

# **Egalité femmes/hommes dans les territoires**

**état des lieux des bonnes pratiques dans les  
collectivités locales et propositions pour les  
généraliser**

**Rapport à Madame la ministre des droits des femmes**

**Vincent Feltesse**

**17 juin 2013**

# Remerciements

Mes premiers remerciements vont bien sûr à Mme la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, pour sa confiance, et à l'équipe de son Cabinet pour sa collaboration active et efficace.

Je remercie également Danielle Bousquet, Présidente du Haut Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour la richesse de nos échanges, ainsi que Catherine Coutelle et Brigitte Gonthier-Maurin, respectivement Présidentes des Délégations aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale et du Sénat, qui m'ont apporté leur éclairage indispensable.

J'exprime toute ma reconnaissance à Jocelyne Bougeard, Adjointe au Maire de Rennes, Présidente de la Commission pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale de l'AFCCRE et membre du Haut Conseil, qui fait figure comme pionnière dans la défense des droits des femmes et la promotion de l'égalité.

Un grand merci aux élu(e)s et technicien(ne)s qui ont participé au séminaire du 2 avril 2013 à l'Assemblée nationale et qui ont fait part de leurs expériences, de leur réussite, mais aussi de leurs difficultés, de leurs inquiétudes, en toute transparence et avec beaucoup de conviction, en particulier aux intervenants : Fatima Lalem, Adjointe au Maire de Paris, Gilles Garnier, Conseiller Général de Seine-Saint-Denis et représentant l'ADF, Valérie Loirat, cheffe de projet à l'AFCCRE, Majdouline Sbaï, Vice-Présidente de la Région Nord-Pas-de-Calais, Gaëlle Abily, Vice-Présidente de la Région Bretagne, Emilie Agnoux, Christophe Blesbois, Elodie Chabaud, Justine Dalphin, Maëlle Daniaud, Camille Lloret-Linares, Elena Suzat, élèves administrateurs de l'INET, Thierry Geoffroy, AFNOR, Yves Raibaud, Maître de conférences HDR Université Michel de Montaigne Bordeaux 3 et Vice-Président du Conseil du Développement Durable. Merci aussi à celles et ceux qui ont bien voulu m'ouvrir les portes de leur mairie, de leur conseil général, de leur conseil régional, de leur association, lors de mes déplacements en province, et à toutes celles et tous ceux qui m'ont envoyé des témoignages, des documents ou des fiches actions, qui ont contribué à nourrir le présent rapport.

Je salue les élèves de l'INET pour leur excellent travail, qui a largement contribué à compléter ce rapport, et le Centre Hubertine Auclert pour sa contribution au travail de recensement et d'analyses des bonnes pratiques.

Par ailleurs, je remercie Sandrine Darriet, Mathieu Commet et Catherine Vignerte, collaborateurs de la Communauté urbaine de Bordeaux, pour leur aide précieuse dans l'élaboration de ce rapport.

Enfin, un souvenir particulier pour Carmen Coumau, qui a été ma première conseillère municipale déléguée à la parité en 2001 lorsque j'étais Maire de Blanquefort, et pour Annie Aubert qui a œuvré, comme référente dans les services de la ville, pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

# Table des matières

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>2</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>4</b>
<b>LETTRE DE MISSION</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>9</b>
<b>PREMIERE PARTIE DES COLLECTIVITES VOLONTARISTES DANS LA RECHERCHE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LEUR TERRITOIRE</b> .....	<b>15</b>
<b>I. DIFFERENTS ACTEURS ET DISPOSITIFS AU SERVICE DE LA PROMOTION DE L'EGALITE</b> .....	<b>15</b>
<i>A. Une porte d'entrée privilégiée mais non exclusive : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale</i> .....	<b>15</b>
1. Les signataires de la Charte européenne .....	15
2. Des collectivités agissant de manière autonome.....	17
<i>B. Le questionnaire DOVALE</i> .....	17
<i>C. Les organismes de certification</i> .....	18
<i>D. Des organismes périphériques aux collectivités oeuvrant pour l'égalité femmes/hommes</i> .....	19
1. L'Association des Régions de France (ARF), moteur sur le territoire.....	19
2. L'Assemblée des Départements de France (ADF), un inventaire.....	20
3. L'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), une vraie dynamique.....	21
4. Les Conseils de développement durable.....	21
5. Les centres d'information.....	22
<i>E. Le secteur de la recherche et de l'enseignement</i> .....	23
1. Sciences Po Paris et l'Institut National des Etudes Territoriales .....	23
2. Les partenariats avec l'Université.....	25
<i>F. Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)</i> .....	26
<i>G. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes</i> .....	26
<b>II. LES BONNES PRATIQUES DES COLLECTIVITES POUR PROMOUVOIR L'EGALITE</b> .....	<b>27</b>
<i>Les conditions de la réussite des actions</i> .....	27
<i>A. L'égalité favorisée au sein de l'administration</i> .....	28
1. Mesurer l'égalité entre agents .....	28
2. Développer l'égalité tout au long de la carrière.....	29
3. Favoriser la parentalité .....	32
4. Sensibiliser et former à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes .....	33

5. Protéger les agents .....	35
6. Veiller à l'harmonisation des temps de vie .....	35
7. Évaluer et observer .....	37
<b>B. L'égalité intégrée dans les politiques publiques.....</b>	<b>38</b>
1. Les achats publics .....	38
2. La petite enfance et la famille .....	40
3. L'éducation, la formation, l'apprentissage, la professionnalisation.....	42
4. La santé.....	44
5. Les violences faites aux femmes.....	46
6. Le logement .....	48
7. Le sport et la culture .....	48
8. L'aménagement, l'équipement, la mobilité urbaine.....	50
9. La politique de la ville .....	51
10. L'emploi et l'économie .....	52
11. La coopération décentralisée et les relations internationales.....	54
<b>C. Des pratiques innovantes.....</b>	<b>54</b>
1. Le Bureau des temps.....	54
2. Les crèches anti sexistes .....	57
<b>D. Incitation des partenaires et soutien des associations locales.....</b>	<b>58</b>
1. Soutenir et relayer les associations et acteurs locaux.....	58
2. Réaliser des études genrées et en commander aux prestataires .....	59
3. Créer des observatoires de l'égalité entre les femmes et les hommes .....	60
<b>E. Des collectivités communicantes et apprenantes.....</b>	<b>61</b>
1. Représenter l'institution.....	61
2. S'interroger sur sa communication .....	61
3. Donner de la lisibilité à la promotion de l'égalité .....	62
4. Sensibiliser les citoyens à l'égalité.....	63
5. Attribuer des noms de femmes aux rues ou espaces publics.....	64
<i>Un cas exemplaire : Paris.....</i>	<i>65</i>

## **DEUXIEME PARTIE LES LEVIERS POUR FAVORISER LES BONNES PRATIQUES DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES ..... 66**

<b>I. CONFORTER ET VALORISER L'EXISTANT .....</b>	<b>66</b>
<b>A. Assurer la pérennité du système.....</b>	<b>66</b>
1. Soutenir les acteurs de terrain.....	66
2. Conforter les associations locales.....	67
<b>B. Vers un portail national des bonnes pratiques et un observatoire des avancées .....</b>	<b>67</b>
<b>C. Miser sur le marketing territorial.....</b>	<b>68</b>
<b>D. Développer le réseau des acteurs.....</b>	<b>69</b>
1. Un rendez-vous annuel.....	69
3. Renforcer les réseaux national et européen.....	70

II. ACTIVER LES LEVIERS POUR FAIRE UN BOND EN AVANT SIGNIFICATIF.....	71
A. Contractualiser avec les associations d'élu(e)s.....	71
B. Anticiper la prochaine génération de contrats.....	72
C. Assurer la transmission.....	73
D. Imposer la parité dans les organes satellites des collectivités.....	74
E. Proposer une plateforme aux partis politiques.....	74
F. Intégrer la question de l'égalité dans toute nouvelle loi.....	77
III. MOBILISER DES OUTILS CONCRETS POUR PARVENIR A L'EGALITE REELLE .....	77
A. L'indispensable formation des acteurs .....	77
B. Des référents au sein des collectivités .....	79
C. Médiatiser le débat .....	79
D. Favoriser la production de données sexuées : statistiques, gender-budgeting.....	80
E. Inscrire le principe d'égalité dans le code des marchés publics.....	81
F. Vers une part de DGF conditionnelle ? .....	82
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>84</b>
<b>SYNTHESE ET RAPPEL DES PROPOSITIONS .....</b>	<b>86</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>93</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>99</b>
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	100
ANNEXE 2 : CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE LOCALE...103	103
ANNEXE 3 : LISTE DES CRITERES DU CAHIER DES CHARGES LABEL EGALITE .....	149
ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE DOVALE.....	151
ANNEXE 5 : GUIDE DE L'INET .....	152
ANNEXE 6 : ETUDE DU CENTRE HUBERTINE AUCLERT .....	153

# Lettre de mission



MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES, PORTE PAROLAT DU GOUVERNEMENT

*La Ministre*

N/REF: CAB/LKL/EG/NVB/BB

Paris, le **15 JAN. 2013**

Monsieur le Député,

La mise en place en Mai 2012 du 1<sup>er</sup> gouvernement paritaire de l'histoire de la République incluant un ministère des Droits des Femmes de plein exercice engage une nouvelle étape dans la mise en œuvre de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Acquise en droit, l'égalité entre les femmes et les hommes, doit se concrétiser dans les faits et se manifester dans la vie quotidienne des françaises et des français. A cette fin, le Gouvernement s'est donné pour objectif d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action publique, dans une approche intégrée, qui imprègne l'ensemble des politiques publiques, à tous les stades de leur élaboration. D'ores et déjà, le Ministère des droits des femmes a engagé avec l'ensemble des autres ministères une discussion à travers la mise en place de conférences de l'égalité qui donne lieu à une proposition de feuille de route sociale par chaque ministère dotée d'un plan d'action spécifique.

Un comité interministériel s'est tenu le 30 novembre dernier.

Ce comité doit être envisagé comme le point de départ d'un programme comparable à celui qu'a conduit le Gouvernement espagnol à compter de 2004, susceptible de constituer le point de départ d'une évolution profonde de la place des femmes dans la société sur le thème de la « *troisième génération des droits des femmes : vers l'égalité réelle* ».

Le comité interministériel a été l'occasion de définir une démarche d'ensemble, associant la définition d'un plan d'action pour le Gouvernement, des mesures immédiates manifestant la part prise par chaque ministère à la politique transversale et interministérielle. Les feuilles de route sont publiques sur les sites ministériels et le site [femmes.gouv.fr](http://femmes.gouv.fr)

Pour autant, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une responsabilité collective qui nécessite une approche citoyenne et transversale de la part des acteurs agissant en sa faveur.

Depuis de nombreuses années, beaucoup de collectivités territoriales ont organisé la promotion de l'égalité Femmes/Hommes au plan local, dans la mise en œuvre de leurs orientations politiques, actions quotidiennes, choix financiers, entre autre.

Monsieur Vincent FELTESSE  
Député de la Gironde  
Assemblée nationale  
126, rue de l'Université  
75355 PARIS 07 SP

.../...

35 rue Saint-Dominique – 75007 PARIS – téléphone : 01 42 75 80 00

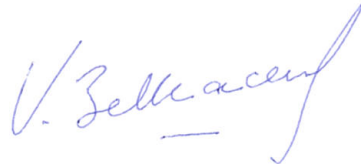
Une centaine d'entre elles ont adhéré à la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. D'autres ont préféré agir autrement par actions ponctuelles.

La mission que je souhaite vous confier devra permettre d'établir dans la mesure du possible un état des lieux des politiques publiques existantes au plan local telles qu'elles peuvent être conduites par les différentes catégories de collectivités territoriales, selon leur compétence. Vous mettrez en évidence les expérimentations les plus prometteuses et examinerez la meilleure organisation pour capitaliser sur ces expérimentations.

Cette mission devra aussi permettre, dans un second temps, de sensibiliser les collectivités et associations d'élus, d'évaluer leurs besoins et de développer des solutions contractualisées avec les grandes associations représentant les collectivités locales et avec les collectivités locales elles-mêmes. Je souhaite pouvoir disposer de vos préconisations d'ici le 15 avril 2013.

Je sais pouvoir compter sur votre pleine implication dans l'exercice de cette mission.

Je vous prie de croire, Monsieur le Député, à l'expression de ma sincère considération.



Najat VALLAUD-BELKACEM



# Introduction

Depuis plus d'une soixantaine d'années, le principe de l'égalité femmes-hommes a fait l'objet d'un nombre important de mesures réglementaires, aussi bien au plan national, qu'europpéen<sup>1</sup> et international<sup>2</sup>. En France, ce principe est inscrit dans le préambule de la Constitution dès 1946<sup>3</sup> puis conforté à plusieurs reprises, en 1999<sup>4</sup> et en 2008, afin que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Entre temps, de multiples textes ont été approuvés par les représentants nationaux afin de tendre vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans de multiples secteurs : entreprise, fonction publique, assemblées élues, santé, etc. Dans un premier temps, la France a d'abord cherché à rattraper le retard qu'elle avait cumulé sur de nombreuses libertés jusqu'alors réservées aux hommes : droit de vote accordé aux femmes seulement en 1944<sup>5</sup>, droit à ouvrir un compte bancaire et à travailler sans le consentement préalable de son mari approuvé en 1965, etc.

A partir des années 70, le mouvement s'est accéléré et le pays a vu l'adoption d'une batterie de lois destinées à lutter contre les inégalités liées au genre. Sans souci d'exhaustivité, plusieurs mesures ont profondément

---

<sup>1</sup> Dès le Traité de Rome, instituant la Communauté économique européenne (CEE), adopté en 1957, l'article 119 vise à lutter contre la discrimination fondée sur le genre et pose le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de décembre 2000, à laquelle le traité de Lisbonne, entré en vigueur le 1er décembre 2009, a conféré une valeur juridiquement contraignante, interdit toute discrimination fondée sur le sexe et consacre le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines

<sup>2</sup> Par exemple, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations envers les femmes <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

<sup>3</sup> Le préambule de la constitution proclame : "La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme" (art.3) .

<sup>4</sup> 8 juillet 1999 : Une révision constitutionnelle ajoute à l'article 3 de la Constitution de 1958 la disposition suivante "la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives" et prévoit que les partis doivent "contribuer à la mise en oeuvre" de ce principe (art. 4).

<sup>5</sup> Soit plus de 40 ans après la Nouvelle Zélande et l'Australie, plus de 15 ans après la Grande Bretagne.

modifié la condition des femmes en France.

Les années 70 ont été marquées par la loi du 4 juillet 1975 qui met fin aux offres d'emplois réservées à un seul sexe et interdit les licenciements motivés par des motifs de genre, sauf pour une raison « légitime ». La même année, l'Interruption Volontaire de Grossesse est légalisée en France.

Les années 80 donnent une nouvelle impulsion à l'égalité hommes / femmes. La loi Roudy, du nom de la ministre des droits de la femme, prescrit une série de mesures en faveur de l'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, etc.). La possibilité de recourir à un « motif légitime », inscrit dans la loi de 1975, est abrogée. La loi pose également le principe de « valeur égale » et empêche toute forme de discrimination liée au sexe. Par ailleurs, cette loi oblige les entreprises de plus de 50 salariés à produire un rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes pour créer un débat interne avec les partenaires sociaux. De même, l'Etat propose, à travers cette loi, de financer des plans d'égalité professionnelle validés par la direction de l'entreprise et les syndicats afin de corriger les inégalités existantes en matière de promotion, de rémunération, de conditions de travail, etc. La loi Roudy va même plus loin en autorisant des mesures ponctuelles au seul profit des femmes afin de viser une véritable égalité des chances entre hommes et femmes. Malheureusement, les dispositions concrètes de la loi sont assez peu suivies d'effets (une entreprise sur deux, seulement, élabore le rapport de situation comparée ; seuls 34 plans d'égalité professionnelle sont négociés, etc.).

Les années 90 voient la poursuite du travail engagé lors de la décennie précédente avec, en 1992, l'adoption d'une loi qui sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail. En 1995, un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes est créé ; 4 ans plus tard, la Constitution est modifiée pour introduire « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ».

Les années 2000, enfin, marquent un nouveau cap franchi avec l'approbation d'une loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson). Celle-ci renforce les dispositions de la loi Roudy avec un rappel à la règle sur l'obligation pour les entreprises de remettre chaque année à l'Inspection du travail un rapport de situation comparée. Par ailleurs, elle rajoute le thème de l'égalité professionnelle aux négociations obligatoires dans les branches professionnelles et les entreprises. En 2000, également, est promulguée la loi sur la parité en politique qui module l'aide publique aux partis en fonction de leur capacité à féminiser leurs candidats et impose la parité pour les élections à scrutin de liste. Cette loi a ainsi modifié profondément la représentation des femmes dans les assemblées.

En 2011, une nouvelle loi prévoit qu'à l'horizon 2014, toutes les entreprises cotées ou disposant de plus de 500 salariés devront compter 20% de femmes dans leur conseil d'administration et de surveillance. Cette part devra être portée à 40% à l'horizon 2017.

Plus de 60 ans après les premières grandes décisions politiques, plusieurs constats peuvent être tirés sur la situation actuelle de l'égalité entre les femmes et les hommes en France.

Tout d'abord, de réels progrès ont été accomplis dans tous les secteurs durant cette période. Ces évolutions

positives peuvent être lues à double sens.

Certes, elles révèlent une prise de conscience collective indéniable sur la nécessité d'agir contre toute forme de discrimination envers les femmes. En ce sens, les progrès accomplis lors des 60 dernières années valident l'importance d'un cadre législatif ferme pour impulser une dynamique d'amélioration continue<sup>6</sup>.

Pour autant, ces évolutions positives ne doivent pas conduire à une forme d'angélisme dans l'analyse de la situation française en 2013. En effet, dans de nombreux domaines, notre pays connaît encore un retard important si l'on examine les différences de traitement femmes / hommes ou si l'on se prête à la comparaison avec nos voisins européens. Là aussi, quelques chiffres suffisent à prendre conscience des marges de progrès réelles qui demeurent.

Sur la parité en politique, au 31 décembre 2011, la France n'était positionnée qu'au 69<sup>e</sup> rang mondial (sur 190 pays) pour la mixité de son assemblée nationale. Elle est aujourd'hui au 34<sup>e</sup> rang<sup>7</sup> (26,9 % de députées femmes depuis juin 2012, soit le 10<sup>e</sup> rang européen)<sup>8</sup>. Pire encore, c'est surtout dans la désignation des exécutifs locaux que les marges de progrès restent les plus importantes. Par exemple, seuls 9,6 % des maires de communes de plus de 3500 habitants sont aujourd'hui des femmes. A peine, 7,2 % des EPCI sont dirigés par des présidentes et seulement 2 Régions sur les 22 situées en France métropolitaine disposent de femmes à leur tête.

Sur la féminisation des postes de responsabilité, ensuite, seuls 17,1 % des dirigeants de société sont des femmes. A peine 20,8 % des membres de conseils d'administration des entreprises du CAC 40 étaient des femmes en 2011 (contre 8,5 % en 2008).

Enfin, sur l'égalité professionnelle, là aussi, de nombreuses distorsions persistent malgré la dynamique positive constatée ces dernières années. En 2009, dans le secteur privé et semi-public, les femmes avaient en moyenne un salaire inférieur de 20,1 % à celui des hommes. Elles sont également plus nombreuses à être victimes du chômage (10,3 % contre 9 % chez les hommes en 2010). La France est enfin classée au 10<sup>e</sup> rang européen pour la part de femmes travaillant à temps partiel (29,8 % des femmes en 2009).

Ces nombreuses inégalités qui perdurent tendent à démontrer que l'arme législative n'est pas suffisante pour agir efficacement contre les discriminations liées au genre. Les textes réglementaires ne constituent pas une fin en soi ; ils sont certes indispensables pour fixer le cap mais appellent, en parallèle, une action complémentaire de terrain aux côtés des nombreuses organisations et associations locales ou nationales.

---

<sup>6</sup> Pour disposer de chiffres précis sur l'évolution de la condition féminine dans la société, se reporter à Chiffres clés 2011, l'égalité entre les femmes et les hommes, disponible au lien suivant : [http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/03/Chiffres\\_cles-egalite-2011.pdf](http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/03/Chiffres_cles-egalite-2011.pdf)

<sup>7</sup> La France est située entre l'Afghanistan et la Tunisie

<sup>8</sup> Source : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/reperes-statistiques-47/>

C'est là le deuxième constat auquel conduit un rapide regard historique sur les politiques menées ces dernières années en matière d'égalité femmes-hommes : celles-ci sont indissociables d'un double mouvement enclenché depuis le début des années 80 qui a vu à la fois la décentralisation et l'opérationnalisation des actions déployées. En d'autres termes, depuis près de trente ans, l'Etat n'agit plus seul en adoptant essentiellement de nouvelles lois. Il noue désormais des partenariats avec les acteurs locaux (collectivités, associations, etc.) et s'engage dans des dispositifs plus opérationnels, où l'échelle de la proximité est devenue incontournable.

Dans cette stratégie d'intervention, les collectivités locales occupent une place centrale. Les premières politiques publiques nationales d'égalité femmes-hommes sont nées en 1981 avec la création du ministère aux droits de la femme<sup>9</sup>. L'année suivante ont été promulguées les lois de décentralisation. A partir de cette période, les collectivités territoriales sont alors montées en puissance dans le traitement de l'égalité entre les sexes.

Trente ans après, ce mouvement s'est largement intensifié. Depuis son élection en mai 2012, l'actuel président de la République a pris des mesures fortes telles que la constitution d'un gouvernement strictement paritaire ou la création d'un nouveau ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier. Très rapidement, un comité interministériel a été organisé pour définir une feuille de route en vue de construire une « société de l'égalité réelle »<sup>10</sup>. L'objectif fixé est de dépasser la simple reconnaissance de droits – qu'ils soient civiques, économiques et sociaux – et de mettre en place de nouvelles mesures qui apporteront des résultats directs et concrets.

6 chantiers ont notamment été définis pour y parvenir :

**Le chantier de l'égalité professionnelle** avec la mise en place d'outils pour accompagner dans la pratique les entreprises (site d'informations pratiques : <http://www.ega-pro.fr/>) et mettre en place des procédures de contrôle pour vérifier leur mise en conformité avec la loi (sanctions financières le cas échéant). En parallèle, dans l'accord sur la sécurisation de l'emploi signé le 11 janvier avec les partenaires sociaux, le gouvernement a validé la règle d'un minimum de 24 heures hebdomadaires pour les temps partiels qui touchent principalement les femmes.

**Le chantier de l'éducation** avec l'expérimentation du programme « ABCD de l'égalité » dans 10 académies

---

<sup>9</sup> Avant 1981, un secrétariat d'Etat à la condition féminine avait été créé en 1974, sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, et attribué à Françoise Giroud.

<sup>10</sup> Voir Une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle - Relevé de décisions du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes disponible au lien suivant : <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/11/CI-DDF-RELEVE-V7.pdf>

françaises. Ce programme visera à faire prendre conscience aux enseignants de la vigueur des stéréotypes inculqués dès le plus jeune âge et à les accompagner dans la sensibilisation des élèves à l'égalité filles / garçons.

**Le chantier de la lutte contre les violences exercées envers les femmes** : le gouvernement a fait voter une loi contre le harcèlement sexuel avec un volet important sur le monde de l'entreprise. Des lieux d'écoute et de soutien ont été créés pour aider les personnes victimes et une mission interministérielle a été mise en place pour mieux traiter la question des violences faites aux femmes (MIPROF).

**Le chantier en faveur du droit des femmes à disposer librement de leur corps** : depuis quelques mois, l'accès à la contraception pour les mineures est totalement anonyme et remboursé. De même, le recours à une IVG est remboursé à 100% par la sécurité sociale.

**Le chantier de la parité** avec de nouvelles mesures prises pour féminiser le corps électoral (réforme du mode de scrutin binomial) mais aussi les représentants désignés dans les différentes fédérations, organisations publiques, autorités administratives, etc.

**Le chantier de l'image**, enfin, avec, notamment, de nouvelles prérogatives accordées au CSA et à l'autorité de régulation professionnelle de la publicité pour veiller au respect du droit et de la dignité des femmes.

En parallèle, l'Etat a décidé de conventionner avec plusieurs Régions métropolitaines dans le cadre du programme « Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Cette décision vient ainsi confirmer le choix d'une action de terrain, en partenariat avec les politiques déployées par les institutions locales.

Si en trente ans, les collectivités territoriales ont acquis une légitimité majeure dans la lutte contre les discriminations de genre, c'est avant tout parce qu'elles disposent de 4 atouts-clés :

- Elles représentent aujourd'hui 70 % de l'investissement public et disposent donc d'une force de frappe importante pour financer des opérations d'envergure.
- Elles ont peu à peu acquis des compétences qui les placent en position d'intervenir très directement dans l'amélioration de la condition féminine : soutien aux entreprises et aux associations locales, formation professionnelle, aménagement du territoire, lutte contre la précarité, etc.
- Les collectivités territoriales jouent aussi un rôle de proximité. Elles sont donc les mieux placées pour mener une action personnalisée en fonction des profils et des situations spécifiques à chaque territoire. Les collectivités sont également les plus légitimes pour nouer des partenariats efficaces avec les différents porteurs de projets locaux.
- Enfin, dernière raison à leur montée en puissance, les collectivités territoriales ont acquis une visibilité telle qu'elles se doivent de montrer l'exemple en matière de parité politique. Elles sont aujourd'hui les meilleures élèves en matière de féminisation des assemblées élues même si, comme on le verra dans le présent rapport, des pistes de progrès demeurent.

