienne, l'accès à la santé, la culture ou encore le sport, concernent l'ensemble de la société.

Les organisations doivent évoluer pour faire face et accompagner l'ensemble de ces changements sociaux, environnementaux ou économiques. Par ses actions au quotidien, le Département du Nord entend y prendre toute sa place et participer ainsi à la réduction et la suppression des inégalités.

SEMAINE DE L'ÉGALITÉ 2025

ÉGALEZ VOUS 17 AU 21 MARS 2025 !

S'est tenue du 17 au 21 mars 2025,
la première semaine dédiée à l'égalité :
« égalez-vous » à l'attention des agents
du département du nord et des partenaires
extérieurs.

Différents temps étaient proposés partout
sur le territoire et en central. ainsi étaient au
programme :



Lauréat du prix
Égalité Professionnelle

DES TEMPS FORTS AVEC DES EXPERT.ES :

- Table-ronde : evolution des droits des femme
- Table-ronde : parentalité, un vecteur d'inégalités
- Conférence : place des femmes dans le sport
- Table ronde : égalité et la lutte contre les violences
- Spectacle-débat : 1000 premiers jours de l'enfant
- Exposition : une femme, une voix. il y a 80 ans

DES MANIFESTATIONS

- Conférences expositions spectacle-débat
- Ateliers Jeux Quizz Café - Quizz Petit déjeuner
- Informations Sensibilisations Visites guidées Stands
- Film débat



[Cliquez ici pour voir le retour en images](#)

CONSEIL DEPARTEMENTAL
Réunion du 09 février 2026

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige les collectivités de plus de 20 000 habitants à rédiger un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur :

- les actions mises en place au titre des ressources humaines de la collectivité ;
- les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

Puis, la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique rend obligatoire la production d'un plan d'action égalité professionnelle femmes – hommes. C'est dans ce cadre que le Conseil départemental a adopté son 2^{ème} plan d'action lors de la séance du 22 janvier 2024, portant sur la période 2024-2027.

Enfin, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique crée un index égalité que les employeurs publics doivent publier. Pour la 2^{ème} année consécutive, l'index départemental ainsi obtenu est de 96/100.

Le rapport 2025 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes reprend donc l'ensemble des actions menées à destination du personnel départemental et des Nordistes selon les 4 grandes résolutions définies dans le plan d'action 2024 – 2027.

Je propose au Conseil départemental :

- de me donner acte de la présentation du rapport 2025, joint en annexe 1, portant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du département du Nord.

Christian POIRET
Président du Département du Nord