Toutes ces raisons expliquent pourquoi la place des territoires et des collectivités qui les administrent est essentielle dans la réflexion sur les politiques d'égalité entre les sexes.

Aujourd'hui, le contexte est particulièrement favorable pour approfondir cette réflexion. Une vraie volonté s'exprime au niveau national pour aller plus loin dans les politiques de lutte contre les inégalités liées au genre. En écho à cette volonté, les collectivités locales ont fait la preuve de leur mobilisation en multipliant les initiatives sur leur territoire et en fédérant leurs partenaires à toutes les échelles. Cette convergence politique, animée et partagée par les élus de gauche, qu'ils soient nationaux ou locaux, est une opportunité inédite à saisir pour opérer un bond en avant dans l'action territoriale.

C'est tout l'enjeu du présent rapport qui formule une série de recommandations axées à la fois sur les bonnes pratiques existantes et sur les ambitions portées par les différents acteurs rencontrés<sup>11</sup>. Il s'articule naturellement autour de deux parties complémentaires :

- un premier volet descriptif, qui recense, par thématiques, les actions exemplaires portées par les collectivités. Si cette partie ne peut balayer l'ensemble des pratiques existantes dans le paysage institutionnel français, elle permet néanmoins de disposer d'un bilan très complet tiré de projets pilotes menés par près de 140 territoires différents.
- un deuxième volet, plus opérationnel, qui vise à dégager 20 préconisations, simples et rapidement applicables, afin de décupler et d'optimiser les politiques territoriales en faveur de l'égalité femmes-hommes.

---

<sup>11</sup> Voir la liste en annexe

# Première partie

## Des collectivités volontaristes dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire

### I. Différents acteurs et dispositifs au service de la promotion de l'égalité

Le repérage des acteurs qui oeuvrent pour l'égalité est facilité par un nombre d'intervenants assez limité, qui permet d'appréhender l'état des lieux des actions notamment à partir de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

#### A. Une porte d'entrée privilégiée mais non exclusive : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

A ce jour, 139 collectivités locales ont choisi d'adopter la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, pour impulser leur démarche égalitaire. D'autres collectivités œuvrent depuis longtemps pour l'égalité mais de manière autonome.

##### *1. Les signataires de la Charte européenne*

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale est destinée aux collectivités territoriales européennes, qui sont invitées, en la signant, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et à mettre en œuvre sur leur territoire les engagements définis dans la Charte.

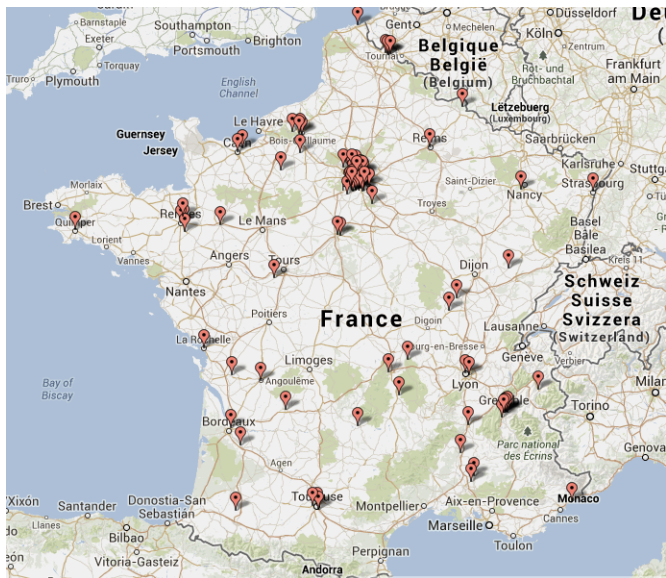
Chaque signataire doit rédiger un plan d'actions pour l'égalité fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

De plus, chaque signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration d'une vraie égalité.

Les collectivités signataires de la Charte sont relativement peu nombreuses au regard du nombre important

de collectivités en France : 93 communes, 17 Conseils Généraux, 15 Conseils Régionaux et 13 structures intercommunales.

*Cartes des communes (rouge), départements (vert), régions (bleu), communautés de communes (jaune) françaises ayant signé la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vue locale en 2013*



Certaines collectivités se sont saisies de la question de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes de manière autonome, sans adhérer à la Charte européenne et sans adopter formellement un plan d'actions.



## *2. Des collectivités agissant de manière autonome*

Elles sont très nombreuses à organiser, chaque année, des journées ou des semaines événements (colloques, conférences, projections, débats) notamment durant la journée des droits de la femme du 8 mars.

D'autres soutiennent une action locale en faveur de l'égalité, comme la Ville de Saint-Ouen qui expérimente les crèches anti sexistes ou Nantes Métropole qui accompagne l'entrepreneuriat féminin. La ville de Blanquefort (33) propose également de nombreuses actions, depuis 2001, sans pour autant avoir entrepris la démarche d'adhérer à la Charte : formation des animateurs, ATSEM et éducateurs, affiche parité-culture...

Dans leur démarche, elles peuvent s'appuyer sur le questionnaire DOVALE.

## **B. Le questionnaire DOVALE<sup>12</sup>**

Elaboré en 2010/2011, en collaboration avec 13 collectivités territoriales (7 régions, 3 départements et 2 communes), l'AFCCRE, l'ARF, la Direction de la Cohésion Sociale, le Document de Valorisation des Actions Locales d'Égalité (DOVALE) s'adresse à toutes les collectivités territoriales françaises.

Il s'agit d'un questionnaire, disponible désormais sur le site du Haut Conseil à l'Égalité, qui permet de faire le point sur les actions mises en place en faveur de l'égalité.

L'Observatoire de l'égalité, qui a désormais laissé place au Haut Conseil, souhaitait ainsi encourager les collectivités à se pencher sur la question de l'égalité, les aider à s'auto-évaluer et mettre en avant et en commun les bonnes pratiques.

Le questionnaire poursuit trois objectifs :

- l'auto-évaluation : le DOVALE a vocation à interroger et inspirer les élu-e-s pour élaborer ou améliorer une politique d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- le recensement et l'évaluation : les réponses envoyées par les collectivités permettront de visualiser les actions entreprises pour l'égalité en France et mesurer, à long terme, leur efficacité ;
- la valorisation des actions innovantes : les innovations seront mises en ligne sur le site internet du Haut Conseil à l'Égalité afin de donner quelques idées d'actions aux collectivités locales.

---

<sup>12</sup><http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites-3/article/valorisation-des-actions-locales-d>

## C. Les organismes de certification

La certification consiste à faire évaluer et valider, par un organisme extérieur reconnu, l'application de règles internes fixées sur la base d'un référentiel commun.

a) **Le Label Égalité professionnelle** constitue une certification pour la collectivité en tant qu'employeur. Elle ne s'applique pas à la promotion de l'égalité dans les politiques publiques.

Le Label égalité professionnelle témoigne de l'engagement d'un organisme en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mise en place d'actions concrètes.

Il est délivré par l'AFNOR, pour une période de 3 ans, avec un suivi à 18 mois, et destiné à tous les organismes implantés en France.

Les collectivités locales titulaires du Label Égalité Professionnelle sont peu nombreuses : Conseil Régional de Bretagne, Conseil Régional de Picardie, Ville de Rennes. La ville de Suresnes est actuellement candidate au Label.

Le cahier des charges du Label Égalité repose sur 3 critères<sup>13</sup>.

b) - L'Afnor propose également un **Label Diversité**, plus large que le Label Égalité.

Il est attribué pour quatre ans renouvelables, avec des audits réguliers. Il reconnaît l'action des employeurs en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines et de la relation aux usagers. La décision d'attribution associe notamment des représentants de l'État et des partenaires sociaux.

Ainsi, les Villes de Lyon (2010) et Nantes (2012) ont obtenu le Label Diversité. La Ville de Grenoble est actuellement candidate au Label.

c) - **La norme ISO 26000** porte sur la responsabilité sociétale des organisations, c'est-à-dire à l'application des principes de développement durable. Elle aborde des grands thèmes pour lesquels elle définit des actions et/ou attentes associées.

Dans son paragraphe 6.3.7 « Domaine d'action 5 des droits de l'Homme : Discrimination et groupes

---

<sup>13</sup> Voir le détail en annexe

vulnérables » elle intègre les femmes comme population vulnérable.

Enfin dans le paragraphe 6.8.2 « Principes et considérations » de l'engagement sociétal, la norme fait référence aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Les OMD représentent huit objectifs à atteindre à l'horizon 2015 en réponse aux principaux défis de développement à l'échelle mondiale. Les OMD résultent des actions et cibles fixées dans la Déclaration du Millénaire, adoptée par 189 Nations et signée par 147 Chefs d'État et de Gouvernement lors du Sommet du Millénaire des Nations Unies, en septembre 2000. Les 8 OMD se divisent en 21 cibles quantifiables mesurées par 59 indicateurs.

Le 3ème OMD propose de : « Promouvoir l'égalité et l'autonomisation des femmes ».

La norme ISO 26000 n'est cependant pas certifiable pour le moment, ce qui en réduit l'intérêt. Néanmoins, l'Afnor a créé l'Afaq 26000 qui permet d'évaluer le niveau de conformité à la norme ISO 26000 des organisations sans accorder de certification.

Par exemple, le Conseil général de la Gironde a expérimenté le dispositif, au premier semestre 2012, permettant à l'Afnor de tester le nouveau modèle sur une collectivité territoriale de grande taille.

Ainsi, les acteurs intervenant pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont nombreux et les collectivités n'agissent plus de manière isolée. Elles sont englobées dans un dispositif général de marche vers l'égalité.

## **D. Des organismes périphériques aux collectivités oeuvrant pour l'égalité femmes/hommes**

Si toutes les associations d'élus locaux n'ont pas enclenché une démarche de soutien ou d'animation de réseau auprès de leurs adhérents, il en est une qui depuis 2004 propose une vraie dynamique : l'Association des Régions de France.

### *1. L'Association des Régions de France (ARF), moteur sur le territoire*

De manière générale, l'Association des Régions de France (ARF)<sup>14</sup> est très active sur le sujet de l'égalité. Ainsi, elle a créé en son sein une commission « Lutte contre les discriminations », présidée par une élue et composée d'élus et de techniciens, qui s'intéressent, entre autres, aux questions relatives à l'égalité femmes/hommes.

Le 7 février 2013, l'ARF a participé à un séminaire de travail, sur la mixité dans l'orientation professionnelle, organisé conjointement avec la Ministre des droits des femmes porte-parole du gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem et la Ministre déléguée chargée de la réussite éducative, George Pau-Langevin.

---

<sup>14</sup> <http://www.arf.asso.fr/lutte-contre-les-discriminations>

Ce séminaire a abouti à la signature par les deux Ministres de la convention interministérielle 2013-2018 pour "l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif", qui traduit l'engagement de six ministères à construire la société de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'ARF relaie sur son site Internet toutes les actions menées par les régions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, et la Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, ont signé le 8 mars 2013, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec l'ensemble des syndicats représentatifs de la fonction publique et les représentants de l'Association des maires de France (AMF), de l'Association des régions de France (ARF), de l'Assemblée des départements de France (ADF) et de la Fédération hospitalière de France (FHF). Il s'agit là de l'aboutissement de l'un des chantiers lancés par la grande conférence sociale de juillet 2012.

## *2. L'Assemblée des Départements de France (ADF), un inventaire*

L'Assemblée des Départements de France (ADF)<sup>15</sup> est également présente sur la question de l'égalité femmes/hommes. Les départements, employeurs importants de femmes, ont signé le 10 mars dernier une charte de l'égalité professionnelle qui devrait permettre de générer des indicateurs.

Lors du séminaire organisé à l'Assemblée Nationale par le rapporteur le 2 avril 2013, l'association a remis un rapport d'enquête sur l'engagement des Conseils généraux en matière d'égalité datant de mars 2013. Dans cet inventaire, sont répertoriés les actions de 24 Départements identifiés, dont certains ayant signé la charte européenne.

Tous les champs sont couverts : l'égalité professionnelle au sein des services du Conseil Général de l'Aisne, de Charente, du Finistère, de l'Essonne ; la lutte contre les violences faites aux femmes menée par les Départements de l'Ain, de l'Allier, du Cher, de l'Isère ; la création d'une délégation pour l'égalité des femmes et des hommes au sein du Département d'Indre-et-Loire ; l'égalité entre les filles et les garçons portée par le Conseil général de Loire-Atlantique ; la sensibilisation sur cette question avec le Conseil général de Meurthe-et-Moselle, ou l'excellente campagne de communication sur le sexisme en direction des jeunes par le Département de Seine-Saint-Denis. Mentionnons également la Charte partenariale du Conseil de Paris qui propose un large panel d'actions.

---

<sup>15</sup> <http://www.departements.fr/>

### *3. L'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), une vraie dynamique*

Les collectivités qui signent la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale adhèrent à l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), section française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), qui rassemble plus de 100.000 collectivités territoriales en Europe.

Si la France, avec ses quasi 40 000 collectivités, représente 40% des collectivités locales en Europe, les signataires français ne représentent que 10 % de l'ensemble des collectivités européennes ayant approuvé la charte (1500 au total). La France n'est donc pas en avance, même si une dynamique est lancée, avec un doublement des signataires ces 2 dernières années.

L'AFCCRE comprend une Commission pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il s'agit d'un lieu d'échanges liés à la Charte et ouvert à l'ensemble des territoires engagés en faveur de l'égalité.

Ce groupe de travail assure, en France, la promotion de la Charte européenne et constitue un réseau. Il participe à l'organisation de colloques, de conférences. Il assure, via son site Internet, un relais d'informations : collectivités adoptant la Charte, collectivités s'engageant dans un plan d'actions, recensement de bonnes pratiques adoptées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes...

Depuis le début de l'année, le réseau CCRE a mis en ligne un observatoire de la charte européenne ([www.charte-egalite.eu](http://www.charte-egalite.eu)), qui répertorie l'ensemble des signataires et leur plan d'actions le cas échéant, ainsi qu'une méthodologie d'élaboration et d'évaluation. C'est au gouvernement suédois que l'on doit cet observatoire, puisqu'il l'a soutenu financièrement.

### *4. Les Conseils de développement durable*

Émanation de la société civile (représentation équilibrée de membres locaux d'institutions, d'associations, d'entreprises et de professionnels), les Conseils de développement durable, créés en 1999, constituent des espaces de débats, de réflexion, de dialogue et de concertation sur les stratégies et projets territoriaux, et plus généralement sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux du développement d'une agglomération.

Ils donnent également des avis et font émerger des visions particulières, des idées novatrices, des propositions concrètes, tant sur des projets existants que sur des sujets émergents, à son initiative propre ou à la demande de la collectivité à laquelle ils sont rattachés.

Enfin, les Conseils de développement durable organisent des débats d'agglomération.

Quand Lille Métropole a souhaité adhérer à la Charte européenne pour l'égalité, elle a saisi le Conseil de développement durable pour enrichir sa réflexion, lequel a mis en place un groupe de travail « Égalité femmes/hommes » et a émis des propositions.

Le Conseil de développement durable (C2D) de la Communauté urbaine de Bordeaux (La Cub) s'est auto-saisi, en octobre 2012, de la thématique « Ville et genre ». Un groupe de travail dédié réfléchit à faire évoluer les politiques publiques en intégrant la problématique du genre dans leur conception et leur mise en œuvre. Les secteurs d'intervention retenus sont notamment les déplacements, l'aménagement de l'espace public ou encore la participation citoyenne.

Après plusieurs rencontres (chercheurs, militants, professionnels...) ayant permis au groupe de travail d'acquérir des connaissances ou d'affiner ses intentions sur la question du genre dans la ville, il est aujourd'hui entré dans une phase de définition et de mise au point d'actions dont l'objectif est de promouvoir et défendre l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en termes d'accessibilité de la ville. A l'issue de cette étude, le C2D proposera des pistes de travail à La Cub.

Autre exemple, un groupe de travail «égalité femmes/hommes et approche de genre » s'est constitué au sein du Conseil de développement du Pays Dignois. Il a mis en place une formation à la prise en compte du genre dans les projets de territoire. Il envisage désormais d'initier un réseau de personnes relais sur le territoire, en mobilisant notamment des personnels institutionnels en charge de financer les projets portés par les acteurs/actrices locaux. Il a aussi dégagé des pistes d'actions concrètes, comme la sensibilisation des partenaires institutionnels en charge de la mise en œuvre d'une Maison pour l'Emploi sur le territoire du Dignois.

##### *5. Les centres d'information*

###### **Le centre Hubertine Auclert, Région Ile-de-France<sup>16</sup>**

Créé à l'initiative du Conseil régional d'Ile-de-France avec et pour les acteurs-rices de l'égalité, le Centre Hubertine Auclert a pour principaux objectifs la sensibilisation de différents publics à la nécessité de lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de produire de l'expertise dans ce domaine.

Composé d'associations, de collectivités, d'élus-e-s et de syndicats, le centre a un rôle de facilitateur et d'appui vis-à-vis de l'ensemble de ses membres. Cet appui se répartit en différents axes :

- Le Centre accompagne ses membres dans le montage de leurs projets et mutualise les compétences ;
- Il favorise les interventions sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations sexistes en milieu scolaire ;
- Il propose, via son site internet, une plate-forme d'orientation vers les informations, les bases de données et les ressources dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ;
- Il est à l'initiative d'événements destinés à sensibiliser le grand public et mettre en valeur les acteurs et actrices de l'égalité ;

---

<sup>16</sup> <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

- Il conseille et accompagne tout porteur/porteuse de projet en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Le Centre Hubertine Auclert regroupe à ce jour 85 membres : 76 associations, 5 syndicats et 4 Collectivités locales.

Le centre a réalisé en mai 2013 une étude intitulée « Les politiques locales d'égalité en France. Analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes », qui dresse un panorama des actions les plus innovantes menées par les collectivités et se veut un outil utile pour celles qui veulent se lancer dans ce type de démarche<sup>17</sup>.

### **Le Centre Louise Labé, Lyon<sup>18</sup>**

Le Centre Louise Labé est un centre pour l'égalité des hommes et des femmes qui a pour fonction de coordonner les activités de recherche, de formation, et les actions concernant la vie universitaire portant sur le genre.

Parmi ses activités et ses projets, figurent :

- des enseignements : le centre, en lien avec diverses composantes disciplinaires, propose dans le domaine du genre des enseignements optionnels interdisciplinaires au sein de tous les cursus.
- un observatoire

L'objectif est d'observer, dans la dynamique de professionnalisation des étudiant-e-s et personnels, les mécanismes sociaux de production d'inégalités liés au système de genre (différence homme/femme, orientation sexuelle).

- un centre de ressource.

## **E. Le secteur de la recherche et de l'enseignement**

Au-delà des organismes proches des collectivités, le monde universitaire et de la recherche constitue un acteur majeur sur la question de l'égalité.

### *1. Sciences Po Paris et l'Institut National des Etudes Territoriales*

Les étudiants de Science Po Paris et les élèves administrateurs se sont intéressés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, en juillet 2011, le Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a

---

<sup>17</sup> voir annexes.

<sup>18</sup> <http://sites.univ-lyon2.fr/centre-louise-labe/>

commandé une étude sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale à 5 étudiants de Sciences Po Paris<sup>19</sup>.

Ces derniers ont d'abord recensé tous les textes existants en la matière. Ils ont ensuite posé des constats, notamment que les régimes indemnitaires, liés aux filières, constituaient la première source d'inégalité pour les femmes qui occupent généralement des postes administratifs et médico-sociaux, moins rémunérés et plus touchés par la précarité. De plus, ils retiennent que les formations à l'égalité sont rarement proposées ou menées à terme.

En outre, les actions de quatre collectivités proactives en matière d'égalité ont été analysées (Ville de Rennes, Région Picardie, Conseil Général du Val-d'Oise, Ville de Lyon).

Les auteurs recommandent davantage de communication et la mise au point d'indicateurs communs, comme dans le secteur privé, pour pouvoir établir un rapport de situation comparé.

Plusieurs fiches de préconisations ont été proposées par les étudiants, relatives à la mixité dans les filières et les métiers, au respect de la planification des actions, à la lutte contre les stéréotypes de genre et les préjugés culturels et à l'égalité salariale...

Un guide de bonnes pratiques<sup>20</sup> a été réalisé par les élèves de l'Institut National des Études Territoriales (INET), à destination des cadres territoriaux.

Dans la continuité de l'engagement des promotions précédentes d'élèves administrateurs, futurs cadres de la territoriale, ce guide s'attache à mettre en valeur les dispositifs que les collectivités peuvent développer en interne, dans la gestion de leurs ressources humaines, dans un souci d'exemplarité. Pratique et synthétique, ce document, intitulé « L'égalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir » et publié par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), est un outil opérationnel, mémo de référence, renvoyant sans les épuiser aux pratiques des collectivités locales en faveur d'une égalité réelle. Le but : donner les clés pour agir aux managers et équipes de direction des collectivités qui souhaitent s'engager sur ce sujet. On peut ainsi y trouver de nombreux exemples d'actions et les contacts des acteurs de terrain.

C'est donc un outil d'appui opérationnel et concret, réalisé à partir des échanges des élèves avec des agents de collectivités travaillant sur la thématique de l'égalité.

Il est une très bonne illustration du type d'outils dont les équipes élues peuvent se saisir.

---

19 Rapport « Liberté, égalité, fraternité », des bonnes intentions à une mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction Publique Territoriale

<sup>20</sup> <http://static.acteurspublics.fr/all/uploads/file/2013/05/13/cahier-egalitehf.pdf>



D'autres unités de recherche travaillent sur le genre en France, comme le Master « genre, égalité et politiques sociales » à l'université de Toulouse II le Mirail<sup>21</sup>, à Lyon avec le Master « EGALITES »<sup>22</sup> ou à Paris VIII avec le centre d'études féminines et d'études de genre<sup>23</sup>.

## *2. Les partenariats avec l'Université*

L'apport du champ universitaire conforte bien souvent les bonnes pratiques des collectivités locales.

A Bordeaux, des chargés de mission au sein des universités ont été nommés, avec pour fonction de réaliser un bilan social genré et de travailler sur des actions comme le sexisme et le harcèlement.

L'université a créé un atelier « genre », avec pour objectif d'accompagner la montée en puissance de l'institution universitaire sur le thème de l'égalité et d'être à l'interface avec les collectivités territoriales.

Plusieurs recherches ont été mises en œuvre, notamment avec la Communauté urbaine de Bordeaux sur le harcèlement au sein des services. La Communauté urbaine de Bordeaux collabore en effet avec des chercheurs du Laboratoire ADES (CNRS), deux géographes et une sociologue. Un diagnostic interne est en cours. L'enquête mêle les données statistiques de la Direction des Ressources Humaines et du Développement Social et le ressenti des agents (questionnaire d'une cinquantaine de questions sur la carrière et la conciliation des temps, suivis pour les volontaires de petits groupes d'échanges). Le choix a été fait d'écouter en premier lieu les femmes de la collectivité. Un bilan intermédiaire a été réalisé, suivi d'un plan d'actions, il sera complété par les résultats du diagnostic relatif aux hommes (en cours).

D'autres études ont été réalisées, en particulier avec l'agence d'urbanisme de l'agglomération bordelaise<sup>24</sup> sur l'usage de la ville selon le genre.

L'Université Paris 7 Diderot a lancé, de son côté, un enseignement obligatoire sur l'égalité femmes/hommes en direction des étudiant(e)s de première année de licence, lors des semaines de pré-rentrées universitaires. En parallèle, une étude sur les inégalités de carrières et de cursus entre les femmes et les hommes au sein de l'université a été mise en place, afin d'obtenir des statistiques genrées.

---

<sup>21</sup><http://www.univ-tlse2.fr/accueil-utm/formation/tous-les-diplomes/master-genre-egalite-et-politiques-sociales-geps--122247.kjsp>

<sup>22</sup><http://www.univ-lyon2.fr/formation/masters-2/master-2-e-g-a-l-i-t-e-s-etudes-genre-actions-lectures-interdisciplinaires-pour-tisser-l-egalite-dans-la-societe-428247.kjsp>

<sup>23</sup> <http://www2.univ-paris8.fr/ef/master/presentation.html>

<sup>24</sup> <http://www.aurba.org/Etudes/Themes/Populations-et-modes-de-vie/L-usage-de-la-ville-par-le-genre-les-femmes>

Enfin, parmi les acteurs œuvrant dans le domaine de l'égalité femmes/hommes, figurent bien sûr les associations, nationales ou locales, qui militent en faveur des droits des femmes, de leur protection, de leur information, de leur promotion, de leur intégration.

## **F. Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)**

Relais importants des politiques nationales et interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics, le CNIDFF et les CIDFF régionaux constituent un réseau essentiel sur la question de l'égalité et les droits des femmes.

A l'interface entre le monde associatif dont il se revendique et la puissance publique, le CNIDFF s'engage avec l'Etat par une convention triennale d'objectifs et de moyens. 6 axes de travail sont définis : l'accès aux droits, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'emploi et la création d'entreprise, la vie familiale et la parentalité, la santé, l'éducation et la citoyenneté.

Le réseau, qui a fêté ses 40 ans en 2012, affiche les chiffres suivants<sup>25</sup> : 114 associations en France, 1387 lieux d'information, 498 000 personnes accueillies, 945 000 informations traitées. Ce réseau national de proximité, qui accueille, informe et oriente le public, majoritairement féminin, représente un lieu ressource pour tous les acteurs de l'égalité.

## **G. Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes**

Enfin, créé par le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>26</sup> est une nouvelle instance consultative, dont le but est de réaliser des travaux, d'impulser et de participer au débat public sur les politiques des droits des femmes et de l'égalité.

Il se substitue à plusieurs instances consultatives, dont l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Il est composé de différents collèges, élu(e)s, expert(e)s, personnalités qualifiées, et comprend différentes commissions.

---

<sup>25</sup> <http://www.infofemmes.com/v2/modules/upload/upload/Documents/Autres-documents/plaquetteCNIDFF-2012.pdf>

<sup>26</sup> <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/hcefh/actualites-128/article/installation-du-haut-conseil-a-l>

## II. Les bonnes pratiques des collectivités pour promouvoir l'égalité

### **Les conditions de la réussite des actions**

Les auditions réalisées et les analyses des informations recueillies dans le cadre de ce rapport ont permis de mettre l'accent sur 5 principaux facteurs clés de réussite des actions.

#### **1/ Un portage politique fort et au plus haut niveau**

Premier aspect déterminant : le portage politique des questions d'égalité femmes-hommes. Bien souvent, il s'agit d'une question diluée dans une délégation plus large portant sur la gestion du personnel, le fonctionnement de la collectivité ou la lutte contre les discriminations. Sans portage politique fort et explicite, il paraît hasardeux d'afficher une réelle intention politique sur le sujet et de dégager les moyens nécessaires à une action efficace. Par ailleurs, le portage politique des questions d'égalité femmes hommes ne doit pas être un portage au rabais, attribué « faute de mieux » à un élu, généralement une femme, pour s'inscrire uniquement dans le registre du symbolique.

Idéalement, la question de l'égalité entre les sexes doit être portée par un vice président ou un adjoint afin de disposer de la légitimité politique indispensable à l'accomplissement de réels progrès au sein et hors de la collectivité.

Ce portage politique doit s'accompagner d'un portage administratif au plus haut niveau également. Le Directeur général des services doit s'impliquer dans cette politique d'égalité, afin que l'ensemble des services se sentent concernés par cette problématique.

#### **2/ L'exemplarité interne**

Deuxième condition essentielle : l'exemplarité interne. Ceci est particulièrement vrai pour toutes les collectivités censées jouer un rôle d'animateur territorial auprès de leurs partenaires.

En effet, leur légitimité à impliquer les porteurs de projets locaux sera d'autant plus crédible et acceptée qu'elles seront elles-mêmes irréprochables sur leur propre terrain, au sein de leur administration. Cette condition suppose notamment de mobiliser les services de la collectivité aussi bien dans la réalisation d'un diagnostic initial que dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel.

Une fois encore, le portage administratif par l'équipe d'encadrement au sein des services apparaît indispensable.

#### **3/ Un budget**

Même si la politique d'égalité dans son aspect transversal doit irriguer l'ensemble des autres politiques locales, un budget dédié au départ semble indispensable.

#### **4/ Du personnel dédié**

Quatrième aspect identifié : la mobilisation d'un personnel dédié aux questions d'égalité femmes-hommes et de relais au sein des administrations, aussi bien pour faire remonter l'information du terrain que pour s'assurer de la diffusion des mesures mises en place.

Sans pilote, en effet, les actions en faveur de l'égalité auront peu de chance de

trouver leur concrétisation et la sensibilisation des services mais aussi des partenaires sera d'autant plus difficile.

#### **5/ Des partenariats locaux**

Autre facteur de réussite : la mobilisation de relais locaux pour décupler les engagements pris et impulser réellement de nouvelles initiatives sur le terrain. Comme énoncé plus haut dans le rapport, ce travail de partenariat suppose, pour la collectivité, de créer des réseaux, de constituer un pôle ressources, d'apporter une expertise et des financements, etc.

#### **6/ Une nécessaire évaluation**

Enfin, dernier facteur important pour pérenniser les actions dans le temps et finir de convaincre ceux qui ne le seraient pas du bienfondé d'engager des politiques d'égalité, l'évaluation joue un rôle central dans la réussite des projets.

Elle doit être pensée dès le départ, afin d'anticiper les mesures à prendre avant d'engager l'action. Qu'elle mesure l'efficacité de l'action, son impact et son efficacité, l'évaluation suppose la mise en place d'outils de mesure et d'une batterie d'indicateurs, faciles à renseigner, afin d'éviter habilement l'usine à gaz. Autrement dit, les services ou les partenaires doivent être associés au moment de la construction de ces indicateurs.

Cette démarche évaluative vient conforter l'action ou la faire évoluer le cas échéant, l'inscrivant ainsi dans la durée.

## **A. L'égalité favorisée au sein de l'administration**

Certaines collectivités se sont saisies de l'égalité professionnelle en leur sein, avant d'introduire la notion de genre dans leurs politiques publiques. Elles développent des expérimentations innovantes, en incitant les acteurs locaux à les rejoindre dans la démarche égalitaire, dans une démarche d'exemplarité.

### *1. Mesurer l'égalité entre agents*

Avant de se lancer dans l'adoption de la Charte européenne et d'un plan d'actions, certaines collectivités ont souhaité établir un diagnostic interne sur la situation de leurs agents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, l'observation sexuée constitue un premier engagement pour l'égalité. Elle permet de déterminer l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes de la collectivité, d'en analyser les causes, de les corriger et de suivre les progressions réalisées.

Ainsi, Brest Métropole Océane a passé une convention avec l'Université de Bretagne, afin de réaliser un bilan quantitatif, par le croisement du bilan social et d'une enquête réalisée par des étudiants auprès de 450

agents de la collectivité.

D'autres collectivités, comme la Ville de Lyon, ont été accompagnées dans leur démarche par un Cabinet Conseil.

D'autres encore, tel le Conseil Général du Puy-de Dôme, ont réalisé un diagnostic en utilisant le questionnaire DOVALE<sup>27</sup>.

## *2. Développer l'égalité tout au long de la carrière*

### *... dès le recrutement*

Les collectivités engagées dans une démarche d'égalité s'intéressent de près au recrutement de leurs employés et cherchent à abolir les critères discriminants dans toutes les phases de la procédure.

Ainsi, par exemple, le Conseil Général du Gard a féminisé tous les intitulés des postes à pourvoir. De même, le Conseil Général de l'Essonne<sup>28</sup> applique strictement la circulaire du 6 mai 1998, relative à la féminisation des métiers, grades et fonctions.

Les collectivités favorisent un accueil identique des femmes et des hommes dans l'enceinte de l'administration, pour permettre la mixité des métiers quels qu'ils soient, sans contrainte matérielle.

Le Conseil Régional du Centre a réalisé un diagnostic sur les conditions matérielles de la mixité, notamment sur l'ergonomie des postes et sur les charges lourdes et il veille à équiper de manière non stéréotypée les agents portant une tenue vestimentaire obligatoire.

Le Conseil Régional de Picardie<sup>29</sup>, pour objectiver les compétences requises, a réalisé une cartographie sexuée des métiers, mise en lien avec un « Référentiel métiers ». L'objectif est de montrer les points communs entre les métiers et les passerelles possibles et de favoriser le transfert des compétences entre métiers traditionnellement sexués.

Le Conseil Général des Côtes d'Armor fait le choix, lors des recrutements, de privilégier la recherche d'aptitude du candidat plutôt que son expérience.

---

<sup>27</sup> <http://static.acteurspublics.fr/all/uploads/file/2013/05/13/cahier-egalitehf.pdf>

<sup>28</sup> <http://www.essonne.fr/sante-social/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations/egalite-femmes-hommes/etat-des-lieux/#.UbYS4etpfS0>

<sup>29</sup> <http://www.picardie.fr/-Citoyennete->

Dans les annonces proposées, des collectivités communiquent sur la mixité des métiers, afin de favoriser les candidatures féminines dans des métiers occupés généralement par des hommes.

La Ville de Carrières-sous-Poissy, lors des nouveaux recrutements dans les services techniques, assure désormais une communication particulière visant à encourager les candidatures féminines, avec une attention particulière aux demandes de stage et d'apprentissage.

Enfin, certaines villes ont souhaité porter un éclairage sur certains métiers masculinisés, en intégrant des femmes, notamment lors de stages d'été.

La Ville de Rennes et la Communauté urbaine Marseille Provence Métropole ont recruté des femmes dans le service de la collecte des déchets, lors de stages d'été.

La Ville de Paris recrute de manière permanente des femmes pour exercer les métiers d'agents à la propreté.

De même, depuis 4 ans, la Ville de Fontenay-sous-Bois a féminisé les équipes d'agents au service de propreté (8 femmes sur 80 agents) et poursuit maintenant son objectif vers les cadres.

### ***... en réduisant les écarts de rémunérations***

Afin de réduire les écarts de rémunération, les collectivités disposent d'une certaine marge de manœuvre, notamment sur les emplois à temps partiels. Elles peuvent également réduire les différences de salaires et de régimes indemnitaires entre filières.

La Ville de Rennes a œuvré pour la promotion du temps complet. 107 emplois à temps partiels (agents d'entretien, aides à domicile...) ont été transformés en emplois à temps complet en 4 ans, d'où de meilleures rémunérations, une valorisation des agents et des conditions de travail plus confortables (réduction des horaires fractionnés). Des agents titulaires à temps complet forment désormais des pools de remplacements, créés pour assurer la continuité du service public à la direction des crèches, des personnes âgées et handicapées et des ressources humaines.

De même, Brest Métropole Océane a créé des emplois multi affectés, afin de réduire les temps partiels.

La Ville de Reims, pour dé-précariser les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM), mène, depuis 2008, une politique de globalisation des temps avec la Caisse des Écoles. Un plan de titularisation a été mis en place.

La Ville de Rennes a également réformé l'avancement des catégories B et C pour toutes les fonctions exercées et ainsi améliorer le déroulement de carrière. Enfin, elle a amélioré le régime indemnitaire des cadres lié aux fonctions et responsabilités exercées.

### ***... lors de la formation***

L'objectif poursuivi par les collectivités est de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation, en définissant les conditions dans lesquelles elle se déroule et en développant l'offre de formation pour les personnels les moins qualifiés, souvent des femmes.

La Communauté urbaine de Bordeaux a inséré des mentions égalitaires dans le Guide de la formation destiné aux agents. Il est préconisé de ne pas organiser de formation les mercredis et pendant les vacances scolaires, de privilégier les formations sur site et de ne pas discriminer les femmes enceintes.

Le dispositif « Perzhded » du Conseil Région de Bretagne propose aux agents de lycées de service général, essentiellement des femmes, d'effectuer une formation longue et professionnalisante, pendant 10 mois pour apprendre un nouveau métier. Ainsi, des agents ont pu monter en compétence et des agents féminins ont appris les métiers de plombier et électricien<sup>30</sup>.

D'autre part, la Région Bretagne<sup>31</sup> a introduit des critères d'égalité professionnelle dans les cahiers des charges des appels d'offre destinés aux organismes de formation. Elle a également déposé un appel à projet pour repérer les organismes susceptibles de proposer des modules de sensibilisation et de formation de formateurs à l'égalité.

Le Conseil Général de la Manche a proposé aux agents de la collectivité, quel que soit le métier exercé ou le domaine d'intervention, de participer à des séances d'information et de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle.

### ***... en développant la promotion des femmes et la prise de postes à responsabilité***

Les collectivités cherchent à dépasser le « plafond de verre » et à lutter contre l'autocensure que s'imposent parfois les agents féminins. Elles encouragent les prises de responsabilités par les femmes et facilitent la constitution de réseaux de personnes ressources sur lesquelles elles peuvent s'appuyer pour avancer dans leur carrière.

Par exemple, le Conseil Régional du Centre propose à son personnel féminin des formations à la prise de

---

<sup>30</sup> INET « Egalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir »

<sup>31</sup> [http://www.bretagne.fr/internet/jcms/TF071112\\_5059/egalite](http://www.bretagne.fr/internet/jcms/TF071112_5059/egalite)

parole en public, au développement de la confiance en soi, au management et à la conduite de projets.

La Ville de Strasbourg a constitué un groupe de travail de femmes chefs de services et directrices adjointes, qui se réunit une fois par mois afin de constituer un plan d'actions pour lutter contre le plafond de verre<sup>32</sup>.

### *3. Favoriser la parentalité*

#### ***...en assurant des entretiens au retour de congés de maternité ou parentaux***

Afin d'assurer à leurs agents de retour de congés maternité ou de congés parentaux une reprise sereine du travail, certaines collectivités, comme Nantes Métropole ou la Ville de Suresnes, ont rendu obligatoire un entretien avec le chef de service.

Cet entretien permet notamment à l'agent concerné de prendre connaissance de l'état d'avancement de ses dossiers, du contexte de la collectivité à son retour, de recadrer ses missions et son temps de travail avec son supérieur.

#### ***... en recensant les droits des futurs et jeunes parents***

Les collectivités peuvent valoriser la parentalité en informant leurs agents sur leurs droits et sur les conséquences liées à la réduction du temps de travail quand arrive un enfant.

La Ville de Reims a ainsi rédigé un livret « Devenir parents » qui sera très prochainement distribué aux agents futurs parents et parents de la Ville, contenant l'ensemble des informations susceptibles de les aider dans leurs démarches administratives, civiles et sociales, et de les informer sur les modalités d'articulation des temps et les informations importantes sur les congés (maternité, congé parental, temps partiel). Il comprend également un dispositif d'accompagnement professionnel au retour dans le cadre du parcours de carrière.

Ce livret recense également tous les droits émanant de la Caisse d'Allocations Familiales.

La Ville de Rennes, elle, appelle l'attention de ses agents sur les conséquences de la prise d'un temps partiel ou d'un congé parental, particulièrement sur l'avancement et la retraite. Ainsi les agents font-ils le choix de réduire leur temps de travail en toute connaissance de cause.

#### ***... en mettant en place le congé d'accueil d'enfant***

Afin de ne pas discriminer leurs agents homosexuels et par anticipation de la loi, les Conseils Généraux de

---

<sup>32</sup> INET « Egalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir »



Seine et Marne et de l'Essonne ont accordé à l'une de leurs agents un « congé d'accueil à l'enfant », au lieu et place du congé paternité. Avec la loi sur le mariage pour tous, tout partenaire d'un parent peut désormais bénéficier de ce congé d'accueil pendant 11 jours consécutifs (ou de dix huit jours en cas de naissance multiples).

***... en réalisant une étude de besoin en matière de garde des jeunes enfants***

Les difficultés pour trouver un mode de garde pour les enfants de moins de trois ans se posent autant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Pour connaître les besoins réels de ses agents (crèches sur le site central, réservation de places en crèches de réseau, revalorisation de l'aide financière accordée par la collectivité...), la Communauté urbaine de Bordeaux a lancé un questionnaire auprès de ses agents.

Par ailleurs, la Ville de Suresnes a réformé son mode de calcul du Quotient familial pour mieux soutenir les familles monoparentales et alléger ainsi le coût des services de garde d'enfants et d'activités périscolaires.

***... en créant un réseau de parents***

Certaines collectivités prennent en considération l'investissement de leurs agents dans leur vie familiale et leur besoin d'échanger, de partager des expériences...

Ainsi, le Conseil Régional du Centre a ouvert sur son Intranet un forum pour les agents parents qui souhaitent échanger et un réseau s'est constitué.

***4. Sensibiliser et former à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes***

***... en communiquant en interne sur les enjeux de l'égalité***

Afin de rendre lisible en leur sein les actions menées en matière d'égalité et de sensibiliser leurs employés, les collectivités ouvrent leurs documents de cadrage et leurs supports de communication interne à la thématique, et plus particulièrement à la promotion de la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes.

Le Conseil Général de l'Essonne a intégré dans son Projet d'Administration une référence explicite au principe d'égalité, invitant les acteurs internes à le prendre en considération au travers de la réalisation d'actions concrètes. Il communique sur l'égalité dans son journal interne.

La Ville de Strasbourg a organisé une exposition « Les métiers ont-ils un sexe ? », portraits d'agents exerçant des métiers plutôt pratiqués par l'autre sexe.

Brest Métropole Océane a réalisé un plan de communication sur la mixité des métiers. Des plaquettes ont été diffusées à l'ensemble des agents, présentant des portraits et témoignages d'agents s'épanouissant dans des métiers dits atypiques.

La ville de Blanquefort offre depuis plusieurs années une formation aux agents chargés de l'enfance et de la petite enfance : animateurs, ATSEM, responsables de crèches. Cette formation est dispensée par des professionnels ou des militants associatifs.

Certaines collectivités ont choisi de traduire le principe d'égalité dans tous les formulaires qu'elles produisent. Le « Mademoiselle » disparaît pour laisser place au « Madame ».

La Ville de Strasbourg a créé un référentiel de bonnes pratiques qu'elle a diffusé au sein de l'administration.

La Région Nord-Pas-de-Calais a choisi de saisir l'opportunité du cadeau annuel au personnel pour encourager le partage des tâches ménagères. Ainsi, en décembre 2012, une lunch box a été offerte aux agents, accompagnée d'un message incitant à préparer ses repas, à manger sainement et à éviter le gaspillage, afin de véhiculer l'idée qu'un repas concerne indifféremment les femmes et les hommes.

### *... en formant les membres de la collectivité*

La sensibilisation est une première étape pour faire émerger une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration, que les collectivités complètent par la formation. Cette démarche concerne en particulier les élus, les cadres, les personnels travaillant avec des enfants, les délégués syndicaux...

La Maison de l'Egalité<sup>33</sup>, service de la Mairie d'Echirolles ayant une dimension intercommunale, a élaboré, en lien avec le Centre National de Formation Publique Territoriale (CNFPT), une formation destinée aux cadres dirigeants. En 2011, elle a aussi organisé des demi journées de formation à l'attention des agents et des élus. Cette initiative se poursuit aujourd'hui.

Ainsi, la Ville de Laval a rendu obligatoire pour ses directeurs, cadres et agents municipaux et du Centre Communal d'Actions Sociales (CCAS), la formation « Comment agir pour la diversité, l'égalité et prévenir les discriminations ».

La Ville de Suresnes a fait dispenser par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) deux sessions de

---

<sup>33</sup> [http://www.ville-echirolles.fr/citoyennete/espace\\_ressources/maison\\_egalite.html](http://www.ville-echirolles.fr/citoyennete/espace_ressources/maison_egalite.html)

formations pour l'ensemble de ses cadres et directeurs de pôle.

Elle forme également les délégués syndicaux.

Le Conseil Régional du Limousin a proposé aux agents et élus volontaires un théâtre-forum sur la thématique de l'égalité : des saynètes écrites par les agents sont jouées par des comédiens, les participants interviennent ensuite pour réagir aux inégalités constatées et proposer des solutions concrètes.

### *5. Protéger les agents*

Les collectivités agissent pour protéger leurs personnels victimes de discriminations ou de harcèlement sexuel ou moral, en assurant la mise en place de dispositifs de détection et de gestion des situations de mal être au travail.

Les agents du Grand Lyon peuvent saisir le Comité Actions Visant à l'Égalité sans distinction de Race, de Religion ou d'Origine dans l'Emploi et les Services (AVERROES), lequel peut déclencher des enquêtes et formuler des préconisations (rappels à l'ordre, sanctions disciplinaires)<sup>34</sup>.

Le Conseil Général du Gard a mis en place une procédure d'alerte au harcèlement, suivi par une cellule santé, sécurité, souffrances au travail et discrimination<sup>35</sup>.

La Communauté urbaine de Dunkerque a instauré un groupe technique composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines, du Service Juridique, de la médecine préventive et d'assistants de prévention, chargés de signaler et traiter les cas de souffrances sur le lieu de travail.

D'autre part, afin que les syndicats soient moteurs de la politique en faveur de l'égalité, le Conseil Régional de Bretagne a cherché à développer la parité en leur sein. Les 650 heures annuelles de décharges syndicales extra-légales ont été réparties en fonction du respect de la parité des listes lors des élections professionnelles. Aujourd'hui, les organisations syndicales régionales sont quasiment paritaires<sup>36</sup>.

### *6. Veiller à l'harmonisation des temps de vie*

#### *... en assouplissant le temps de travail*

Des collectivités ont adapté les temps de travail de certains agents pour leur permettre de mieux concilier

---

<sup>34</sup> INET « Egalité professionnelle hommes-femmes : des clés pour agir »

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

leurs temps de vie, notamment lorsqu'ils travaillent en horaires atypiques.

La Ville de Rennes a normalisé les horaires de ses personnels d'entretien et de propreté des locaux, qui travaillent maintenant aux heures de bureau. La nouvelle organisation a été testée sur un site puis étendue à l'ensemble des sites dès 2004. Deux plages horaires sont proposées : 7h30/15h30 ou 10h45/18h45, incluant une pause déjeuner. La plupart des agents travaillent en binôme, ce qui contribue à rompre l'isolement et offre une sécurité dans le travail. Ce système permet de créer du lien entre agents puisque les personnels d'entretien et administratifs se concertent parfois pour modifier de façon temporaire les horaires d'intervention.

***... en rappelant des règles de bons sens relatives aux réunions et messages électroniques***

Certaines collectivités, désireuses de lutter contre le présentéisme, de maîtriser les horaires, de veiller à renforcer la professionnalisation de la conduite des réunions et d'assurer un bon usage du courriel, ont rappelé les règles de bon sens qui doivent présider.

Ainsi, le Conseil Régional du Centre met en place des plages horaires à respecter pour tenir des réunions dans l'établissement (pas avant 9h, pas après 17h30). Celles du mercredi sont limitées afin de ne pas désavantager les personnels à temps partiel. Le Conseil Régional fixe les conditions des délais de prévenances pour les réunions tardives et systématise les ordres du jour.

Le Conseil Général des Côtes d'Armor est également mobilisé sur cette question. L'équipe de direction générale préconise d'éviter les réunions à partir de 17h ou le mercredi, incitant les encadrants à faire de même avec leurs équipes.

***... en modulant les conditions de travail***

Des collectivités cherchent à optimiser les déplacements de leurs agents, à limiter les risques routiers et à expérimenter une nouvelle forme de management plus participative, centrée sur l'autonomie et la responsabilisation en favorisant les expérimentations du télétravail.

Au Conseil Général du Lot, en 2010, 12 agents ont expérimenté le télétravail sur 1 jour ou 1,5 jour par semaine. L'expérimentation a été élargie à une trentaine de personnes en 2011. Fin janvier 2013, le dispositif a été généralisé. Sur 1200 postes, la collectivité en a identifié 600 susceptibles d'être ouverts au télétravail.

D'autres collectivités s'organisent pour faire face aux absences et remplacer les congés maternités ou parentaux.

Le Conseil Régional de Bretagne a ainsi mis en place des pools de remplacements, formés à la gestion et au secrétariat.

### *... en offrant des services aux agents*

Pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle de leurs agents, des collectivités proposent des services à leurs agents.

La Communauté urbaine de Bordeaux expérimente la mise en place d'une conciergerie d'entreprise solidaire<sup>37</sup>. Tout en favorisant des actions d'insertion professionnelle (entreprises partenaires de la conciergerie, concierge), elle prend en charge des abonnements mensuels à la conciergerie pour les agents, qui n'ont qu'à régler les prestations des services qu'ils utilisent.

D'autres collectivités, comme le Conseil Régional Midi-Pyrénées ou le Conseil Régional de Picardie, ont créé sur leur site central une crèche inter-collectivités, ouverte aux agents des administrations voisines.

Le Conseil Régional du Centre prend en charge les frais de garde des enfants d'agents travaillant sur des horaires atypiques.

Nantes Métropole propose, à son personnel, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2013, le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde des enfants scolarisés et âgés de moins de 6 ans. Tous les agents en poste depuis 6 mois peuvent bénéficier de 300 euros de CESU par an et par enfant, auquel l'employeur participe à hauteur de 70%.

### *7. Évaluer et observer*

Afin de poursuivre la mesure et l'évaluation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration, des collectivités ont choisi de faire évoluer leur bilan social, outil le plus pratique de lisibilité des ressources humaines. En effet, il récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de la collectivité dans le domaine social et d'assurer un suivi régulier de l'évolution de la situation.

La Ville de Strasbourg a ainsi complété son bilan social d'un critère de sexe dans chacune des données. Un observatoire de la situation entre les femmes et les hommes en interne est en cours de création, qui permettra le cas échéant d'influer ou de modifier les dispositifs susceptibles de favoriser les inégalités. L'observatoire émettra des recommandations et propositions d'actions spécifiques.

Les collectivités ne se contentent pas de devenir des employeurs responsables et engagés dans l'égalité, elles

---

<sup>37</sup> [http://www.aqui.fr/dossiers/index.php?id\\_article=7270&dossier=CUB](http://www.aqui.fr/dossiers/index.php?id_article=7270&dossier=CUB)

souhaitent aussi promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'application de leurs politiques publiques.

## **B. L'égalité intégrée dans les politiques publiques**

Au-delà de l'exemplarité à laquelle doivent aspirer les collectivités, les politiques publiques qu'elles mettent en œuvre sont aussi porteuses de leviers pour faire avancer l'égalité réelle.

### *1. Les achats publics*

Les finalités recherchées par les collectivités par le levier des achats publics reposent sur l'introduction de critères relatifs à l'égalité et à la mixité dans la procédure des marchés publics, sur l'assurance de la prise en compte de la présence et de la place des femmes dans les entreprises candidates et sur la modification des conditions d'accès aux marchés.

#### *... inciter au respect des lois d'Égalité*

Dans le droit public, au vu des textes, l'égalité ne semble pas pouvoir être intégrée dans les conditions d'accès à la commande publique, ni dans les conditions générales d'exécution d'un marché, ni dans les critères d'attribution. Une loi serait nécessaire.

Toutefois, les collectivités, si elles n'ont pas de pouvoir coercitif, peuvent, en tant qu'acheteur public de fournitures, de travaux, d'études, utiliser des moyens incitatifs afin de sensibiliser à l'égalité les entreprises avec lesquelles elles traitent.

La promotion de l'égalité peut prendre plusieurs formes :

- introduction dans le cahier des charges des appels d'offre d'une clause de sensibilisation
- incitation au respect du principe d'égalité, figurant dans le dossier de consultation des entreprises
- conditions d'exécution du marché si l'objet de ce dernier le permet.

Le Conseil Régional de la Région Limousin sensibilise ses agents à la prise en compte de l'égalité dans leurs tâches relatives aux fournitures de biens et de services. Il incite ses fournisseurs et prestataires à respecter la législation en matière d'égalité. Il joint aux cahiers des charges et pièces constitutives de marchés publics un questionnaire inspiré par la grille proposée par la Commission Européenne pour les demandes de subventions dans le cadre du Programme Opérationnel du fonds Européen de Développement Régional (PO FEDER).

Le Conseil Général de l'Essonne dispose d'une Charte locale d'achats éthiques et équitables<sup>38</sup>, qui a été modifiée pour faire apparaître plus clairement le volet égalité entre les femmes et les hommes. Deux questions ont été ajoutées au questionnaire sur le respect de la non-discrimination sexuelle au sein de l'entreprise et par les sous-traitants.

La Région Bretagne a intégré dans le cahier des charges des appels d'offres pour les formations un critère « égalité professionnelle et qualité de l'emploi », jusqu'en 2010, obligeant les prestataires à indiquer la manière dont, en tant qu'employeurs, ils traitaient ces questions. « Depuis 2010, les organismes de formation doivent justifier un module de formation à l'égalité de 8h pour tous les stagiaires. »<sup>39</sup>

### ***... évaluer les bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés***

Il est possible d'insérer dans les marchés publics passés avec des prestataires de service des clauses sociales et environnementales.

Le Conseil Régional du Nord-Pas-de-Calais commence ainsi à évaluer, de façon quantitative et qualitative, les bénéficiaires des clauses d'insertion pour l'emploi dans les projets de rénovation urbaine, marchés qui relèvent essentiellement des Bâtiments et Travaux Publics (BTP). Cette évaluation lui permettra de proposer des axes de travail pour favoriser un regard genré sur les bénéficiaires de ces clauses d'insertion sociale.

### ***... faire adapter, si nécessaire, les horaires des agents recrutés par les prestataires***

Les collectivités peuvent être vigilantes sur certaines prestations de service réalisés pour l'administration, comprenant des contraintes horaires inhérentes à la profession exercée, par exemple pour le nettoyage des locaux.

Il est envisageable de demander au prestataire d'adapter les horaires des personnes recrutées afin qu'ils soient compatibles avec l'ouverture des transports en commun, des modes de garde des jeunes enfants et des établissements scolaires. La collectivité peut également veiller au respect d'une planification équitable des horaires, en s'assurant que les plages d'intervention ne soient pas trop contraignantes pour les employés et réparties avec équité.

Le Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais met en place ces adaptations en portant un accent particulier sur les femmes seules élevant leur(s) enfant(s). De même, Brest Métropole Océane a mis en place un critère relatif aux conditions de travail des employés dans ces marchés publics d'entretien des locaux.

---

<sup>38</sup>[http://www.essonne.fr/fileadmin/developpement\\_durable/2010/ressources/Charteetquestionnaire\\_dachatthiqueetquitab\\_le.pdf](http://www.essonne.fr/fileadmin/developpement_durable/2010/ressources/Charteetquestionnaire_dachatthiqueetquitab_le.pdf)

<sup>39</sup> *Les politiques locales d'égalité en France*. Centre Hubertine Auclert. 2013

## *2. La petite enfance et la famille*

### *... accompagner la parentalité*

Les collectivités cherchent à informer au mieux leurs usagers sur leurs droits de futurs et jeunes parents et sur les démarches à effectuer à l'occasion de l'arrivée d'un enfant.

Ainsi, la Ville de Paris met à la disposition des citoyens un document « Parent à Paris »<sup>40</sup>. Ce guide pratique, disponible sur son site Internet, permet à tous les parents d'enfants âgés de 0 à 18 ans de connaître les services proposés, les aides et autres dispositifs mis à leur disposition par la Ville. Cette information est complétée, le cas échéant, de conseils plus personnalisés au sein des Relais informations familles mis en place dans six arrondissements.

La Ville de Cessons-Sévigné a instauré le « Café des parents », lieu d'échanges, d'information et de soutien à la parentalité.

La Ville de Saint-Etienne de Rouvray<sup>41</sup> organise dans 5 écoles maternelles, ciblées sur toute la ville, des « cafés de parents », afin d'amener les parents réfléchir sur les stéréotypes de genre qu'ils transmettent.

### *... développer le service des modes de garde d'enfant*

Certaines collectivités s'appliquent à faciliter la recherche de mode de garde pour les enfants de moins de trois ans et à offrir un plus grand choix aux parents.

Par exemple, la Ville de Reims a institué un guichet unique, Le Berceau, situé dans les locaux de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), qui centralise toutes les offres et demandes de gardes collectives (crèches, haltes-garderies multi-accueil) des enfants de moins de trois ans. Ce guichet unique est ouvert à toutes les familles de la Ville de Reims, de la Communauté d'Agglomération Rémoise et même au-delà.

De plus, un espace relais est en cours de création, il s'agit de créer un lieu d'échange entre les professionnels, les parents, les partenaires pour favoriser la réussite éducative et apporter une aide personnalisée aux parents.

La ville de Laval<sup>42</sup> a également créé un guichet unique pour les familles à la recherche d'un mode de garde pour enfant de moins de 3 ans. Elle fait aussi évoluer les crèches collectives vers un fonctionnement multi-

---

<sup>40</sup>[http://www.paris.fr/pratique/famille/partager-les-loisirs-en-famille/parent-a-paris-pour-vous-rendre-la-vie-plus-facile/rub\\_9807\\_stand\\_94386\\_port\\_24470](http://www.paris.fr/pratique/famille/partager-les-loisirs-en-famille/parent-a-paris-pour-vous-rendre-la-vie-plus-facile/rub_9807_stand_94386_port_24470)

<sup>41</sup> <http://www.ville-saintetiennedurouvray.fr/articles/880>

<sup>42</sup> <http://www.mairie-laval.fr/franc/petitenfance/servicepetitenfance/index.php?rubid=1&id=02>



accueil.

La Ville de Lyon a défini une politique d'augmentation du nombre de crèches, de diversification des modes de garde proposés et de prise en compte des horaires atypiques des usagers.

Le Conseil Régional d'Auvergne intervient, via le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, en finançant des crèches associatives agréées : micro-crèches, crèches parentales, crèches itinérantes en milieu rural, crèches d'entreprises.

La Ville de Strasbourg a rédigé une « Charte de la petite enfance »<sup>43</sup>, à destination des établissements collectifs d'accueil des jeunes enfants, appelant au respect du principe d'égalité dans la constitution des groupes de travail avec les parents. Il s'agit d'encourager la présence des pères dans l'accompagnement de l'enfant.

D'autres collectivités s'engagent pour faciliter l'aide à l'insertion professionnelle des jeunes parents.

La Ville de Lille a recruté des assistantes maternelles pour assurer la garde des enfants de femmes ayant des entretiens professionnels.

Le Conseil Général de l'Essonne participe aux frais de garde des familles monoparentales en insertion professionnelle.

La Ville de Toulouse propose un accueil temporaire pour les enfants dont les parents sont à la recherche d'un emploi ou le temps qu'ils s'organisent lors de l'acceptation d'un contrat de travail.

### ***... aider à la prise en charge des personnes en situation de dépendance***

Des collectivités ont renforcé le soutien aux aidants familiaux, dont 70% sont des femmes en charge de personnes âgées dépendantes ou de personnes en situation de handicap.

La Ville de Cessons-Sévigné, en partenariat avec le secteur associatif concerné, a créé une permanence « Clic'Alli'âge »<sup>44</sup>, qui se tient deux fois par mois au service social et solidarités de la Mairie. Elle permet un accueil individuel, gratuit, d'information, d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées, des personnes âgées et des aidants.

---

<sup>43</sup> <http://www.strasbourg.eu/vie-quotidienne/enfance-education/engagements-qualite/la-charte-qualite>

<sup>44</sup> <http://www.clic-alliages.fr/>

### 3. L'éducation, la formation, l'apprentissage, la professionnalisation

#### ... sensibiliser dans les établissements scolaires

Dans les écoles primaires et maternelles des actions de sensibilisation et de formation du personnel sont menées.

La Ville de Saint-Etienne de Rouvray a sensibilisé ses agents permanents de la division Enfance à l'approche des genres.

De même, la Ville de Suresnes organise deux sessions de formation à l'égalité par an pour les agents du secteur éducation/petite enfance (agents de crèches, ATSEM, bibliothécaires, agents des centres de loisirs).

La Ville de Fontenay-sous-Bois offre chaque année un livre aux enfants scolarisés dans les écoles communales maternelles et élémentaires. Elle veille désormais à proposer aux enseignants des ouvrages dont le contenu prend en compte l'approche non sexiste.

Le plus souvent, cependant, les collectivités assurent une communication, visant à sensibiliser les collégiens et lycéens.

La Ville de Reims travaille notamment avec les collèges en Zones Urbaines Sensibles (ZUS) sur la discrimination dans l'emploi et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les équipes éducatives ont la possibilité d'accueillir des interventions au sein de leurs établissements pour les classes de 3ème en option « découverte professionnelle ». D'autres interventions sont programmées dans les lycées sur des thèmes variés (stéréotypes, femmes dans la démocratie, ...).

Elle a choisi, en 2013, de privilégier les actions d'éducation à l'égalité sur les 10/14 ans, en utilisant deux supports : une bande dessinée « Chevaliers et princesses pour l'égalité »<sup>45</sup> et des scénettes de théâtre-forum, destinées à faire réfléchir les jeunes sur les stéréotypes de genre et la mixité.

Le Conseil Régional de Bretagne finance le dispositif « Karta »<sup>46</sup>, appui aux projets des lycées sur l'élargissement des choix professionnels, sur la prévention des comportements sexistes ou violents, sur la lutte contre les discriminations.

D'autre part, il invite les établissements scolaires à assister à des projections, conférences, ateliers, débats... lors de la Biennale de l'Égalité.

---

<sup>45</sup>[http://www.ville-reims.fr/fr/actualites/en-detail/index.html?tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=11479&tx\\_ttnews\[backPid\]=1121&cHash=1becdc15f2d2f2738abc869b56a08c5d](http://www.ville-reims.fr/fr/actualites/en-detail/index.html?tx_ttnews[tt_news]=11479&tx_ttnews[backPid]=1121&cHash=1becdc15f2d2f2738abc869b56a08c5d)

<sup>46</sup> [http://www.bretagne.fr/internet/jcms/I\\_21858/karta-bretagne](http://www.bretagne.fr/internet/jcms/I_21858/karta-bretagne)

La Ville de Rennes a défini un programme « Envie 2 respect », porté par une association locale. Les questions de respect, de rapports d'inégalité, de domination, de violence sont abordées. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 11 à 18 ans, ainsi qu'aux adultes travaillant avec des jeunes et se déroule dans les établissements scolaires.

Le Conseil Général de l'Isère donne des moyens aux collèges qui souhaitent réfléchir à la thématique de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, en proposant aux enseignants de faire intervenir des associations, d'organiser des théâtres-forums, ou des expositions.

D'autres collectivités s'intéressent à l'apprentissage, principalement masculin, pour promouvoir l'égalité et la mixité.

Le Conseil Régional d'Auvergne a mis en place des indemnités compensatrices forfaitaires aux employeurs d'apprentis pour les inciter à embaucher des publics prioritaires (filles, jeunes en difficultés scolaires...).

Le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et le Conseil Régional du Limousin, notamment, ont institué le « Prix de l'apprentissage féminin »<sup>47</sup>, qui récompense les femmes pour leur parcours encore atypique. L'objectif poursuivi est d'amener les jeunes femmes à élargir leurs horizons au moment de l'orientation, et de favoriser ainsi l'égal accès aux métiers.

D'autres collectivités valorisent les jeunes femmes s'investissant dans les filières scientifiques.

Ainsi, le Conseil Général des Côtes d'Armor les honore du Prix de la Vocation scientifique et technique des filles. Cette récompense a pour but d'encourager les jeunes filles de terminale des lycées d'enseignement général, technique, professionnel et agricole, qui se destinent aux filières scientifiques et de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

### ***... sensibiliser dans les organismes travaillant avec les jeunes***

Des collectivités ont décidé de sensibiliser et former les animateurs et éducateurs travaillant avec des enfants ou adolescents.

La Ville de Toulouse met à disposition des centres de loisirs, associés aux écoles, des mallettes pédagogiques de sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

---

<sup>47</sup> <http://www.arf.asso.fr/2011/04/paca-l%E2%80%99apprentissage-au-feminin-mis-a-l%E2%80%99honneur.html>

La Maison des Jeunes de Ris Orangis propose des spectacles dans les centres sociaux autour de la thématique de l'égalité des sexes.

La Ville de Strasbourg impose l'égalité de genre dans les objectifs de conventions qu'elle passe avec les centres socioculturels.

### *... accompagner les femmes en formation*

La formation des femmes, dans des secteurs occupés fortement par les hommes, est portée par certaines collectivités.

Ainsi, le Conseil Régional d'Auvergne, via une convention cadre avec l'Association pour le développement de la formation dans les transports, œuvre pour faciliter l'accès des femmes aux métiers du transport et de la logistique.

Afin de développer l'emploi féminin en milieu rural, le Conseil Régional du Limousin<sup>48</sup> accompagne la formation professionnelle des agricultrices, en prenant en charge le versement d'indemnités journalières et en menant des campagnes de communication en direction du public féminin agricole.

La Ville de Lille propose, par le biais de stages encadrés par des associations que fréquentent les femmes, des initiations aux technologies de l'Information et de la Communication. La Ville leur permet ensuite de continuer à se perfectionner seules dans les cyberbases qu'elle a créés dans plusieurs quartiers.

## *4. La santé*

### *... encourager les femmes à se soigner*

Toutes les femmes n'accèdent pas aux soins, même s'il existe des organismes effectuant des bilans de santé gratuits. Aussi, les collectivités cherchent à les inciter à s'occuper de leur santé, notamment par des campagnes de prévention, d'information et de dépistages de maladies.

La Ville de Carrières-sous-Poissy va à la rencontre des femmes en organisant des moments conviviaux dans des lieux qui leur sont propres et en faisant intervenir des infirmières et des praticiens des centres hospitaliers communaux. Un relais des campagnes nationales de dépistages des cancers est organisé, qui porte l'accent sur les cancers féminins.

La Ville de Lille organise une journée internationale d'actions pour la santé des femmes, avec chaque année

---

<sup>48</sup> [http://www.region-limousin.fr/IMG/pdf/Plan\\_egalite\\_femmes\\_hommes\\_limousin.pdf](http://www.region-limousin.fr/IMG/pdf/Plan_egalite_femmes_hommes_limousin.pdf)

un thème différent. Cette journée est une occasion d'informer et de dépister des maladies spécifiques aux femmes, d'échanger avec des professionnels. Sur son site Internet, la Ville propose un onglet Santé diffusant des informations.

### *... informer sur la sexualité féminine, sur la contraception*

Certaines collectivités font de l'accès à la contraception et à la santé sexuelle une priorité.

La Ville de Reims, en partenariat avec le planning familial, a développé l'information en matière de contraception dans les collèges et lycées. Un guide à destination des jeunes a été édité, adapté au contexte local et des projections-débats ont été organisées dans les lycées, retraçant l'activité des accueillantes du Planning Familial et décrivant les problématiques auxquelles peuvent être confrontés les femmes et les hommes (interruption volontaire de grossesse, grossesse non désirée, maladies sexuellement transmissibles, sexualité...).

Le Conseil Général de l'Essonne met à disposition gratuite du public des préservatifs masculins et féminins dans les Centres Départementaux de Prévention Santé, dans les Centres Départementaux de Planification et d'Éducation Familiale et lors d'actions spécifiques (interventions dans les collèges, lycées, maisons de quartier, gares...).

La Région Poitou-Charentes, comme d'autres régions, a créé un Pass'contraception<sup>49</sup>, à destination des filles et des garçons. Ce Pass est diffusé dans les établissements scolaires. Il offre aussi gratuitement aux lycéens et apprentis des préservatifs masculins tout au long de l'année. La Région en diffuse également lors de manifestations qu'elle organise ou qu'elle soutient. De même, le Conseil Régional d'Aquitaine diffuse un pass'accès<sup>50</sup> à la contraception et donne toutes les informations utiles sur l'IVG sur son site Interne, comme la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur met à disposition un chéquier pass'santé<sup>51</sup> qui s'adresse aux filles comme aux garçons.

Le Conseil Général de l'Essonne organise des campagnes de sensibilisation sur les risques sanitaires à destination des personnes prostituées. Il a formé les travailleurs sociaux sur cette thématique.

Beaucoup de collectivités organisent des actions d'information pour les femmes migrantes sur la prévention des risques liés à la sexualité.

---

<sup>49</sup> <http://www.poitou-charentes.fr/sante-handicap/sante/adolescents-et-jeunes.html>

<sup>50</sup> [http://jeunes.aquitaine.fr/sante/act-7.50.95.presentation\\_du\\_dispositif.html](http://jeunes.aquitaine.fr/sante/act-7.50.95.presentation_du_dispositif.html)

<sup>51</sup> <http://www.regionpaca.fr/actualites/detail-actualite/article/le-chequier-pass-sante-prevention-contraception-est-disponible.html>

## 5. Les violences faites aux femmes

### ... **lutter contre la violence**

Les collectivités sont largement engagées pour lutter contre la violence faite aux femmes.

Elles organisent des campagnes de sensibilisation et soutiennent les associations locales et partenaires œuvrant dans ce domaine.

Par exemple, la Ville de Rennes organise des sessions de sensibilisation auprès des personnels municipaux et des partenaires de la collectivité, comme les centres sociaux. Elle soutient financièrement la plate-forme départementale de lutte contre les violences faites aux femmes, animée par plusieurs associations locales. Cette plate-forme propose l'écoute d'un professionnel 24h/24 et 7j/7 à toute femme vivant une situation de violence.

La Ville de Fontaine a constitué un réseau égalité, qui traite du problème des violences en regroupant tous les intervenants, afin de favoriser un parcours coordonné pour l'accueil et l'accompagnement des femmes victimes de violences.

De nombreuses villes, comme Strasbourg ou Rennes, organisent tous les ans des colloques autour de la journée du 25 novembre, avec diffusion de plaquettes informations, conférences, projections-débats...

La Ville de Carrières-sous-Poissy a créé un point d'accès au droit, qui propose des permanences juridiques, sociales et solidaires. Ces permanences sont connues du grand public grâce à la communication faite par la ville et à l'orientation donnée par les partenaires.

Dans le même esprit, le Conseil Régional Pays de Loire assure une permanence « Droits des femmes » dans les maisons de santé.

La Ville de Strasbourg, comme d'autres, s'est engagée dans une lutte contre la prostitution, avec l'organisation d'une campagne de communication « abolition du système prostituteur »<sup>52</sup>.

La Région Languedoc-Roussillon a adopté une charte régionale contre les violences faites aux femmes.

Le Conseil Général de l'Essonne a souhaité renforcer les actions de prévention et de lutte contre les mutilations sexuelles et les mariages forcés, en formant les personnels pluridisciplinaires susceptibles de

---

<sup>52</sup> <http://www.mouvementdunid.org/Strasbourg-une-matinee-de-debats>

rencontrer et de prendre en charge des victimes, en renforçant le partenariat avec les associations locales concernées, en diffusant des informations sur les droits et recours des femmes, en organisant des groupes de parole.

La Ville de Clamart subventionne l'Association française de Thérapie du traumatisme des violences sexuelles, qui œuvre en direction des auteurs de violences.

Enfin, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une des seules régions à avoir une convention avec la justice sur les violences faites aux femmes, dans le cadre du Conseil local de prévention de la délinquance. La Région apporte ainsi son soutien à des structures avec lesquelles elle travaille (associations, structures d'hébergement, bus).

### ***... former le personnel administratif***

Des collectivités ont choisi de professionnaliser le personnel intervenant en matière de violences faites aux femmes et de le former.

Par exemple, le Conseil Général Loire Atlantique a mis trois assistantes sociales à la disposition des services de police et de gendarmerie.

La Ville de Toulouse organise des formations du personnel de police municipale et de l'Office de la tranquillité, pour prendre en charge les victimes de la façon la plus adaptée possible.

La Ville de Reims s'est engagée à développer le recrutement mixte dans la police municipale. Les agents de police municipale et les médiateurs de quartiers ont été formés pour déconstruire les stéréotypes de genre et pour intervenir au mieux dans les cas de violence de couple et de violence sexiste.

### ***... favoriser l'accès à l'hébergement***

Des collectivités favorisent l'accès à l'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violence, afin de stopper rapidement l'épisode violent.

La Ville de Toulouse, notamment, met ainsi à disposition des femmes de la Ville 10 logements qu'elles peuvent occuper 6 mois.

La Ville de Saint-Étienne du Rouvray offre aux femmes victimes de violence des logements temporaires, sécurisé, à proximité de commerces, écoles et administrations. Les femmes et leurs enfants sont suivis pendant la durée de l'hébergement par des travailleurs sociaux.

Le Conseil Général de l'Essonne a choisi de développer l'hébergement des hommes violents éloignés du domicile conjugal par décision de justice, favorisant ainsi le maintien de la femme et des enfants au domicile familial. De plus, il inscrit, dans les motifs d'admission aux nuits d'hôtels, un critère spécifique autour des violences faites aux femmes.

La Ville de Clamart a mis à disposition du commissariat des bons taxis et des bons hôtels, afin de permettre aux femmes portant plainte de se rendre rapidement au centre médico-judiciaire de Garches et d'être à l'abri hors du domicile conjugal.

« Un toit pour elle » est un dispositif créé par le Conseil Général de Seine-Saint-Denis, qui permet d'offrir dans les villes du département un hébergement pour les femmes victimes de violences conjugales.

Le Conseil Général de Loire-Atlantique<sup>53</sup>, en partenariat avec la police et la gendarmerie, met à disposition deux assistantes sociales au sein de l'hôtel de Police et auprès du groupement départemental de gendarmerie, pour orienter les victimes de violences.

## *6. Le logement*

Afin de faciliter l'information des citoyens sur les questions relatives au logement et de permettre une réponse rapide à leurs multiples questions, des collectivités proposent des Guides de l'habitat regroupant les informations et contacts nécessaires (organismes à contacter, droits, associations intervenant dans ce domaine...).

La Ville de Lille a souhaité, dans son Guide de l'Habitat, prendre en considération la question des femmes en situation d'urgence. Ce guide, remis régulièrement à jour, est publié sur Internet et figure dans la rubrique consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la ville de Rouen, partant du constat du nombre croissant de femmes sans abri, a initié un festival « Macadam and Co, festival des gens de la rue », afin de sensibiliser les habitants à ce problème.

## *7. Le sport et la culture*

### ***... Soutenir la représentation féminine dans l'encadrement des associations sportives***

Certaines collectivités cherchent à inciter les femmes à s'investir dans les instances décisionnelles.

---

<sup>53</sup> [http://www.loire-atlantique.fr/jcms/cg\\_196991/violences-faites-aux-femmes](http://www.loire-atlantique.fr/jcms/cg_196991/violences-faites-aux-femmes)



Le Conseil Général de l'Essonne promeut la formation des bénévoles et des encadrantes techniques pour une représentation plus égalitaire dans l'encadrement des associations sportives. Un réseau de femmes dirigeantes, fondé sur le parrainage est en cours de construction.

La Ville de Strasbourg étudie par ailleurs l'évolution des critères d'attribution des subventions aux associations sportives.

### ***... Communiquer pour valoriser le sport au féminin***

Les collectivités réalisent de nombreuses campagnes de communication visant à promouvoir le sport féminin.

La Ville de Reims a organisé, en 2012, une manifestation « Sports au féminin ». Des tables rondes sont régulièrement organisées rassemblant la Direction du Sport, l'Office des Sports, des particuliers, des professionnels et des étudiants. Elles ont pour objectifs de déterminer les freins à la pratique du sport féminin et d'impulser des actions pour l'encourager.

La Ville de Lille<sup>54</sup> organise chaque année, durant un week-end un « Tournoi pour l'égalité » dans l'idée de permettre aux femmes, aux hommes et aux enfants de se retrouver autour de leurs pratiques.

### ***... encourager les femmes à pratiquer des activités sportives et culturelles***

Pour assurer le maintien et le développement des équipes sportives féminines, un soutien financier ou matériel supplémentaire leur est parfois accordé par les collectivités.

Ainsi, la Ville de Toulouse<sup>55</sup> opère un rééquilibrage de l'attribution des subventions en faveur des associations sportives féminines.

De même, le Conseil Régional d'Auvergne leur accorde une subvention majorée.

La Ville de Carrières-sous-Poissy accorde uniquement aux filles un espace temps dans une structure municipale réservée aux jeunes, afin qu'elles investissent le lieu.

### ***... développer la mixité dans les espaces culturels***

Des collectivités cherchent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine culturel.

---

<sup>54</sup><http://www.mairie-lille.fr/files/content/shared/files/Lille%20Solidaire/Droits%20des%20femmes/plan-actions-egalite-femmes-hommes.pdf>

<sup>55</sup> <http://www.toulouse.fr/web/social/actus/lire>

Les bibliothèques et médiathèques de la Ville de Reims sont fortement impliquées dans un processus de sensibilisation à l'égalité, notamment parce qu'elles constituent des lieux d'accueil des conférences, projections, ateliers (...) des Biennales de l'Egalité.

Autre expérience, à l'école de Musique et de danse de Blanquefort<sup>56</sup> : la rénovation et l'extension des locaux en 2012 a été l'occasion de penser le premier équipement culturel de la commune conçu pour la coéducation des filles et des garçons. L'école de danse a été installée au cœur de l'école de musique en face de deux locaux de répétitions des musiques amplifiées, destinés aux groupes de rock qui répétaient auparavant dans un local situé en périphérie du bourg. Cela permet à l'équipe pédagogique de croiser des pratiques habituellement non mixtes, d'inciter les garçons à la pratique de la danse (dans toutes ses expressions, hip-hop, jazz, contemporain, classique), et d'encourager les filles qui souhaitent moderniser leurs pratiques et s'exprimer en groupe de rejoindre les groupes de rock et musiques actuelles. L'ouverture aux associations locales, permise par l'agrandissement, amplifie l'offre de pratiques artistiques: chorales, orchestres, danse flamenco, ouverts à toutes les générations de femmes et d'hommes. Pour inscrire dans la pierre cette volonté d'égalité entre les femmes et les hommes, les salles de musique ont été baptisées de noms de musiciennes femmes (par exemple Catherine Ringer pour un des studios de rock) et les salles de danse de noms d'hommes (par exemple Benjamin Millepied pour le studio de danse).

#### 8. *L'aménagement, l'équipement, la mobilité urbaine*

Quelques collectivités se sont saisies de la problématique du genre dans l'espace public et se demandent aujourd'hui si leur territoire est mixte et favorise la justice spatiale.

Ainsi, une étude a été réalisée par l'Agence d'Urbanisme Bordeaux Métropole Aquitaine (A'Urba), en lien avec des chercheurs, qui analyse les représentations et usages des femmes dans la Ville de Bordeaux. Elle constate que la différence majeure entre les femmes et les hommes repose sur le fait que ces derniers sont insouciants dans la ville, quand leurs homologues féminines adoptent à certaines heures et certains endroits des conduites d'évitement. Cette étude invite les collectivités à penser différemment l'aménagement de l'espace urbain, en modifiant par exemple l'éclairage public.

Depuis plusieurs années, Brest Métropole Océane fait de la tranquillité sur l'espace public une priorité, tant des femmes que des hommes. Une Charte de la vie nocturne<sup>57</sup> a été rédigée et l'agglomération a intégré les

---

<sup>56</sup> Gillet, Jean-Claude. Raibaud, Yves. *Mixité, parité, genre dans les métiers de l'animation*. L'Harmattan, janvier 2007, 230 p.

<sup>57</sup> <http://www.brest.fr/solidarite-proximite/actualite/detail-actualite/h/e26a90cb65/article/brest-sengage-dans-une-charte-de-la-vie-nocturne.html?xtor=RSS-2>

questions de sécurité dans les opérations d'aménagement.

Afin de promouvoir la sécurité des femmes dans la ville, la Ville de Dreux a organisé des marches exploratoires de femmes. Cette démarche, originaire du Canada, invite des groupes de femmes à marcher dans les quartiers où elles vivent, généralement de nuit, pour apporter aux aménageurs publics leur expertise d'usage. Cet outil de diagnostic est ensuite intégré au cadre de la gestion urbaine de proximité de la mairie. Il permet d'analyser l'environnement des quartiers et de trouver des solutions collectives avec différents partenaires : amélioration de la signalisation, meilleure délimitation des espaces, transformation d'espaces inutilisés, limitation de l'envahissement des espaces piétons par les véhicules motorisés...

La Ville de Lyon, en lien avec l'association Robin des villes<sup>58</sup>, aménage de façon égalitaire les cours d'écoles. Les enfants et les parents sont consultés et amenés à se pencher sur les usages en vigueur dans les cours de récréation, sur leurs besoins et leurs attentes.

L'égalité dans la mobilité interroge également les collectivités publiques.

Pour connaître au mieux les préoccupations des usagers du service public Trains Express Régional, le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais veille à ce que le taux de participation des femmes dans les comités de ligne soit en rapport avec leur utilisation du TER.

La Ville de Lille propose d'équiper les vélos en libre accès en sacoche ou en siège bébé, afin de tenir compte des contraintes personnelles des agents.

La Région Poitou-Charentes accorde sur 3 ans 1000 aides au permis de conduire pour les mères seules en reprise de formation ou en demande d'emploi. D'autre part, un appel à projet va être lancé pour la création d'entreprise de transports à la demande (« taxis collectifs »<sup>59</sup>) à bas coûts afin d'assurer, notamment, les déplacements pour les personnes âgées et les familles en journée.

### *9. La politique de la ville*

Les collectivités cherchent à promouvoir l'égalité dans les instances citoyennes de participation et concertation. Il s'agit d'inciter les femmes à prendre part à la vie des quartiers<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> <http://www.robinsdesvilles.org/spip.php?rubrique7>

<sup>59</sup> <http://www.poitou-charentes.fr/actus-region/breves/-/breves/127d23fa-27f4-11e1-a97a-13359386336a>

<sup>60</sup> Lapeyronnie, Didier. Kokoreff, Michel. *Refaire la cité*. Seuil, La République des Idées, 2013. 128 pages.

Par exemple le Conseil des Résidents Étrangers de la Ville de Strasbourg a pour objectif de permettre aux citoyen(ne)s étranger(e)s d'être associé(e)s aux décisions concernant la vie quotidienne de la commune. Les différents groupes de travail qu'il encadre abordent la question de l'égalité, des actions particulières sont ainsi mises en place autour de la journée du 8 mars.

La Ville soutient également des actions sociales collectives réalisées par/pour/et/ou avec femmes des quartiers.

Autre exemple, les conseils consultatifs de quartier de la Ville de Brest respectent la parité.

La Ville de Reims valorise la place et la participation des femmes dans le collectif des animateurs des conseils de quartier. Les outils de communication et la correspondance de la direction de l'expression citoyenne a été féminisée depuis 2008. En 2009, la Ville a adopté la Charte de la Vie Associative qui reprend l'égalité entre les sexes, de même que la Charte des conseils de quartier.

Le collège des habitant(e)s est composé strictement à parité.

D'autres collectivités prennent en compte la thématique de l'égalité dans leur mise en œuvre de la politique de la ville. Ainsi, la Ville de Lyon intègre un axe « égalité » dans les 4 volets de ses contrats urbains de cohésion sociale.

## *10. L'emploi et l'économie*

### *... aider la création d'entreprises*

Pour soutenir l'entrepreneuriat féminin, les collectivités accordent aux jeunes créatrices d'entreprises des aides financières.

Le Conseil Général du Finistère propose une bourse<sup>61</sup> aux jeunes entrepreneurs de moins de 30 ans et aux jeunes entrepreneuses de moins de 35 ans, afin de prendre en compte d'éventuelles grossesses et ne pas pénaliser les femmes.

La Région Limousin intervient dans la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes des structures accompagnant à la création des entreprises. En partenariat avec le Centre d'Information des Droits de la Femme et de la Famille (CIDFF), la Région a préparé un cursus d'accompagnement adapté et ajusté au public des femmes. Elle soutient également la création d'au moins une association de femmes entrepreneurs par département. Enfin, elle organise des rencontres entre femmes entrepreneuses et créatrices d'entreprises,

---

<sup>61</sup> <http://www.cg29.fr/Le-Conseil-general-en-direct/Les-aides-et-subventions/Economie-et-insertion/Bourse-aux-jeunes-createurs-d-entreprise>

favorisant ainsi la constitution de réseau, le tutorat et les échanges d'expérience.

De même, le Conseil Général de l'Essonne accompagne les femmes dans le montage de leur parcours professionnel, en accordant au public féminin des aides à la création ou reprise d'entreprises. Depuis 2010, il attribue chaque année un prix « Entreprendre au féminin », afin de mettre à l'honneur une femme créatrice ou repreneuse d'entreprise.

La Communauté urbaine de Bordeaux et la ville de Bordeaux participent financièrement à des manifestations de soutien à l'entrepreneuriat féminin<sup>62</sup> ou à des actions de développement de la mixité des métiers du Bâtiment, organisées par le CIDFF Gironde.

La Ville de Lille organise chaque année la journée du « Networking of women »<sup>63</sup>, pour faciliter les échanges d'expériences, les partenariats, les « marrainages », les recrutements. Cette manifestation regroupe les femmes, les acteurs économiques et les professionnels de l'insertion qui travaillent avec un public féminin.

Le Conseil Régional Pays de Loire lance une étude afin de vérifier l'utilité sociale du micro-crédit au regard des problématiques spéciales rencontrées par les femmes, en matière d'insertion professionnelle et de création d'entreprises.

La Région Poitou-Charentes soutient sur son territoire le micro crédit<sup>64</sup>, largement mobilisé par les femmes.

### ***... accompagner les entreprises dans la prise en compte de l'égalité***

Des collectivités, comme la Région Limousin, conditionne les interventions et les aides vers les entreprises aux actions portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle diffuse des plaquettes d'informations via les relais économiques.

Elle apporte également un appui technique et méthodologique aux entreprises pour impulser l'égalité. Elle forme et accompagne les entreprises, notamment dans la rédaction de plan d'actions Egalité.

---

<sup>62</sup> <http://www.droles-entrepreneures.com/>

<sup>63</sup> <http://co-factory.fr/les-derniers-evenements/co-lunch-networking-women-lille.html>

<sup>64</sup> <http://www.poitou-charentes.fr/services-en-ligne/guide-aides/-/aides/detail/230>

## *11. La coopération décentralisée et les relations internationales*

Les politiques de coopération décentralisées et les relations internationales des collectivités privilégient aussi parfois les approches de genre, pour que les femmes soient actrices du développement de leur pays.

Le Conseil Général de l'Essonne et Brest Métropole Océane, par exemple, inscrivent dans leurs critères de subvention la prise en compte du genre pour les projets portés par les acteurs de la solidarité internationale.

La Ville de Carrières-sous-Poissy<sup>65</sup> aborde la thématique de l'égalité dans le cadre de ses actions de jumelage, afin d'enrichir la ville de l'expérience de ses partenaires étrangers. Dans sa politique de coopération décentralisée avec Khénifra (Maroc), elle porte l'accent sur la qualification des femmes.

La Ville de Fontenay-sous-Bois organisait chaque année un tournoi de football avec les villes jumelées, écartant de fait les femmes de ce voyage. Elle réfléchit aujourd'hui à le convertir en tournoi sportif féminin ou mixte.

Si les collectivités intègrent ainsi la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs politiques publiques, elles se montrent aussi porteuses de projets innovants.

## **C. Des pratiques innovantes**

Deux expériences, le bureau des temps et les crèches anti-sexistes, apparaissent exemplaires, et souvent citées comme représentant des pratiques innovantes à généraliser.

### *1. Le Bureau des temps*

L'idée de « Bureaux des temps » est née en Italie, dans les années 1990. Les femmes, qui réinvestissaient la vie professionnelle, ont interpellé les pouvoirs publics sur les modes de garde des enfants, afin que ces derniers leur permettent de concilier temps de travail et temps personnel.

Chaque individu est confronté dans sa vie à des temps contradictoires : travail, famille, vie quotidienne et loisirs. Les rythmes sont déterminés par les décisions autonomes d'un ensemble d'acteurs privés et publics. Les services publics et privés doivent, en outre, répondre aux nécessités du service et aux besoins de leurs personnels qui assurent ces services (horaires diversifiés, nouveaux modes d'habitat ayant allongé les

---

<sup>65</sup><http://www.carrieres-sous-poissy.fr/communiqués-de-presse/1763-carrieres-sous-poissy-le-jumelage-avec-khenifra-maroc-saffiche-aux-entrees-de-ville->

distances domicile-travail...).

L'idée des Bureaux des temps est que les collectivités territoriales offrent un espace de dialogue, de concertation et d'élaboration possible de solutions plus satisfaisantes pour toutes les parties.

Après avoir accueilli, en 2000, un colloque national sur le temps des villes et les temps des femmes, l'Agence des Temps de Poitiers, première structure de ce type en France, a été créée, en 2011, avec l'aide de la Délégation Interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale (DATAR), financée à égalité par la Communauté d'Agglomération et des fonds européens (FSE).

Elle est intégrée au sein du Service Prospective et Coopérations territoriales de l'Agglomération. Un groupe de travail a été constitué, composé de deux élus de chaque commune. Autour de lui sont réunis un Comité consultatif du temps regroupant des représentants de l'Université, de l'Education Nationale, des banques, des comités de quartiers, de la régie transports en commun du Centre Communal d'Action Sociale...

L'Agence des Temps s'est ainsi investie dans le service aux usagers en aidant les habitants à mieux concilier leurs temps de vie et en optimisant les équipements publics et l'usage de l'espace public.

En plus d'un rôle d'appui pour les services de l'intercommunalité, l'Agence des Temps a initié la création de nouveaux services.

Ainsi, l'Agence a mis en place, avec un succès immédiat, des guichets uniques de rentrée scolaire. De fin août à début septembre, dans chaque Maison de quartier et à la Mairie, entre 16h- 19h et le samedi matin, les parents peuvent effectuer toutes les démarches liées à la rentrée de leur(s) enfant(s) (cantine, clubs de sport, école de musique, achat de carte de bus...). Les associations et comités de quartiers sont également présents aux côtés des partenaires.

De plus, des enquêtes menées auprès des étudiants ont permis d'aboutir, après négociations avec les syndicats de salariés, à modifier les horaires des mairies et des mairies de quartier, qui désormais ouvrent pour certaines entre midi et deux et pour d'autres le samedi matin.

L'Agence a aussi négocié avec l'Université pour étaler les entrées de cours entre 8h et 8h45, désengorgeant ainsi les bus et faisant gagner du temps aux étudiants.

Elle a lancé un système de garde d'enfants gratuit pour les personnes ayant de faibles revenus et souhaitant assister à des spectacles ou réunions de quartiers. Elle invite les centres culturels à diffuser des spectacles à des horaires atypiques (12h/14h, vers 18h). Les « concerts-sandwichs » permettent aux habitants et salariés

du centre-ville d'assister gratuitement à des concerts.

Autre exemple, l'Espace des temps du Grand Lyon a fait des services innovants à la mobilité un de ses axes de travail majeur.

Il a permis de développer le co voiturage à l'échelle de l'agglomération. En 2009, un site Internet est lancé. L'inscription est gratuite, il suffit de renseigner ses points de départ et d'arrivée, d'indiquer si on possède un véhicule. Une garantie de recours a été mise en place en cas de déficience d'un co voiturateur, avec la création d'un numéro d'assistance et la recherche d'une solution alternative. La plate forme a été financée par le Grand Lyon et l'Agence Départementale d'Économie et de Maîtrise d'Énergie (ADEME), à hauteur de 700.000 euros.

L'Espace Temps du Grand Lyon a mis en place des navettes « pleine lune » après minuit les jeudis, vendredis et samedis, qui relie les lieux de vie nocturnes aux résidences étudiantes.

Le Bureau des Temps<sup>66</sup> de la Ville de Rennes a développé une application originale « Tic Tac, le temps à la carte », qui croise le temps et l'espace, afin d'informer les usagers sur tous les services de la ville et les horaires auxquels ils sont accessibles.

Il propose aux citoyens « les jeudis du temps », cycle de conférences au cours desquels le temps est abordé sous ses aspects et problématiques les plus variés.

De plus, le service « Parendom » met à disposition des parents des professionnels de la petite enfance susceptibles de prendre en charge les enfants à domicile, afin de pallier les cas d'urgence et d'aider les parents travaillant en horaires atypiques ou en attente de place en crèche.

L'Agglomération de Montpellier a choisi d'adapter les horaires des activités sportives et culturelles aux rythmes de vie de ses usagers : libre accès, ouverture entre midi et deux, en soirée, en horaires atypiques, aux familles, aux jeunes, aux seniors... Les informations sur les heures d'ouverture de ces lieux sont centralisées sur des brochures et sur Internet.

Il existe aujourd'hui une vingtaine de Bureaux des Temps en France, regroupés depuis 2004 au sein de l'Association Tempo territorial, lieu de capitalisation et d'échange de bonnes pratiques.

---

<sup>66</sup> <http://www.site.rennes.fr/temps/page.php?rub=1>



## 2. Les crèches anti sexistes

Le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, publié le 28 mars 2013, sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes de garde de la petite enfance rappelle que la petite enfance constitue le temps de l'acquisition des principales transmissions et que dans leurs pratiques, les professionnels de la petite enfance contribuent à conforter les stéréotypes de genre.

Les petits garçons sont plus stimulés dans les activités collectives, quand les petites filles sont plus sollicitées sur leur apparence. Les jouets utilisés posent un monde binaire, ceux des filles sont limités en nombre et souvent réduits au champ des activités domestiques et maternelles ; ceux des garçons sont plus diversifiés et font référence au monde extérieur. Ces jouets renvoient à des compétences différentes, plutôt mathématiques et scientifiques pour les garçons, plutôt verbales pour les filles.

La littérature enfantine véhicule également les stéréotypes liés au genre : 78% des personnages en couverture des ouvrages pour enfants sont masculins. Or, seuls 30% des professionnels de la petite enfance déclarent porter attention aux messages et images diffusés dans ces livres.

De plus, les métiers de la petite enfance sont marqués par une forte division sexuelle, les personnels étant très majoritairement féminins.

La question des stéréotypes liés au genre est absente des programmes des agents et la formation continue est quasi inexistante sur ce point.

Certaines villes (Dijon, Montpellier, Lyon, Nantes) ont entrepris des actions de formation et de sensibilisation de leur personnel œuvrant dans la petite enfance.

Le Conseil Général de Seine-Saint-Denis s'est lancé, en 2009, dans une expérience originale. Il a désigné la crèche Bourdarias<sup>67</sup> de Saint-Ouen pour expérimenter une démarche éducative non sexiste, importée de Suède. Cette nouvelle approche vise à offrir aux plus petits l'occasion d'exprimer librement leur personnalité et de leur donner des acquis fondamentaux pour bien grandir. Plusieurs années de réflexion ont été nécessaires pour effectuer ce changement de pédagogie.

Afin de fonder une équipe mixte, des hommes ont été recrutés (3 sur 19 membres du personnel) : un éducateur, un intervenant musical et un cuisinier. Un voyage en Suède a été organisé, afin de rencontrer les personnels des établissements de la petite enfance et de commencer la formation des membres de la crèche. Une psychosociologue suédoise est venue à intervalles réguliers en France pour assurer le suivi. En multipliant les lectures, les films, l'analyse des ateliers avec les enfants, en rencontrant les parents, en

---

<sup>67</sup> <https://sites.google.com/site/crechebourdarias/>

choisissant une littérature enfantine la plus neutre possible, en montant des expositions de photographies, le personnel de la crèche des Bourdarias s'est approprié individuellement et collectivement la notion de genre. L'équipe pédagogique et les parents se sont fédérés autour de cette nouvelle démarche.

En 2010, une deuxième structure pilote a été lancée, toujours en Seine-Saint-Denis à Noisy-le-Sec. L'école doit maintenant prendre le relais de cette pédagogie égalitaire active.

Autre axe de travail, les collectivités jouent un rôle d'incitation et de soutien des partenaires locaux, engagés depuis longtemps dans la promotion de l'égalité.

## **D. Incitation des partenaires et soutien des associations locales**

Une collectivité ne peut agir seule en matière d'égalité, elle doit pouvoir mobiliser l'ensemble de ses partenaires œuvrant au développement local territorial. Aussi, elle endosse parfois un rôle de chef de file en matière d'égalité et anime et soutient le réseau d'acteurs locaux sur cette thématique.

### *1. Soutenir et relayer les associations et acteurs locaux*

Par « l'Appel des 100 », proposant aux collectivités essonniennes d'adopter la Charte européenne, le Conseil de l'Essonne a voulu lancer un réseau de collectivités de son département engagées dans l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le territoire du Gers expérimente depuis plusieurs années un projet d'actions en faveur d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le collectif « Reseaulument égalité » regroupe ainsi services déconcentrés de l'Etat, collectivités, associations et tous les partenaires et acteurs de terrain autour de cette thématique.

Grenoble Métropole a signé une convention avec la Maison de l'Egalité d'Echirolles (service de la Ville), qui accompagne les porteurs de projets du territoire, informe et sensibilise sur les questions de genre. Une chargée de mission de l'agglomération est salariée à mi-temps pour accompagner les villes qui veulent agir dans ce domaine, notamment en proposant des outils (formation, ressources documentaires, méthodologie, échanges de bonnes pratiques...). La Maison de l'égalité anime ainsi un réseau d'acteurs et constitue un lieu d'expertises et de conseils.

La Ville de Dunkerque intègre un critère de parité dans l'appréciation des projets associatifs.

La Ville de Rouen a consacré une édition spéciale femmes du forum des Associations « A l'asso de Rouen », afin de sensibiliser les associations aux questions d'égalité.

Afin de soutenir les projets spécifiques à destination des femmes, la Ville de Strasbourg signe des conventions d'objectifs et financières avec les associations féministes de son territoire.

Elle anime également la Commission plénière égalité femmes-hommes et le groupe de travail Éducation aux questions de genre. Ces deux instances permettent la rencontre formelle et régulière du réseau local des intervenants en matière d'égalité. L'objectif est de mutualiser les connaissances et les expériences et de proposer des débats d'actualités sur les thématiques du genre et de l'égalité.

La Ville de Rennes anime un Comité consultatif « Femmes dans la ville », espace de veille, d'échanges, de concertation et d'initiatives qui regroupe des représentants de l'institution, des associations, des élus et des citoyens.

La Ville de Fontenay-sous-Bois a institué une commission municipale aux droits des femmes pour l'égalité, instance de concertation et de dialogue avec les acteurs et les partenaires locaux et institutionnels. Cette commission est consultée sur les actions en lien avec l'égalité, elle regroupe une douzaine de personnes, qui se réunissent au moins 3 fois par an.

## *2. Réaliser des études genrées et en commander aux prestataires*

Afin de mieux identifier les usagers des services publics du territoire, de connaître leurs besoins, d'analyser les inégalités et d'adapter les prestations offertes par la collectivité, il est intéressant de réaliser des états des lieux sexués ou de demander aux prestataires des bilans d'activités genrés.

Ainsi, le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais<sup>68</sup> a mené un diagnostic sexué dans tous les domaines de l'emploi et de la formation dans le champ culturel. De même, il réalise des bilans sexués des politiques sportives régionales.

La Ville de Lyon intègre des données genrées dans le bilan annuel de l'Observatoire de la Délinquance.

La Région Pays de Loire réalise des bilans sexués concernant les bénéficiaires directs des politiques régionales. Dans les conventions avec les organismes partenaires pour la mise en œuvre des politiques régionales, elle a introduit une clause de production de données sexuées. De plus, certains partenaires peuvent être sollicités pour des études complémentaires permettant d'affiner l'analyse de certaines situations

---

<sup>68</sup> [http://www.nordpasdecalais.fr/upload/docs/application/pdf/2012-10/chemise\\_web.pdf](http://www.nordpasdecalais.fr/upload/docs/application/pdf/2012-10/chemise_web.pdf)

inégalitaires.

### *3. Créer des observatoires de l'égalité entre les femmes et les hommes*

Dans la même optique que les bilans genrés, certaines collectivités choisissent de mettre en place sur leur territoire des observatoires ayant pour objectif d'identifier les problématiques se posant aux femmes et de proposer des actions correctives. Elles sont relativement peu nombreuses ou finissent par renoncer au bout d'un certain temps de fonctionnement, tant cette démarche représente un investissement lourd, à la fois en moyens et en organisation.

Par exemple, l'Observatoire départemental du droit des femmes et de l'égalité des chances<sup>69</sup>, du Conseil Général des Bouches du Rhône, créé en 2005, est co-piloté par un comité d'experts de 20 personnalités issues de la société civile, choisis en raison de leur engagement. Il assure la représentation du Département aux différentes manifestations et groupes de travail débattant du droit des femmes et garantit le maillage du territoire, ainsi qu'un travail de mise en réseau des initiatives et politiques publiques.

Un observatoire régional de Champagne-Ardenne pour l'Egalité a été institué en 2012, suite à de nombreuses consultations menées avec les partenaires du terrain. Il s'agit d'un outil de connaissance de la condition des femmes en Champagne-Ardenne, utile à la mise en place d'actions concrètes. Il constitue un lieu d'échanges autour de 3 thématiques phares : l'égalité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le partage et la diffusion de la culture de l'Egalité sur tous les territoires.

L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>70</sup> de la Ville de Paris a été créé en février 2002. Son objectif est de permettre aux Parisien(ne)s de faciliter leur quotidien dans tous les domaines : social, emploi, égalité professionnelle, famille, culture, transport, etc. (voir encadré ci-après).

Les collectivités jouent un rôle important d'animateur et soutien du réseau des partenaires locaux. Elles développent aussi leur rôle de sensibilisation et d'éducation citoyenne.

---

<sup>69</sup><http://www.cg13.fr/associations/associations/observatoire-du-droit-des-femmes-et-de-legalite-des-chances/?P=1&cHash=b61be2b039a151d14d70149ea7b3f153>

<sup>70</sup><http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/p4990>

## **E. Des collectivités communicantes et apprenantes**

Sensibiliser les citoyens aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes relève d'un enjeu majeur, sur lequel les collectivités locales sont amenés à jouer un rôle important.

### *1. Représenter l'institution*

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes suppose de porter une attention particulière à la façon dont est représentée l'administration locale. Afficher la parité est une des meilleures façons de la porter.

Brest Métropole Océane assure un accès égalitaire de ses agents lors de déplacements à l'étranger. De même, lors des échanges internationaux, elle porte une attention particulière à la parité dans les délégations de la collectivité lors des échanges internationaux.

Le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais garantit une attention particulière dans la définition des modalités de la représentation institutionnelle. Elle dispose d'un logiciel de gestion permettant d'identifier les représentant(e)s les plus légitimes par rapport aux invitations à honorer. Désormais, ce logiciel intègre les critères de sexe.

D'autre part, il veille à féminiser ou masculiniser tous les documents produits par la Direction des ressources humaines et à supprimer la mention « mademoiselle » dans les invitations et coupons-réponses.

Autre initiative, le Conseil Régional de Bretagne a veillé à instaurer l'égalité au Conseil Régional des jeunes, lequel regroupe 83 lycéens apprentis bretons engagés dans un exercice concret de citoyenneté. Élus par leurs pairs pour deux ans, ils mettent en place durant ce mandat un programme d'actions au service des jeunes Bretons.

### *2. S'interroger sur sa communication*

Certaines collectivités, comme la Ville de Strasbourg, ont souhaité réaliser un diagnostic sur les stéréotypes de genre qu'ils pouvaient véhiculer dans leur communication interne et externe. Cette étude a permis une prise de conscience des agents et de développer une attention particulière aux supports de communication.

Dans la même idée, le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais prend en compte une présence femmes/hommes à égalité dans les articles consacrés aux personnalités du bimestriel, qu'il édite à destination de tous les foyers de la Région.

### 3. Donner de la lisibilité à la promotion de l'égalité

Nombreuses sont les collectivités engagées autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Sur un jour, sur plusieurs jours, sur une semaine, voire plus, elles organisent des manifestations, colloques, projections débats, parution de journaux...

Par exemple, le Conseil Régional d'Aquitaine organise chaque année des conférences, invitant des personnalités connus internationalement, pour traiter d'une problématique en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes. L'entrée est libre. Ainsi en 2013, le thème abordé était « Le pouvoir a-t-il un sexe ? ».

La Ville de Strasbourg est très engagée dans la lutte contre les violences faites aux femmes et organise un colloque annuel : "Les violences faites aux femmes : comprendre, prévenir, accompagner", "Du sexisme aux violences sexuelles : causes, conséquences et modalités d'actions"...

D'autres collectivités institutionnalisent des biennales, colloques, séminaires, conférences autour de l'égalité.

Ainsi, la Région Limousin<sup>71</sup>, depuis 2009, organise régulièrement une Conférence Régionale de l'Egalité entre les femmes et les hommes. Elle a pour objectif d'ouvrir une réflexion et des échanges régionaux concertés sur l'égalité et de rendre compte d'initiatives internationales, européennes ou régionales en matière d'égalité.

La Région Bretagne rassemble, pour la troisième fois, de nombreux participants à la Biennale de l'Egalité. Pendant 3 jours les citoyens, établissements scolaires, associations chercheurs, partenaires... participent et interviennent lors de conférences, projections, débats, ateliers... Cette Biennale attire de plus en plus de visiteurs et constitue un moment important de sensibilisation de la population.

Des Rencontres euro-régionales de l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre par le Conseil Régional Midi-Pyrénées. En 2012, la thématique de l'innovation sociale a été choisie. L'ordre du jour portait sur une présentation de l'expérience de la crèche anti sexiste de Saint-Ouen, suivie d'interventions de créatrices d'entreprise et d'échanges sur des travaux universitaires récents.

La Région Rhône-Alpes organise, tous les ans depuis 2011, la Quinzaine pour l'égalité femmes/hommes, qui rassemble citoyens, associations, institutions et partenaires autour de conférences, débats, expositions, spectacles...

---

<sup>71</sup> [http://www.region-limousin.fr/IMG/pdf/dossier\\_de\\_presse\\_seance\\_pleniere\\_juin\\_2011-2.pdf](http://www.region-limousin.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_seance_pleniere_juin_2011-2.pdf)

#### *4. Sensibiliser les citoyens à l'égalité*

Les collectivités participent à la sensibilisation des citoyens à l'égalité entre les femmes et les hommes et se montrent innovantes dans leurs initiatives.

Ainsi, la Ville de Blanquefort organise une fois par mois, depuis plusieurs années déjà, un temps de rencontre citoyenne, en partenariat avec les associations locales, le cinéma, la médiathèque... autour de spectacles, films, rencontres débats, sur un thème choisi en lien avec l'égalité ou le genre. Ce rendez-vous connaît un grand succès.

La Ville de Lyon a participé à l'émission Cité Campus, sur la chaîne locale Télé Lyon Métropole, sur la thématique de l'égalité.

La Ville de Saint-Étienne de Rouvray programme sur l'année des « cafés débats », afin de favoriser les temps d'échange entre habitants, élus et professionnels, autour de thèmes liés à l'égalité. Ils ont lieu à des moments différents de la journée pour toucher différents publics.

La Ville d'Angoulême propose à ses administrés, ainsi qu'à ses agents, des visites patrimoniales de la commune, ayant pour fil conducteur les plaques de rues, squares, espaces publics portant des noms de femmes.

Brest Métropole Océane a mis en place, à l'attention de tous, un site Internet participatif dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes « Egalité femmes-hommes, à nous de jouer »<sup>72</sup>. Ce site donne des informations sur les acteurs oeuvrant en la matière, sur les initiatives engagées par la Communauté urbaine et met en lumière des femmes à travers des portraits.

Les Villes de Lyon et de Strasbourg ont choisi de développer une section genre dans leurs bibliothèques et médiathèques.

La Maison de l'Egalité de la Ville d'Echirolles<sup>73</sup> a constitué un centre de ressources documentaires sur le genre, ouvert à tous les acteurs locaux.

La Ville de Fontenay-sous-Bois a décidé de supprimer l'élection de La Madelon, qui n'est plus en adéquation

---

<sup>72</sup> <http://www.entreprendre-au-feminin.net/L-egalite-femmes-Hommes-a-nous-de>

<sup>73</sup> <http://www.maison-egalite-femmes-hommes.fr/la-demarche-integree-a-echirolles.html>

avec les valeurs d'égalité portées par la commune. Cette élection est transformée en une manifestation citoyenne mettant à l'honneur un/e jeune Fontaysien/ne ou un groupe qui se sera illustré/e dans un projet à caractère citoyen, humanitaire, culturel, sportif...

Autre exemple, le prix du livre jeunesse égalitaire est accordé par le Conseil municipal des enfants de la Ville de Toulouse. Il récompense et permet de diffuser un livre dont l'histoire et le thème travaillent à faire disparaître les stéréotypes. Une bande-dessinée a été primée en mars 2013.

##### *5. Attribuer des noms de femmes aux rues ou espaces publics*

Donner des noms de femmes aux rues et espaces publics permet de rendre hommage aux femmes qui se sont distinguées dans l'Histoire, de participer à leur inscription dans la mémoire collective et de rééquilibrer un peu la sur-représentation des hommes dans ces noms. On estime à environ 90 % la part des noms d'hommes pour désigner les rues et les espaces publics. Le chemin est donc encore long pour parvenir à la parité...

Cette année, la Ville de Paris a attribué 12 noms de femmes à des espaces publics et prévoit d'étendre ce dispositif à une cinquantaine d'autres, quitte à débaptiser certaines rues.

La Ville de Carrières-sous-Poissy a également attribué des noms féminins à des lieux publics : espace municipal, collège salle polyvalente, centre socioculturel.

Les collectivités locales, volontaires pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, engagent chaque jour de nouvelles actions ou expérimentations innovantes et il serait illusoire de prétendre les recenser toutes.



## Un cas exemplaire : Paris

Depuis plus de 10 ans, la ville de Paris<sup>74</sup> s'est engagée de manière très forte sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'emblée, la ville affirme les valeurs qui sous-tendent cette politique d'égalité des sexes. Pour les élus parisiens, « l'égalité des sexes n'est pas seulement une question de diversité et d'équité sociale. Elle constitue aussi une condition préalable à la réalisation des objectifs de croissance durable, de cohésion sociale et d'emploi pour que puisse vivre une pleine et entière démocratie. »

A travers un observatoire<sup>75</sup> de l'égalité Femmes/Hommes, la collectivité déploie sa politique d'égalité. Créé en 2002, il est chargé de la réflexion et des propositions sur la politique d'égalité. Il est également le lieu de mise en œuvre de la politique d'égalité au sein de l'administration parisienne et pour l'ensemble des habitants de la capitale.

Il a pour orientations de renforcer en direction des jeunes la diffusion des valeurs nées du combat pour l'égalité, d'amplifier la lutte contre toutes les violences faites aux femmes et défendre leurs droits, de promouvoir l'égalité professionnelle pour les agents de la ville et pour la société parisienne. Il intervient ainsi sur l'éducation à l'égalité, les violences de genre, l'égalité professionnelle, la prostitution.

3 axes principaux sont développés :

> Un plan d'égalité professionnelle : dès 2004, la ville a réalisé un diagnostic interne puis, quelques années plus tard, a franchi une nouvelle étape en élaborant un référentiel d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs, permettant de générer un bilan annuel de situation comparée.

> Un guide des ressources pour les actions d'éducation à l'égalité<sup>76</sup> : paru en 2012, il constitue une boîte à outils sur différents thèmes (littérature et presse pour la jeunesse, jouets et jeux, activités culturelles et artistiques, activités physiques et sportives, activités multimédia, relations affectives et sexuelles, violences). Il est diffusé auprès des professionnels de l'animation et de l'éducation de la ville, et est accompagné d'un module de formation.

> Un plan d'action « contre les violences de genre » : en partenariat avec l'Etat (Parquet de Paris, services de Police, Préfecture, Education nationale) et le réseau associatif, ce plan vise la prévention et l'information, la formation des acteurs de terrain, l'accompagnement juridique, social et psychologique des victimes, le maillage territorial avec la création de réseaux d'aide aux victimes.

---

<sup>74</sup> <http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/p4990>

<sup>75</sup> [http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/l-observatoire-de-l-egalite/rub\\_4990\\_stand\\_8147\\_port\\_10710](http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/l-observatoire-de-l-egalite/rub_4990_stand_8147_port_10710)

<sup>76</sup> [http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/education-a-l-egalite-entre-les-filles-et-les-garcons/rub\\_4990\\_stand\\_104222\\_port\\_10710](http://www.paris.fr/politiques/citoyennete/egalite-femmes-hommes/education-a-l-egalite-entre-les-filles-et-les-garcons/rub_4990_stand_104222_port_10710)

## Deuxième partie

# Les leviers pour favoriser les bonnes pratiques dans les collectivités territoriales

### I. Conforter et valoriser l'existant

Les collectivités locales, on l'a vu, déploient de nombreuses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le premier des leviers à actionner consiste donc à conforter ce qui existe déjà.

#### A. Assurer la pérennité du système

Qu'ils soient élus, techniciens, associatifs, les acteurs locaux ont besoin de soutien.

##### *1. Soutenir les acteurs de terrain*

Comme on l'a vu, l'égalité femmes-hommes est un sujet porté le plus souvent par la force de conviction d'un(e) élu(e), se sentant fréquemment isolé(e), avec le sentiment parfois de prêcher dans le désert. Le parallèle dans les services est vrai aussi, lorsque le chargé(e) de mission doit ferrailer avec ses collègues du service des marchés publics ou de la direction des ressources humaines.

L'épuisement professionnel ou militant ressenti par ces acteurs doit alerter la puissance publique sur le risque de retour en arrière, lorsque ces personnes ne sont plus là.

Ce constat partagé par beaucoup d'élu(e)s, et de technicien(ne)s, fait apparaître la fragilité d'un système qui repose quasi exclusivement sur les épaules d'une ou deux personnes, avec le risque, en cas de départ de l'élue en question, d'un abandon progressif, voire d'une disparition pure et simple des actions entreprises en faveur de l'égalité. Autrement dit, la question de la pérennité du système est une question majeure.

Cette remarque vaut également pour les acteurs associatifs.

## 2. Conforter les associations locales

Les auditions organisées dans le cadre du présent rapport<sup>77</sup> ont révélé que les associations locales connaissent souvent des difficultés pour assurer leur pérennité à court ou moyen terme.

Plusieurs facteurs sont susceptibles de remettre en question leur stabilité dans le temps :

- l'accès aux subventions publiques, tout d'abord, qui sont de plus en plus souvent attribuées à l'issue d'appels à projets sélectifs, où il est indispensable de disposer d'une ingénierie interne suffisante pour répondre à la complexité des dossiers à monter (critères nombreux, pièces justificatives, co-financements à obtenir, etc.). Seules les associations les plus professionnalisées sont aujourd'hui capables de s'adapter à ces exigences techniques accrues.
- l'accès à des locaux et, plus largement, à tout le matériel nécessaire au bon fonctionnement des activités des associations (moyens de déplacements, matériel bureautique et informatique, etc.). Les associations concernées ont généralement besoin d'espace pour accueillir du public, ce qui implique des coûts importants de location immobilière.

Les collectivités territoriales doivent être conscientes du poids de ces différents facteurs sur le fonctionnement des associations impliquées sur les questions d'égalité. Elles pourraient leur apporter des solutions en jouant notamment la carte de la mutualisation. Si des initiatives ont déjà été lancées pour partager des locaux et réduire les frais de gestion<sup>78</sup>, il pourrait également être envisagé de financer des chargé(e)s de mission mutualisés entre différentes structures.

Ce type d'accompagnement est encore aujourd'hui très peu répandu alors qu'il est pratiqué sur d'autres enjeux où le monde associatif est fortement investi comme la sensibilisation au développement durable.

Proposition : Conforter les associations locales financièrement et/ou matériellement, les accompagner notamment en participant au financement de chargés de mission mutualisés pour le pilotage des projets, voire les inciter à mutualiser leurs frais de fonctionnement.

## **B. Vers un portail national des bonnes pratiques et un observatoire des avancées**

Au niveau national, il pourrait être créé un portail web des bonnes pratiques qui recenserait, par thèmes, les actions exemplaires mise en place par diverses collectivités françaises. Cet observatoire aurait une triple

---

<sup>77</sup> Auditions d'associations bordelaises en janvier 2013

<sup>78</sup> Par exemple : <http://www.vers-solidaires.fr/locaux-motiv/>

fonction :

- il donnerait une visibilité nationale à des projets locaux remarquables ;
- il permettrait aux acteurs intéressés de rentrer en contact avec les porteurs de projets recensés pour échanger des informations utiles et pouvoir ainsi monter en compétences (intranet accessible pour les collectivités adhérentes) ;
- il permettrait de mesurer à différentes échelles - du local au national - l'état des avancées réalisées chaque année. Avec un tel observatoire des avancées, il serait alors possible de savoir, en temps réel, quels sont les niveaux de collectivités les plus engagés sur le sujet et quels sont ceux qui disposent encore de marges de manœuvre importantes.

Ce portail national pourrait être créé et géré par le Ministère des Droits des Femmes. Pourrait s'y greffer, sur le modèle de ce qui existe déjà pour les Agendas 21, une forme de label ou de titre symbolique accordé aux collectivités les plus exemplaires en matière d'égalité.

Proposition : Créer une plateforme web d'échange de pratiques et de ressources à destination des élu(e)s et technicien(ne)s de l'égalité dans les territoires, portée par le Ministère des Droits des Femmes.

### **C. Miser sur le marketing territorial**

Au-delà de la plateforme web destinée à l'échange de bonnes pratiques, les collectivités pourraient être incitées à s'engager dans la démarche d'égalité au regard des retombées médiatiques dont elles pourraient bénéficier. On le sait, les territoires, aujourd'hui, s'inscrivent de plus en plus dans une logique de marketing territorial consistant à valoriser leurs pratiques les plus vertueuses et à se démarquer de leurs homologues.

Une forme de classement ou de labellisation propre aux collectivités, à l'instar des prix tels que les Rubans du développement durable, les Arobases, les fleurs des Villes et villages fleuris ou le label international Cittaslow, pourrait être inventée autour de cette notion d'égalité femmes hommes.

L'incitation peut également passer par l'inspection et la crainte de la mauvaise note. A titre d'exemple, l'association République et diversité et le comité Idaho ont présenté le 10 avril 2013 un classement des villes luttant le plus efficacement contre l'homophobie. En Grande-Bretagne, ce sont les marques privées qui sont épinglées en raison de leur sexisme. Des campagnes de publicité<sup>79</sup> en font parfois les frais. D'autres classements existent, souvent réalisés par un organisme de presse. Par exemple, une forme de labellisation médiatique et grand public pourrait être mise en place, en partenariat avec un magazine qui souhaiterait s'en

---

<sup>79</sup> <http://www.advertisingtimes.fr/2010/07/le-sexisme-dans-la-publicite-en-45.html>

emparer. La presse pourrait ainsi enquêter et mettre en valeur la ou les collectivités exemplaires en matière d'égalité ou ayant mis en place des mesures particulières.

Proposition : Faire émerger un partenariat avec la presse afin de créer un classement des collectivités sur leur engagement dans la politique d'égalité femmes hommes.

## **D. Développer le réseau des acteurs**

Si les acteurs chargés de l'égalité fonctionnent d'ores et déjà en réseaux plus ou moins formels, il semble important de renforcer et de rendre plus visible cette logique d'organisation.

### *1. Un rendez-vous annuel*

Face à l'isolement des acteurs, le Ministère des Droits des femmes pourrait être à l'origine d'un grand rassemblement annuel des élu(e)s locaux en charge de la question de l'égalité. Ce rendez-vous annuel pourrait être décentralisé afin de mettre en valeur un territoire ou une action innovante. Il pourrait également être l'occasion de rencontres et d'échanges avec des délégations étrangères, à l'invitation du Ministère. Cela permettrait aux élu(e)s locaux de rencontrer leurs homologues étrangers, ayant mis en œuvre des actions innovantes dans des pays en avance par rapport à la France sur la question de l'égalité.

Proposition : Créer un événement annuel fédérateur mettant en lumière l'action d'un territoire et permettant aux acteurs locaux de se retrouver et d'échanger sur leurs pratiques, y compris avec leurs homologues étrangers.

### *2. Le partenariat et les réseaux au cœur du dispositif*

Inciter au partenariat et renforcer les réseaux déjà existants constituent un levier de changement majeur. Aujourd'hui, le ministère des Droits des Femmes a conventionné avec les Régions pour la mise en place des programmes territoriaux d'excellence pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Malgré cette volonté d'apporter une plus grande cohérence dans les actions déployées sur un territoire, force est de constater que l'éparpillement des initiatives locales demeure et réduit fortement l'efficacité globale des actions mises en œuvre. Au-delà de leur rôle de catalyseur, les Régions pourraient s'employer à fédérer et accompagner les porteurs de projets locaux, de même que les Départements et les métropoles ; ils pourraient être encouragés à travailler ensemble.

L'exemple de la Bretagne est en ce sens instructif. Dès 2005, la Région Bretagne a mis en place un « Conseil

pour l'égalité entre femmes et les hommes » pour fédérer tous les acteurs impliqués sur l'enjeu de l'égalité : associations, entreprises, collectivités, etc. La Région a également créé un site pour donner davantage de visibilité à ce réseau<sup>80</sup>. Elle organise chaque année une biennale de l'égalité femmes-hommes pour débattre et partager les bonnes pratiques locales et constitue enfin un pôle ressources pour accompagner les porteurs de projets. De même, la Région Ile de France a créé dès 2009 un centre de ressources sur la question de l'égalité entre les sexes afin de partager l'information, l'expertise et les expériences des différents porteurs de projets locaux<sup>81</sup>.

D'autres exemples existent à des niveaux infra : le réseau « *Egalité Femmes Hommes* » qui rassemble les structures mobilisés autour de l'égalité femmes-hommes (associations, institutions, etc.) sur l'intercommunalité Brest Métropole Océane<sup>82</sup> ; de même, la « maison de l'égalité » à Echirrolles, créée en 2005 dans le cadre d'un projet européen URBAN, constitue un lieu d'expertise, de conseil sur le thème de l'égalité<sup>83</sup>.

Sur ce point aussi, il pourrait être pertinent de renforcer le rôle d'animateur territorial des collectivités sur les questions d'égalité femmes-hommes. Dans le cadre des programmes territoriaux d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la question du partenariat et de la mise en réseau pourrait constituer un critère systématique d'éligibilité pour l'obtention de financements publics. En parallèle, les Régions, les Départements mais aussi les métropoles pourraient être accompagnés dans la création d'un lieu ressources qui servirait tout à la fois d'espace d'échanges et d'expertise au profit des porteurs de projets locaux. C'est en favorisant ce type de convergences que les collectivités pourront donner plus de cohérence aux actions mises en œuvre sur leur territoire et renforcer, de fait, leur efficacité globale.

Proposition : Inciter les collectivités au partenariat et à la coordination, à partir de pôles ressources au bénéfice des porteurs de projets locaux et avec incitation, y compris financière, de mise en réseau des acteurs accompagnés (conditionnalité des aides, appui à la mise en réseau, etc.).

### 3. Renforcer les réseaux national et européen

En s'appuyant sur le réseau CCRE et le nouvel observatoire en ligne, mais aussi au travers d'échanges plus informels, les réseaux des acteurs au plan national et européen doivent être renforcés. Il paraît donc

---

<sup>80</sup> [http://www.bretagne-egalite.fr/internet/jcms/preprod\\_114969/accueil](http://www.bretagne-egalite.fr/internet/jcms/preprod_114969/accueil)

<sup>81</sup> <http://www.iledefrance.fr/missions-et-competences/solidarites-citoyennete/legalite-femmes-hommes/legalite-femme-homme/>

<sup>82</sup> <http://www.egalitefemmeshommes-brest.net/spip.php?rubrique33>

<sup>83</sup> <http://www.maison-egalite-femmes-hommes.fr/>

important, au delà de l'assemblée générale de l'AFCCRE ou de rendez-vous de ce type, de favoriser les échanges entre collectivités ou les voyages d'étude pour les acteurs locaux désireux de découvrir des actions innovantes dans des pays en avance par rapport à la France. Le Ministère des droits des femmes pourrait faciliter ces rencontres en apportant un appui méthodologique.

Par ailleurs, un soutien méthodologique apparaît pertinent en ce qui concerne la mobilisation des fonds européens dans le cadre des actions mises en place sur les territoires. L'AFCCRE, comme les délégués, peuvent renforcer leur rôle de conseil auprès des collectivités locales.

Proposition : Inciter à l'échange de pratiques entre collectivités par la mise à disposition d'informations, de contacts utiles, de ressources documentaires, voire à l'organisation de voyages d'étude d'acteurs locaux dans les pays en avance sur les questions d'égalité femmes hommes, notamment les pays scandinaves, en apportant un appui méthodologique aux collectivités locales (contacts utiles, référents identifiés dans le pays à visiter, expériences repérées ...).

## **II. Activer les leviers pour faire un bond en avant significatif**

Au-delà du soutien des acteurs et du renforcement des réseaux, différents leviers peuvent être activés rapidement afin de s'engager dans une égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes.

### **A. Contractualiser avec les associations d'élus(e)s**

Acteurs clés de la mise en réseau et de la capitalisation des expériences, les associations d'élus locaux doivent être parmi les pilotes du changement.

Le Ministère des droits des femmes et celui de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique pourraient signer une convention avec l'ensemble des associations d'élus(e)s locaux afin que ces dernières se positionnent en fer de lance du progrès en matière d'égalité hommes-femmes.

Récemment, le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, et la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Maryse Lebranchu, ont signé un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique avec l'AMF, l'ADF, l'ARF.

Il faut désormais changer de braquet pour que les associations d'élus s'engagent davantage dans l'action

concrète auprès de leurs membres : formations dédiées, mutualisation des bonnes pratiques, incitation à signer la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, etc. Si certaines associations se sont déjà engagées sur le sujet (notamment l'ARF), d'autres apparaissent encore en marge du sujet (ADCF, ACUF, etc.). L'Etat pourrait avoir un rôle moteur auprès de ces dernières.

Proposition : Conventionner avec les principales associations d'élus pour qu'elles impulsent un changement profond des pratiques auprès de leurs membres respectifs sur différents champs concrets de l'égalité professionnelle femmes-hommes : parité politique, prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les critères d'attribution des aides aux porteurs de projets, modules de formation ou d'auto-évaluation, politique d'embauche plus équilibrée, etc.

Proposition : Définir des objectifs chiffrés dans les conventions signées entre l'Etat et les associations d'élus pour atteindre les 1000 collectivités adhérentes à la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici à 2017.

## **B. Anticiper la prochaine génération de contrats**

Avec la nouvelle génération des Contrats de projet Etat-Région, qui seront renégociés pour 2014, l'Etat et les Régions ont l'occasion d'affirmer leur volonté commune d'inscrire l'égalité femmes-hommes au cœur de leurs priorités, aux côtés des métropoles ou des départements qui seront invités à cosigner ces contrats. D'autres formes de contractualisation peuvent être également concernés.

Pour la période 2012-2014, les Régions ont contracté avec l'Etat un plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Sur les 27 régions françaises, 9 ont été repérées, par le Ministère des droits des femmes, pour leur exemplarité et leurs actions déjà menées. Elles ont également signé la convention « Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Il s'agit des Régions :

- Aquitaine
- Bretagne
- Centre
- Île-de-France
- Midi-Pyrénées
- Nord-Pas-de-Calais
- Poitou-Charentes



- Rhône-Alpes
- La Réunion

Cette convention comprend 3 objectifs principaux :

- réaliser l'égalité professionnelle dans les PME et TPE ;
- développer la mixité des filières et des métiers ;
- lutter contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires de congés parentaux.

Cette convention constitue une forme de reconnaissance du travail entrepris sur le terrain depuis plusieurs années.

Pour aller plus loin dans cette démarche, et à l'instar du développement durable, devenu à la fois une politique transversale et un critère d'attribution des fonds publics, l'égalité femmes-hommes pourrait devenir un axe central et transversal de ces contrats de projet. Les Régions, par leur positionnement de « redistributeur » d'aides publiques, représentent ainsi un levier essentiel de la politique d'égalité auprès des acteurs locaux : organismes de formation, acteurs économiques, associations ou collectivités, etc. Les autres niveaux de collectivités sont également invités à participer.

Sur le modèle de ce que font certaines Régions ou Départements qui participent au financement de postes de chargés de mission agenda 21 et qui animent des réseaux autour du développement durable, les Régions pourraient contribuer à l'effort des communes ou communautés de communes qui le souhaitent, en leur attribuant des subventions pour financer en partie leur poste de chargé de mission égalité.

Proposition : Dans le cadre des prochains Contrats de projet Etat-Région, mais aussi d'autres formes de contrats, inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de la négociation, voire parmi les critères d'attribution des fonds.

### **C. Assurer la transmission**

Avec le renouvellement des élus lors des échéances électorales, le risque de perte de la mémoire des actions et des habitudes de travail est réel. La transmission peut être assurée en partie, à travers la diffusion de boîtes à outils ou de guides pratiques ciblés en direction des élu(e)s.

Le Ministère des droits des femmes, à travers ses représentants dans les directions déconcentrées de l'Etat, à travers ses délégués aux droits des femmes, apporte un appui méthodologique, de conseil, parfois méconnu des collectivités locales. Ce rôle pourrait être accentué sur le volet de la transmission. Les déléguées

pourraient ainsi développer une mission de repérage, de recensement, d'archivage, de valorisation, des actions entreprises sur le territoire. Ces données constitueraient ainsi une ressource, permettant de garantir une forme de transmission dans les collectivités.

Proposition : Anticiper la transmission de la mémoire des actions en matière d'égalité en cas de renouvellement ou de changement de délégation des élu(e)s locaux, à partir d'un travail piloté par les délégués aux droits des femmes sur les territoires, consistant à repérer, recenser, archiver, valoriser, les politiques d'égalité et leurs conditions d'élaboration et de fonctionnement.

#### **D. Imposer la parité dans les organes satellites des collectivités**

Bien entendu, la parité ne saurait se réduire aux seules collectivités désignées par le suffrage universel direct. Aujourd'hui, nombre d'institutions gravitent autour des collectivités pour la gestion d'enjeux spécifiques comme la collecte des déchets, l'aménagement numérique, l'électrification des territoires, l'entretien des rivières, l'urbanisme, etc. Dans toutes ces structures – syndicats, SEM, agences d'urbanisme, Comités de tourisme, etc. - il serait nécessaire que les mêmes règles de parité s'appliquent pour la répartition des sièges attribués aux élus (conseils d'administration, commissions, etc.). Il s'agit avant tout de s'assurer que les règles que se donne une collectivité soient étendues aux partenaires dont elle est directement partie prenante.

Les Conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux (CESER) devraient également respecter la parité en leur sein.

Sur cet aspect, des mesures législatives couplées au travail d'influence exercé par les associations d'élus pourraient être particulièrement justifiés.

Proposition : Etendre progressivement les règles de parité imposées aux collectivités territoriales aux institutions satellites dans lesquelles siègent des élu(e)s, aussi bien à l'échelle locale que nationale. Impliquer les associations d'élus dans la féminisation des instances politiques siégeant dans ces organismes satellites.

#### **E. Proposer une plateforme aux partis politiques**

Les deux prochaines années vont être ponctuées par plusieurs échéances électorales au cours desquelles la question de la parité politique devra nécessairement progresser :

- élections municipales en mars 2014
- élections européennes de mai 2014

- élections sénatoriales en septembre 2014
- élections régionales et départementales en 2015

Plusieurs décisions législatives ont permis de renforcer la parité politique depuis le début des années 2000. Depuis le 6 juin 2000, la loi impose aux partis politiques de présenter un nombre équivalent de femmes et d'hommes pour les scrutins de liste : élections municipales, régionales et européennes. Plus récemment, l'Assemblée nationale a validé la réforme du mode de scrutin pour les élections départementales en imposant un scrutin majoritaire binomial mixte. Ainsi, les électeurs de chaque canton désigneront un binôme femme-homme qui siègera à l'Assemblée départementale. Le taux de 13,5% de femmes dans les conseils généraux actuellement fera désormais place à une parité stricte.

Malgré ces différentes mesures et les progrès réels réalisés ces dernières années, la France reste encore en retard sur les questions de parité<sup>84</sup>.

Les partis politiques ont donc un rôle déterminant à jouer en vue des prochaines échéances électorales afin d'insuffler une parité réelle, non seulement dans la désignation de leurs candidats, mais également après les élections, dans le fonctionnement politique des différentes assemblées élues.

Là aussi, le ministère des Droits des Femmes et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes auraient un rôle-clé à jouer auprès des partis politiques français sur différents aspects :

- sur les scrutins uninominaux, il peut être utile de renforcer les sanctions financières auprès des partis politiques qui ne joueraient pas le jeu de la parité<sup>85</sup>. Par ailleurs, il paraît essentiel de ne plus réfléchir uniquement en termes de parité de candidatures mais d'examiner également les réelles chances qu'ont les femmes d'être désignées par le suffrage universel direct. Récemment, l'Observatoire régional de la parité en Languedoc Roussillon a produit un rapport centré sur les élections législatives de 2012 afin de proposer une méthode de féminisation des postes de députés<sup>86</sup>. Pour cela, les auteures du rapport ont classé les différents sièges à pourvoir selon une typologie basée sur les précédents résultats électoraux (législatives de 1997, 2002 et 2007). Les différentes circonscriptions ont alors été classées en plusieurs catégories : « siège béton » (gagné à toutes les élections), « siège sûr » (2 fois gagné avec 52,5 % des voix ou plus) ; « siège probable » (deux fois gagné avec moins de 52,5 %) ; « siège gagnable si » (1 fois gagné) ; « siège très difficile » (3 fois

---

<sup>84</sup> voir les chiffres indiqués en Introduction du présent rapport.

<sup>85</sup> Ce sera le cas dans le futur projet de loi présenté le 3 juillet prochain en conseil des ministres.

<sup>86</sup> Législatives 2012 : Objectif parité des élues, proposition de méthode pour féminiser la représentation nationale, l'Assemblée des femmes, Observatoire régional de la parité en Languedoc Roussillon, janvier 2011, [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/UserFiles/Files/OPLR\\_Legislatives2012-0111.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/UserFiles/Files/OPLR_Legislatives2012-0111.pdf)

perdu). L'observatoire propose alors que les partis politiques placent des femmes notamment dans les circonscriptions où elles ont le plus de chances de l'emporter au vu des résultats passés. Cette méthode, inspirée des directives appliquées dès 1993 par le parti travailliste en Angleterre, pourrait être généralisée à l'échelle nationale soit à titre incitatif (proposer que chaque parti fasse ce travail afin de disposer d'une vision globale de l'impact potentiel de ses choix) soit à titre coercitif (imposer qu'un nombre minimal de « sièges béton » ou de « sièges sûrs » soient attribués à des femmes).

- sur les exécutifs locaux, là aussi, les marges de progrès sont importantes malgré les progrès accomplis ces dernières années dans la féminisation des assemblées élues au scrutin de liste. Si là aussi, le levier législatif apportera prochainement de nouvelles améliorations (notamment le passage de 3500 à 1000 habitants pour l'obligation de proposer une liste paritaire lors des prochaines municipales), les partis politiques auront un rôle important à jouer pour rééquilibrer la répartition des plus hautes fonctions. Deux postures sont alors envisageables : soit privilégier le levier informatif – incitatif (aides conditionnées à une parité effective, sensibilisation des candidats, etc.) ; soit privilégier le levier coercitif en imposant des quotas sur la féminisation des postes de maires, de président d'intercommunalités, de Conseils généraux ou régionaux.

Le même travail pourrait être mené sur la répartition des délégations sectorielles au sein des institutions, sur la création de budgets dédiés à l'égalité femmes-hommes, sur la formation des nouveaux élus, sur la transmission des savoirs entre deux mandats afin d'assurer une continuité dans les actions déployées, etc. Sur tous ces points, les partis politiques pourraient renforcer leur influence aussi bien auprès de leurs futurs candidats et de leurs actuels membres élus.

Dans un premier temps, l'ensemble de ces éléments essentiels pour viser une parité réelle pourraient être consignés dans une circulaire distribuée à l'ensemble des candidats. Cette circulaire donnerait notamment des indications très précises sur la féminisation des exécutifs locaux afin d'augmenter le nombre d'élues à des postes clés au sein des collectivités.

Au-delà de ces directives, chaque parti pourrait être invité à faire une évaluation précise de sa situation en termes de parité effective afin de dégager des pistes d'amélioration concrètes pour les futures échéances, au-delà des obligations réglementaires auxquelles ils sont déjà contraints. Sur ce travail, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait apporter son expertise et valoriser, au sein d'une plateforme d'échanges ou d'un site Internet, les bonnes pratiques appliquées par les différents partis politiques français. La médiatisation de ce travail apporterait, à coup sûr, une forme d'émulation entre les différentes familles permettant un réel progrès dans l'affirmation d'une parité réelle dans le paysage politique français.

Proposition : Accompagner chaque parti politique dans :

- la réalisation d'une évaluation sur sa prise en compte de la parité (candidates présentées vs candidates élues, féminisation des exécutifs locaux, etc.). Cette évaluation pourrait s'appuyer sur une même base afin de pouvoir comparer les efforts engagés par les différentes familles politiques françaises. Les résultats et les meilleures initiatives seraient alors valorisés sur une plateforme web ouverte à tous.
- l'élaboration d'une circulaire à destination de leurs futur(e)s candidat(e)s pour une meilleure prise en compte et une application approfondie de la parité en politique

## **F. Intégrer la question de l'égalité dans toute nouvelle loi**

Dans la dynamique de la Ministre des Droits des femmes qui, dès son arrivée, a encouragé ses collègues ministres à suivre une formation sur la question des inégalités femmes hommes, le cycle législatif doit intégrer autant que faire ce peu l'enjeu de l'égalité.

L'objectif serait passer au crible toute nouvelle loi, afin de s'assurer qu'elle intègre bien la question des femmes. Cet enjeu doit devenir un enjeu transversal.

Dans cette démarche, le rôle des Déléguées nationales des droits des femmes, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, est déterminant et leur soutien indispensable, aux côtés du Ministère.

Proposition : Vérifier, par une évaluation ex ante, que toute nouvelle loi n'aura pas un impact négatif sur la dimension égalité femmes hommes.

## **III. Mobiliser des outils concrets pour parvenir à l'égalité réelle**

De manière plus locale, un ensemble d'actions très concrètes, relatives au fonctionnement quotidien des collectivités, peuvent être envisagées et rapidement mises en pratique.

### **A. L'indispensable formation des acteurs**

Les femmes sont nettement majoritaires au sein de la fonction publique territoriale mais de nombreux indicateurs montrent qu'elles ne sont pas traitées de la même manière que les hommes. Elles sont en proportion plus nombreuses sur des statuts plus précaires. Elles perçoivent, en moyenne, une rémunération inférieure à celle des hommes et accèdent plus difficilement aux postes de direction.

La part des femmes agents au sein de la fonction publique territoriale a peu évolué depuis 2001. En effet, bien que les femmes représentent 60,2 % des personnels de catégorie A, la part des femmes dans l'encadrement supérieur et les emplois de direction de la fonction publique territoriale est de 33,6 % (chiffres 2010). Les femmes occupent 32,5 % des emplois de direction. C'est dans les emplois de directeurs adjoints de chefs de service ou de directeurs adjoints que les femmes sont le plus nombreuses (38,2 %) ; 38 % des administrateurs territoriaux sont des femmes. Enfin, les directeurs des services techniques sont des femmes à 11,8%.

Par ailleurs, les femmes sont davantage exposées à des situations de précarité. En matière de statut, les femmes sont plus représentées au sein des agents non titulaires qu'au sein des agents titulaires. Cette situation a très peu évolué depuis 2001. La position de non titulaire fragilise les agents qui sont dans l'incertitude de voir leurs contrats renouvelés.

Ce constat est lié au type de postes occupés par les femmes, dans les secteurs notamment de l'enfance, de la petite enfance, de l'entretien ménager, de l'aide aux personnes âgées, qui restent très stéréotypés.

En 2009, c'est uniquement la catégorie C qui souffre de cette précarisation. En effet, les catégories A et B ont un taux de féminisation chez les titulaires plus élevé que chez les non titulaires. De plus, les salaires plus faibles des agents de catégorie C aggravent leur situation.

Proposition : Instaurer une obligation de formation à l'égalité femmes/hommes en priorité pour les recruteurs de la fonction publique territorial et les « managers ». Cette formation pourrait intégrer le cadre de la formation initiale pour les cadres de la fonction publique territoriale. Pour cela, une contractualisation avec le CNFPT peut être envisagée.

La professionnalisation dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par la mise en place d'une formation à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Centres Interdépartementaux de Gestion (CIG) et au sein du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) en priorité. Puis, ces formations pourront être élargies aux écoles de fonctionnaires (ENA, IRA, INET, Administrateur du Sénat, Administrateur de l'Assemblée Nationale...) et sur tous les grades. En effet, même si ce sont les cadres qui impulsent des actions, qui ont une vision globale des enjeux du territoire, ce sont les agents qui sont les premiers concernés dans leur vie quotidienne.

Au-delà de l'obligation pour les collectivités de produire un rapport social genré, il pourrait être introduit l'instauration d'une commission égalité au sein de chaque collectivité, au même titre qu'elles sont dotées d'un Comité Technique Paritaire. Cette commission, composée à parité d'élue(s) et de représentants du personnel, serait chargée de veiller et de travailler sur les questions d'articulation vie privée/vie

professionnelle et des temps, de carrières, d'égalité salariale, de lutte contre le harcèlement. Elle serait en charge d'élaborer le volet égalité professionnelle du plan d'actions de la collectivité en faveur de l'égalité femmes hommes, de suivre sa mise en œuvre et d'évaluer son impact et son efficacité.

## **B. Des référents au sein des collectivités**

On l'a vu dans les conditions de réussite des actions, la mise à disposition de personnel dédié au sein des collectivités est un levier efficace pour obtenir des résultats concrets.

Les contrats d'avenir pourraient s'avérer une opportunité à saisir pour soutenir le recrutement de référents égalité par les collectivités locales. A l'instar des missions relatives au développement durable qui ont profité de la création des emplois jeunes dans la seconde moitié des années 90, l'égalité constitue un secteur qui nécessite du personnel. Ces emplois jeunes ont, le plus souvent, été consolidés par la suite. Ils ont ainsi constitué de nouveaux métiers dans la fonction publique.

Pour faciliter les démarches et inciter les collectivités à faire ce choix, le Ministère des Droits des femmes pourrait éditer une fiche de poste type.

Proposition : Saisir l'opportunité des contrats d'avenir pour inciter les collectivités au recrutement de référents égalité et éditer une fiche de poste type.

## **C. Médiatiser le débat**

Autre levier important, le débat public, autrement dit la visibilité de la question de l'égalité, semble fondamental. Créer le débat sur cette question apporte une légitimité souvent manquante aux actions et aux personnes qui les portent.

Proposition : A l'instar du débat d'orientation budgétaire (DOB) qui se tient tous les ans dans toutes les collectivités territoriales, instaurer l'obligation, au sein des assemblées délibérantes, d'un débat annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'inscrire dans les habitudes de la vie démocratique les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce débat porterait sur le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre du bilan social.

## **D. Favoriser la production de données sexuées : statistiques, gender-budgeting**

Pour combattre les inégalités, la première étape consiste à les connaître.

Plusieurs méthodes peuvent être mises en place dans la phase d'élaboration du diagnostic préalable.

La plus classique consiste à faire appel à un prestataire extérieur, comme l'ont fait la région Centre ou le Conseil général du Val de Marne<sup>87</sup>. Le cahier des charges de ces prestations externes propose de réaliser un état des lieux de l'existant (réalité des inégalités du territoire, actions réalisées, acteurs concernés...) et de formuler des préconisations qui serviront de base à la rédaction d'un plan d'actions. Des exemples de cahier des charges pourraient être mis en ligne sur le futur portail des bonnes pratiques du Ministère des Droits des femmes.

Le diagnostic interne est une autre méthode d'élaboration d'un état des lieux de la question de l'égalité dans les territoires. Sa mise en œuvre suppose l'existence au sein de la collectivité d'une ou plusieurs personnes ressources, capables de déployer un dispositif d'auto-évaluation. Même si chaque collectivité pourra créer son propre guide d'entretien ou ses propres indicateurs, le questionnaire DOVALE apparaît comme un outil complet et pertinent pour réaliser cette auto-évaluation. C'est le choix fait par le Conseil général du Puy-de-Dôme qui l'a utilisé pour réaliser son diagnostic interne.

Enfin, les collectivités peuvent saisir les instances de démocratie participative, que sont leur conseil de développement durable ou leur conseil économique social et environnemental, le cas échéant, afin de contribuer à réaliser un état des lieux et des préconisations partagées. C'est le cas de la Région Bretagne<sup>88</sup> qui a commandé au CESER un rapport sur l'état des lieux de la situation des femmes en Bretagne. Un appel aux compétences universitaires pourra également constituer un moyen intéressant pour identifier les inégalités sur un territoire, dans le cadre d'un travail de recherche étudiant par exemple.

Dans tous les cas, ce travail devra produire des données genrées.

Proposition : Rendre obligatoire et systématique les statistiques genrées par les organes de production de statistiques.

De même, la mise en pratique du gender-budgeting, qui consiste à analyser et à construire le budget de la collectivité en fonction des publics visés par les actions mises en place, permet d'intégrer au cœur du système la question de l'égalité.

---

<sup>87</sup> *Les politiques locales d'égalité en France*. Centre Hubertine Auclert. 2013

<sup>88</sup> *Ibid.*



Au-delà d'un budget dédié, nécessaire à l'aboutissement d'actions favorisant l'égalité sur un territoire, la démarche de gender-budgeting permet également de montrer la part des crédits consacrés exclusivement ou majoritairement aux hommes ou aux garçons, et celle consacrée plutôt aux femmes ou aux filles. La construction des city-stades ou skate-park qui fleurissent dans les communes, et qui profitent plutôt aux garçons, comme le montrent certaines enquêtes, en est une illustration.

Si les actions en faveur de l'égalité nécessitent un budget dédié, l'objectif à terme est d'intégrer la dimension « égalité » à l'ensemble des politiques publiques, et tendre ainsi vers un budget global permettant une analyse genrée.

Pour parvenir à généraliser cette démarche, les cadres des services de finances des collectivités devraient être formés. Cette formation pourrait être étendue à l'ensemble de l'équipe d'encadrement des collectivités.

Proposition : Proposer, au sein des formations des directeurs des finances, et de l'ensemble des équipes d'encadrement, dans les collectivités, l'approche du gender-budgeting.

## **E. Inscrire le principe d'égalité dans le code des marchés publics**

Plusieurs collectivités, comme la Région Nord-Pas-de-Calais ou le Département de l'Essonne, tentent de saisir le levier des marchés publics pour faire avancer l'égalité femmes-hommes. Mais sans fondement juridique, elles ne peuvent le faire que par des moyens détournés : demande de pièces montrant que l'entreprise a effectué un bilan social genré, adaptation des horaires afin de ne pas pénaliser les femmes dans les marchés de service, etc. Ces moyens relèvent davantage de l'incitation que de la contrainte. Ces expériences restent rares en raison des risques juridiques qu'elles engendrent.

Il semble donc indispensable d'asseoir ce type d'initiatives sur une base juridique plus solide, permettant ainsi de généraliser ces démarches. De même que le législateur a introduit la clause d'insertion sociale dans le code des marchés publics en 2001, l'objectif d'égalité femmes-hommes pourrait être ajouté explicitement.

Si, dans le cadre de la clause d'insertion, le maître d'ouvrage indique le nombre minimal d'heures d'insertion imposé aux entreprises, dans le cas de l'égalité, il pourrait être exigé, d'une part, que l'entreprise fournisse le rapport de situation comparée qu'elle est tenue de produire chaque année, d'autre part qu'elle précise les mesures qu'elle entend prendre pour favoriser l'égalité dans le cadre du marché en question.

Afin de ne pas alourdir les procédures et handicaper les petites entreprises, cette mesure pourrait s'appliquer

aux entreprises de plus de 50 salariés ayant un chiffre d'affaires annuel supérieur à 10 millions d'euros.

Proposition : Introduire dans le code des marchés publics une clause d'égalité femmes hommes.

## F. Vers une part de DGF conditionnelle ?

Au-delà de l'échelle régionale, l'Etat pourrait également jouer un rôle de catalyseur auprès des collectivités territoriales en faveur d'une plus grande prise en compte de l'égalité femmes-hommes. On le voit, l'incitation financière constitue un levier efficace pour faire évoluer les pratiques des acteurs locaux. Deux modalités peuvent alors être envisagées :

- Des appels à projets nationaux où les territoires sont invités à innover librement pour mettre en place des actions pilotes en matière d'égalité femmes-hommes. C'est le modèle des pôles de compétitivité ou, plus récemment, des investissements d'avenir dans le secteur universitaire. Cette procédure repose sur le consentement des collectivités locales et sollicite principalement leur capacité de mobilisation et d'innovation. En échange, l'Etat alloue une enveloppe dédiée aux projets lauréats. C'est le principe retenu, pour l'heure, dans le cadre des conventions régionales « Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »<sup>89</sup>
- Une incitation plus directive qui consiste à moduler la dotation globale de fonctionnement en fonction du respect d'un nombre limité d'indicateurs aisément renseignables par les collectivités. Une partie de l'aide accordée est alors conditionnée au respect de règles définies en amont par l'Etat. Bien entendu, cette dernière solution, si elle couvre un nombre plus important de collectivités, suppose également de disposer de certains moyens de contrôle pour s'assurer que les conditions à remplir le sont effectivement dans la pratique. Elle suppose également que les collectivités territoriales soient en capacité de répondre aux exigences définies par l'Etat. Cette deuxième possibilité, plus coercitive, permettrait une prise de conscience plus systématique des questions d'égalité et lancerait à coup sûr un élan collectif de grande ampleur.

Dans le cadre du *projet de loi sur la modernisation de l'action publique et l'affirmation des métropoles*, un amendement prévoit de moduler la dotation globale de fonctionnement (dotation d'intercommunalité) attribuée aux métropoles en fonction de leur capacité à mutualiser les services des différentes communes (modulation calculée sur la base d'un coefficient d'intégration fonctionnelle).

---

<sup>89</sup> Par exemple, l'appel à projets égalité Hommes-Femmes en Rhône-Alpes : [http://directe.gouv.fr/IMG/pdf/cahier\\_des\\_charges\\_appel\\_proj\\_egalite\\_HF.pdf](http://directe.gouv.fr/IMG/pdf/cahier_des_charges_appel_proj_egalite_HF.pdf)

La même logique pourrait être envisagée pour moduler une part limitée de la dotation globale de fonctionnement attribuée à certaines collectivités en fonction de leur engagement en matière d'égalité femmes-hommes. Bien entendu, une étude de faisabilité approfondie ainsi qu'une ample concertation avec les associations d'élu(e)s devront permettre d'arrêter les conditions précises de cette modulation si le principe était retenu.

A titre indicatif, cette mesure pourrait s'inscrire dans le cadre suivant. Elle ne s'appliquerait qu'aux collectivités ayant une taille suffisante pour pouvoir être en capacité d'agir sur le sujet de l'égalité. En effet, les plus petites collectivités disposent d'effectifs très réduits et n'ont que rarement accès aux leviers d'action en matière d'égalité. Pour cette raison, seules les communes de plus de 3500 habitants, les intercommunalités de plus de 50 000 habitants, les Départements et les Régions pourraient être concernées. Cette mesure s'appliquerait ainsi à environ 3150 collectivités françaises. Elle se traduirait par la modulation de 5 % de leur DGF en fonction de leur capacité à répondre à une série d'exigences partagées, à renseigner sous forme de critères simples et généralisables. Ces critères doivent être choisis de manière à inciter les collectivités à agir sans pour autant remettre en cause le principe de leur libre administration.

A titre indicatif, voici quelques champs susceptibles d'être examinés et d'être « critérisés » :

- Taux de féminisation des postes d'encadrement dans la collectivité
- Niveau moyen des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'administration
- Taux de femmes travaillant à temps partiel dans l'administration
- Part des marchés publics intégrant une clause d'égalité entre les sexes
- Politique de formation sur les questions d'égalité femmes-hommes
- Signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes ou obtention d'un label validant les actions portées par la collectivité

Proposition : D'ici trois ans, une part de la dotation globale de fonctionnement à définir pourrait être conditionnée à différents critères, notamment l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

# Conclusion

Au plus près des acteurs locaux qui saisissent et observent la réalité d'une inégalité encore trop présente, les collectivités représentent des acteurs incontournables pour faire avancer la lutte en faveur de l'égalité.

Ce rapport, à travers le recensement de pratiques exemplaires, met en lumière quelques clés de réussite mais décèle également les lacunes actuelles de notre système. Ainsi, malgré la richesse d'initiatives que proposent les collectivités, il apparaît que les actions mises en place restent trop souvent isolées sans répondre à une stratégie globale et cohérente. En ce sens, la présence d'un ministère fort et actif laisse présager d'une amélioration qui permettra de systématiser ces efforts et d'en faire bénéficier l'ensemble des territoires.

Comme le fait ressortir l'analyse des bonnes pratiques, il existe quelques préalables à la généralisation des actions locales qui conditionneront leur efficacité. Ainsi, les avancées concrètes qui pourront être imaginées devront correspondre à un schéma simple défini par plusieurs étapes :

- L'identification préalable : des besoins, des parties prenantes, des ressources, des éventuelles limites du projet...
- Le développement en réseau : permettre l'échange et la coordination de l'ensemble des acteurs concernés
- Le suivi : évaluation et analyse des forces et faiblesses
- La pérennisation et la transmission : s'assurer de la survie des programmes efficaces et de leur éventuelle systématisation notamment par la formation

Toutes ces étapes permettent de mettre en place une action ciblée et efficiente qui s'inscrit dans une stratégie de long terme. Certaines collectivités locales doivent être incitées à dépasser le simple engagement symbolique pour traduire leur volonté à travers des initiatives pérennes.

Pour inscrire cette démarche dans la réalité des moyens des collectivités locales et de l'Etat, nous avons donc défini une série de 20 propositions concrètes qui recouvrent l'ensemble des domaines d'actions et des leviers exploitables que les auditions ont mis en lumière dans le cadre du présent rapport.

Ainsi, les collectivités locales sont au carrefour de leviers, qui permettent de démultiplier les actions pour les rendre plus efficaces :

- Le levier de l'exemplarité, en favorisant l'égalité au sein de leur propre structure et dans les relations avec les organismes satellites ou partenaires.
- Le levier des politiques publiques qu'elles impulsent, au sein desquels elle peuvent faire de la lutte pour

l'égalité une démarche systématiquement et transversale

- Le levier du relais entre les différents acteurs locaux et les citoyens afin de garantir la sensibilisation de tous à ces problématiques.

Pour chacune de ces pistes d'évolution des mesures incitatives ou coercitives pourront être adoptées selon les objectifs définis. En effet, l'incitation peut être mieux acceptée et, si elle est correctement orchestrée, mener à des actions réellement volontaristes. Cependant, dans les domaines où les résultats tardent trop à venir ou dans les cas où une urgence est décelée dans les attentes des citoyens ou des élus, les mesures coercitives pourront être plus efficaces.

Enfin, qu'elles soient contraignantes ou non, ces pratiques et leur recensement participent plus globalement à créer et nourrir un débat autour des problématiques d'inégalités de genre tant dans le monde politique que dans la société. Il paraît donc essentiel que la réflexion structurelle entreprise au niveau local s'inscrive dans un processus de long terme qui permettra de faciliter et de normaliser les initiatives. Pour autant, il semble important de conserver le dynamisme et le pragmatisme actuel en favorisant les actions innovantes, en s'inspirant des pratiques qui font leur preuve à l'étranger et en apportant le soutien nécessaire aux acteurs de terrain. C'est en ce sens que la distinction de collectivités exemplaires semble, par exemple, être un moyen de communiquer autour du passage de la réflexion à l'action.

Ainsi, sans recenser de manière exhaustive les programmes mis en place par les collectivités locales et en étant lucide sur le manque de recul pour les évaluer, ce rapport tente de souligner les bonnes pratiques et de proposer des évolutions pour les généraliser. A travers la multiplicité des outils et des acteurs concernés, il apparaît que le niveau local pourra jouer un rôle essentiel pour les droits des femmes s'il est accompagné par les ressources humaines, financières mais aussi la volonté politique indispensable à la réussite de ses initiatives.

# Synthèse et rappel des propositions

Le contexte est particulièrement favorable pour franchir un nouveau cap dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Quatre ingrédients-clés se combinent pour faire de la situation actuelle une opportunité inédite.

Il y a tout d'abord une volonté politique nationale clairement affichée, avec la nomination depuis mai 2012 d'un gouvernement strictement paritaire et la réactivation, 26 ans après sa disparition, du ministère des droits des femmes.

Cette volonté nationale s'inscrit, ensuite, dans un cadre législatif désormais stabilisé et étoffé<sup>90</sup>. Ce socle législatif permet aujourd'hui de faire valoir un nombre important de règles pour défendre la cause des femmes dans tous les secteurs de la vie publique et privée.

Troisième fenêtre d'opportunité : la convergence politique entre le sommet de l'Etat et les principales collectivités françaises. Depuis la dernière élection présidentielle, les grandes institutions locales, quel que soit leur niveau d'intervention, partagent les orientations politiques défendues par le gouvernement. Elles sont donc davantage disposées à contribuer à l'élan important impulsé au plan national.

C'est là, enfin, le quatrième ingrédient qui rend le contexte actuel si favorable pour avancer sur le front de l'égalité entre les sexes. Aujourd'hui, la prise en compte de cette problématique ne se traduit plus seulement par la reconnaissance légale de nouveaux droits - qu'ils soient civiques, sociaux ou économiques. Elle constitue désormais un véritable enjeu de politique publique dont se sont saisis de multiples acteurs locaux afin de faire avancer la cause des femmes. Le nombre de collectivités engagées sur le sujet n'a cessé de croître au cours des dernières années. Pour preuve, en 2 ans à peine, les signataires de *la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ont doublé. En d'autres termes, les progrès recherchés ne s'obtiennent plus nécessairement par l'approbation de nouvelles lois. L'égalité réelle se construit aussi – et peut-être surtout – à travers des actions de terrain, au contact direct des publics cibles. Dans un tel contexte, l'Etat n'agit plus seul mais en partenariat étroit avec les collectivités territoriales.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise autant l'ensemble des échelons institutionnels du pays, c'est d'abord parce que la situation française apparaît largement perfectible. Dans la plupart des secteurs étudiés, la France ne fait toujours pas figure de locomotive européenne et apparaît, au contraire, engluée dans le peloton des élèves moyens (accès aux responsabilités, niveaux de rémunération, travail partiel, présence dans les médias, etc.). Sur certains sujets, la France se trouve même parmi les mauvais élèves. C'est

---

<sup>90</sup> Il continuera de se renforcer avec l'adoption prochaine d'une nouvelle loi en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette nouvelle loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes sera présentée en Conseil des ministres le 03 juillet prochain.

notamment le cas de la parité politique dès lors que l'on examine la répartition des sièges parlementaires ou la direction des exécutifs locaux (maires, présidents d'intercommunalités, de Conseils généraux ou de Conseils régionaux). Si le bilan global reste largement contrasté, des motifs de satisfaction méritent cependant d'être soulignés. Dans nombre de cas, ces réussites s'inscrivent à l'échelle locale.

Ces deux constats – décentralisation des politiques publiques d'égalité entre les hommes et les femmes et multiplication des actions exemplaires au niveau local – ont motivé l'élaboration de présent rapport.

Deux objectifs sont ici défendus. Il s'agit dans un premier temps de rendre visibles les initiatives exemplaires mises en œuvre localement afin de les partager et d'inspirer l'ensemble des acteurs qui souhaitent s'engager sur la problématique de l'égalité entre les sexes.

Dans un second temps, ce rapport détaille une série de 20 mesures opérationnelles afin de décupler l'action territoriale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de saisir à bras le corps l'opportunité unique que nous offre le contexte politique actuel.

## **I. Des collectivités volontaristes dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire**

Cette première partie dresse un inventaire des acteurs, des outils et des pratiques observés à l'échelle locale auprès d'environ 140 collectivités territoriales. Même si l'exhaustivité est ici impossible à atteindre, le parti pris a consisté à balayer assez largement le paysage institutionnel français pour cerner précisément les ressources mobilisées dans la promotion locale de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intérêt de cette partie est avant tout de prendre la mesure de cinq formes complémentaires d'actions déployées par les collectivités :

- l'exemplarité interne, dans les administrations locales. C'est là le commencement de toute chose : les collectivités qui souhaitent s'engager dans la défense de la cause féminine se doivent d'abord d'être irréprochables dans leur propre fonctionnement. C'est ainsi que plusieurs dispositifs sont passés en revue pour former les agents, lutter contre les stéréotypes, permettre une conciliation harmonieuse des temps de vie, etc.

- deuxième volet traité : la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques sectorielles mises en œuvre par les collectivités. On se trouve ici au cœur du débat. Comment prendre en compte une problématique profondément transversale dans un ensemble de programmes spécialisés, où le traitement de cette question est tout sauf naturel ? Plutôt que de s'éparpiller dans des orientations désincarnées, le choix a été fait d'illustrer chaque thème évoqué par un ensemble de mesures pilotes, expérimentées et éprouvées par des collectivités de tout niveau. C'est ainsi que sont abordés des sujets variés tels que l'emploi, l'éducation, le logement, le sport, la culture, les relations internationales, etc.

- troisième aspect mis en lumière : certaines expériences particulièrement innovantes testées par les collectivités territoriales. Ici aussi, une sélection – nécessairement subjective – a permis de dégager plusieurs

opérations pertinentes, susceptibles d'être démultipliées : le bureau des temps, les crèches anti-sexistes, etc.

- Quatrième éclairage : la capacité des collectivités territoriales à fédérer et mettre en réseau les porteurs de projets éparpillés sur leur territoire. Plus largement, nombre d'institutions jouent aujourd'hui un rôle de pôle ressources, produisant une expertise technique capable de faire avancer l'action en faveur de la condition féminine. Différents cas sont ici aussi explicités.

- Enfin, le dernier point développé dans cette première partie détaille le rôle joué dans la pratique par les collectivités en matière de communication institutionnelle, de sensibilisation citoyenne ou de promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'espace public. Ici aussi, la démonstration se fait par l'exemple en mobilisant une variété de cas pratiques tirés des politiques portées par les collectivités territoriales.

Cet inventaire des bonnes pratiques présente une double vertu. Il donne à voir une réalité profuse qui, du fait de son éclatement en une multitude d'acteurs et d'échelles, est aujourd'hui encore peu connue et probablement sous-estimée. En parler, c'est donner un véritable crédit à ces projets menés localement. C'est aussi légitimer l'échelle des territoires comme une échelle pertinente d'intervention aux côtés de l'Etat. Pour autant, cet inventaire ne doit pas conduire à une forme d'autosatisfaction sur l'efficacité des projets recensés. D'importantes marges de manœuvre existent pour, non seulement, intensifier et optimiser les actions déployées sur les territoires mais, également, améliorer le positionnement de l'Etat vis-à-vis des collectivités locales sur le sujet de l'égalité entre les sexes. Cette ambition est au cœur de la seconde partie du rapport.

## **II. Les leviers pour favoriser les bonnes pratiques dans les collectivités territoriales**

Cette seconde partie est volontairement plus prescriptive que la précédente. Elle s'articule autour de trois volets complémentaires et débouche sur une série de 20 propositions opérationnelles susceptibles d'améliorer l'efficacité de l'action territoriale et le positionnement de l'Etat vis-à-vis des porteurs de projets locaux. Ces 20 propositions sont récapitulées en fin de cette synthèse.

Premier champ de préconisations : conforter et valoriser l'existant. Cette orientation peut paraître triviale mais les auditions réalisées dans le cadre du présent rapport ont montré à quel point il était nécessaire de pérenniser les actions déjà mises en place. Les pérenniser, mais aussi les fédérer, les harmoniser pour les faire monter en puissance et leur donner une visibilité supplémentaire. Plusieurs leviers existent pour consolider l'existant dans le temps : accompagner le travail des associations, produire et diffuser une connaissance de terrain, organiser des événements réguliers qui favorisent l'échange et le dialogue entre acteurs disparates, labelliser les actions remarquables, etc.

Deuxième axe de recommandations : orienter depuis le Ministère des droits des femmes l'action territoriale et les financements correspondants afin d'obtenir de nouveaux résultats en matière d'égalité. Ici aussi, pour y parvenir, différents leviers sont envisageables : la contractualisation d'objectifs chiffrés avec les associations



d'élus, la conditionnalité des financements publics dans le cadre des prochains CPER, le renforcement des contraintes en matière de parité politique ou l'application préalable à tout projet de loi d'une grille de lecture sur l'égalité femmes-hommes.

Enfin, troisième et dernier zoom opérationnel : les outils susceptibles de concourir à l'égalité réelle dans les territoires. Les préconisations présentées dans ce dernier chapitre concernent essentiellement le fonctionnement des collectivités mais peuvent, cependant, avoir un impact non négligeable sur les politiques qu'elles engagent. Parmi les mesures avancées, citons le levier des marchés publics, celui de la formation professionnelle, de la production de données statistiques genrées ou encore des débats budgétaires qui pourraient être revus à la lumière de l'égalité femmes-hommes. Enfin, ce rapport ne fait pas l'impasse sur le levier financier et propose qu'une réflexion soit engagée pour moduler la dotation globale de fonctionnement sur des critères simples et objectifs liées à la lutte contre les discriminations de genre.

Ce rapport constitue une pierre supplémentaire à un édifice en constante mutation, bâti à plusieurs mains. Si l'Etat dispose d'une visibilité inégalée depuis près de 30 ans et d'un contexte particulièrement favorable à l'action partenariale, il sait aussi pouvoir s'appuyer sur l'implication croissante des collectivités territoriales qui tous les jours démontrent qu'elles sont devenues incontournables. Travailler aux côtés de ces dernières, valoriser leurs initiatives les plus exemplaires et amplifier leur mobilisation est un enjeu majeur pour faire avancer la cause des femmes. C'est à cette grande ambition que souhaite modestement contribuer ce rapport.

## **Récapitulatif des 20 propositions opérationnelles du rapport :**

Ces vingt propositions s'organisent autour de 6 axes complémentaires :

### **I. Conforter et amplifier la dynamique locale en faveur de l'égalité femmes-hommes**

**Proposition n°1 :** Conventionner avec les principales associations d'élus pour qu'elles impulsent un changement profond des pratiques auprès de leurs membres respectifs sur différents champs concrets de l'égalité professionnelle femmes-hommes : parité politique, prise en compte de l'égalité entre les sexes dans les critères d'attribution des aides aux porteurs de projets, modules de formation ou d'auto-évaluation, politique d'embauche plus équilibrée, etc.

**Proposition n°2 :** Définir des objectifs chiffrés dans les conventions signées entre l'Etat et les associations d'élus pour atteindre les 1000 collectivités adhérentes à la charte européenne de l'égalité entre les femmes et les hommes d'ici à 2017.

**Proposition n°3 :** Conforter les associations locales financièrement et/ou matériellement, les accompagner

notamment en participant au financement de chargés de mission mutualisés pour le pilotage des projets, voire les inciter à mutualiser leurs frais de fonctionnement.

## **II. Favoriser l'échange des bonnes pratiques territoriales et valoriser les collectivités exemplaires**

**Proposition n°4** : Créer une plateforme web d'échange de pratiques et de ressources à destination des élu(e)s et technicien(ne)s de l'égalité dans les territoires, portée par le Ministère des Droits des Femmes.

**Proposition n°5** : Faire émerger un partenariat avec la presse afin de créer un classement des collectivités sur leur engagement dans la politique d'égalité femmes hommes.

**Proposition n°6** : Créer un événement annuel fédérateur mettant en lumière l'action d'un territoire et permettant aux acteurs locaux de se retrouver et d'échanger sur leurs pratiques.

**Proposition n°7** : Inciter les collectivités au partenariat et à la coordination, à partir de pôles ressources au bénéfice des porteurs de projets locaux et avec incitation, y compris financière, de mise en réseau des acteurs accompagnés (conditionnalité des aides, appui à la mise en réseau, etc.).

**Proposition n°8** : Inciter à l'échange de pratiques entre collectivités par la mise à disposition d'informations, de contacts utiles, de ressources documentaires, voire à l'organisation de voyages d'étude d'acteurs locaux dans les pays en avance sur les questions d'égalité femmes hommes, notamment les pays scandinaves, en apportant un appui méthodologique aux collectivités locales (contacts utiles, référents identifiés dans le pays à visiter, expériences repérées ...).

## **III. Activer le levier financier pour franchir un nouveau cap dans les politiques d'égalité femmes-hommes**

**Proposition n°9** : Dans le cadre des prochains Contrats de projet Etat-Région, mais aussi d'autres formes de contrats, inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de la négociation, voire parmi les critères d'attribution des fonds.

**Proposition n°10** : D'ici trois ans, une part de la dotation globale de fonctionnement à définir pourrait être conditionnée à différents critères, notamment l'adoption et la mise en œuvre d'un plan d'actions en faveur de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

#### **IV. Utiliser le levier réglementaire pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes**

**Proposition n°11** : Vérifier, par une évaluation ex ante, que toute nouvelle loi n'aura pas un impact négatif sur la dimension égalité femmes hommes.

**Proposition n°12** : Introduire dans le code des marchés publics une clause d'égalité femmes hommes.

#### **V. Renforcer la parité politique à tous les niveaux**

**Proposition n°13** : Etendre progressivement les règles de parité imposées aux collectivités territoriales aux institutions satellites dans lesquelles siègent des élu(e)s, aussi bien à l'échelle locale que nationale. Impliquer les associations d'élus dans la féminisation des instances politiques siégeant dans ces organismes satellites.

**Proposition n°14** : Accompagner chaque parti politique dans :

- la réalisation d'une évaluation sur sa prise en compte de la parité (candidates présentées Vs Candidates élues, féminisation des exécutifs locaux, etc.). Cette évaluation pourrait s'appuyer sur une même base afin de pouvoir comparer les efforts engagés par les différentes familles politiques françaises. Les résultats et les meilleures initiatives seraient alors valorisés sur une plateforme web ouvertes à tous.
- l'élaboration d'une circulaire à destination de leurs futur(e)s candidat(e)s pour une meilleure prise en compte et une application approfondie de la parité en politique

#### **VI. Diffuser de nouveaux outils auprès des collectivités territoriales pour améliorer leur action**

**Proposition n°15** : Anticiper la transmission de la mémoire des actions en matière d'égalité en cas de renouvellement ou de changement de délégation des élu(e)s locaux, à partir d'un travail piloté par les délégués aux droits des femmes sur les territoires, consistant à repérer, recenser, archiver, valoriser, les politiques d'égalité et leurs conditions d'élaboration et de fonctionnement.

**Proposition n°16** : Instaurer une obligation de formation à l'égalité femmes/hommes en priorité pour les recruteurs de la fonction publique territoriale et les « managers ». Cette formation pourrait intégrer le cadre de la formation initiale pour les cadres de la fonction publique territoriale. Pour cela, une contractualisation avec le CNFPT peut être envisagée.

**Proposition n°17** : Saisir l'opportunité des contrats d'avenir pour inciter les collectivités au recrutement de référents égalité et éditer une fiche de poste type.

**Proposition n°18** : A l'instar du débat d'orientation budgétaire (DOB) qui se tient tous les ans dans toutes

les collectivités territoriales, instaurer l'obligation, au sein des assemblées délibérantes, d'un débat annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, afin d'inscrire dans les habitudes de la vie démocratique les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce débat porterait sur le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre du bilan social.

**Proposition n°19** : Rendre obligatoire et systématique les statistiques genrées par les organes producteurs de données.

**Proposition n°20** : Proposer, au sein des formations des directeurs des finances, et de l'ensemble des équipes d'encadrement, dans les collectivités, l'approche du gender-budgeting.

# Bibliographie

## Rapports - documents institutionnels

- *Guide pratique à l'usage des managers territoriaux*, Rapport INET, 2013.
- *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Guide pratique destiné aux entreprises, janvier 2012.
- *Le guide des bonnes pratiques d'égalité professionnelle femmes / hommes en Midi-Pyrénées*, Artemisia, 2010.
- *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Guide et repères pour la négociation*, Catherine Laret-BEDEL et Agnès de MAULMONT, Editions Liaisons, 2007.
- *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, clés et étapes du diagnostic dans l'entreprise – Boîte à outils GRH en PME N° 8 (pdf)* Guide Aravis. 2012.
- *La dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail*, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. 2007.
- *Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques*, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. FACTS n°43. 2003.
- *Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et moyennes entreprises*, Guide Agefos PME. 2008.
- *La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance*, Guide Anact. 2011.
- *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois*. Guide de mise en œuvre, Bureau international du Travail, 2008.
- *Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes*, Observatoire de la parentalité en entreprise. 2011.
- *L'égalité professionnelle en questions*, Guide Opcalia, 2009.
- *Guide de réalisation du RSC – Rapport de situation comparée*, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité, ministère des Solidarités et de la cohésion sociale. 2008.
- *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Catherine LARET-BEDEL, Agnès de MAULMONT. Guide et repères pour la négociation. Editions Liaisons, 2007.

- *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes pour l'égalité salariale.* Séverine Lemièrre et Rachel Silvera. La Documentation Française, collection « Etudes et recherches », 2010
- *« Liberté, Inégalités, Fraternité » : Des bonnes intentions à une mise en œuvre pragmatique de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein de la fonction publique territoriale, Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, Executive Master Gestion publique, Sciences-Po Paris, CSFPT, 2012.*
- *L'égalité entre les femmes et les hommes : Chiffres clés de 2012, Ministère des Droits des Femmes*
- *La précarité dans la Fonction publique territoriale, Rapport CSFPT, 2011.*
- *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre les Hommes et les Femmes sur le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, Assemblée nationale, rapport n° 4224, Mme MARIE-JO ZIMMERMANN, députée de Moselle, janvier 2012.*
- *L'égalité professionnelle Homme – Femme dans la fonction publique, rapport au président de la République, François GEGUOT, députée de Seine Maritime, janvier 2011.*
- *Rapport sur la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, Mme Marie-Hélène DES ESGAULX, sénatrice de Gironde, commission des lois du Sénat, octobre 2010.*
- *Rapport d'information "Vers la parité pour la gouvernance des entreprises", Rapport présenté par Mme Joëlle GARRIAUD-MAYLAM au nom de la délégation aux droits des femmes du Sénat, octobre 2010.*
- *Rapport d'information sur l'impact pour l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives des dispositions du projet de loi de réforme des collectivités territoriales, Rapport présenté par Michèle ANDRÉ, au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes, 7 juin 2010.*
- *Rapport sur la place des femmes dans les lieux de décision : Promouvoir la parité, Rapport présenté par Mme Monique BOURVEN au nom de la Délégation aux droits des femmes du Conseil économique et social, juin 2007.*
- *Actes des "Premiers États généraux de la démocratie locale et de la parité", organisés le 7 mars 2005.*
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité – 6<sup>e</sup> édition - 8 mars 2012. Document réalisé par le ministère de l'éducation nationale.*
- *Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes 2011 – 8 mars 2012. Chiffres récoltés et diffusés depuis 2000 par le Service des droits des femmes et de l'égalité.*

- *Contre l'hypersexualisation, un nouveau combat pour l'égalité* – 5 mars 2012. Rapport parlementaire de Chantal Jouanno, Sénatrice de Paris.
- *Rapport 2011 de la commission sur l'image des femmes dans les médias – Les expertes : bilan d'une année d'autorégulation.* 7 décembre 2011. Président : Michèle Reiser et vice-présidente et rapporteuse : Brigitte Grésy.
- *Rapport d'information sur le projet de loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public* – 7 juin 2010. Rapport présenté par Mme Bérengère POLETTI, au nom de la délégation aux droits des femmes au Sénat.
- *Les femmes dans les lieux privatifs de liberté.* 11 décembre 2009. Rapport présenté par Mme Michèle André au nom de la délégation aux droits des femmes au Sénat.
- *18 ans, respect des filles.* 7 juin 2009. Guide écrit par trois journalistes à la demande de la ministre en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- *Rapport d'étape de la mission pour l'égalité homme/femme.* 26 mai 2009. Synthèse du rapport 2009.
- *Arts du spectacle : Pour l'égal accès des femmes et des hommes (...). N° 2 - De l'interdit à l'empêchement.* 12 mai 2009. Rapport d'étape de la mission pour l'égalité homme/femme présenté par Mme Reine Prat.
- *Les nouveaux enjeux du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes.* 4 mars 2009. Actes de journée de tables-rondes sur organisée par les Délégations aux droits des Femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes des trois Assemblées constitutionnelles et l'Observatoire de la Parité.
- *1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française.* 12 février 2009. Rapport présenté par Mme Pierrette Crosemarie, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Conseil Economique, Social et Environnemental.
- *L'égalité filles-garçons s'apprend dès l'école.* 12 décembre 2008. Rapport d'activité de la période de juillet 2007 à novembre 2008, présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann au nom de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.
- *Rapport sur l'image des femmes dans les médias.* 25 septembre 2008. Présenté par la Commission de réflexion sur l'image des femmes dans les médias, Présidente : Michèle Reiser et Rapporteuse : Brigitte Grésy.
- *Lutte contre les discriminations.* 12 avril 2008. Rapport d'information présenté par Mme Christiane Hummel au nom de la Délégation aux droits des femmes du Sénat.
- *Femmes et Hommes – Regards sur la parité.* 12 avril 2008. Publications nationales et régionales annuelles de l'INSEE.

- *La politique des droits des femmes et de l'égalité en France*. 12 avril 2008. Brochure du Service des droits des femmes et de l'égalité.
- *Rapport d'activité 2006-2007 et compte rendu des travaux sur le thème « Quelle place pour les femmes dans les médias ? »*. 7 juin 2007. Rapport présenté par Mme Gisèle Gautier au nom de la Délégation aux droits des femmes du Sénat.
- *Rapport annuel de la Halde*. 12 avril 2007. Rapport rendant compte de l'action de la HALDE, adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement
- *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation*. 8 juin 2006. Rapport de Mme Reine Prat, remis à M. Renaud Donnedieu de Vabres, Ministre de la culture et de la communication.
- *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. 13 avril 2005. Rapport réalisé par MILEWSKI Françoise, DAUPHIN Sandrine, KESTEMAN Nadia, LETABLIER Marie-Thérèse, MEDA Dominique, remis à Madame Catherine VAUTRIN, Ministre de la cohésion sociale et de la parité.
- *L'élargissement : une chance pour les droits des femmes*. 13 avril 2005. Rapport d'information présenté par Mme Gisèle Gautier au nom de la Délégation aux droits des femmes du Sénat.
- *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée*. 13 février 2004. Etude présentée par Mme Annette Wiewiorka au nom de la Délégation aux droits des femmes du Conseil économique et social.
- *Femme, j'écris ton nom* : 13 avril 1999. Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, 1999, CNRS, Institut national de la langue française, Annie Becquer, Bernard Cerquiglini, Nicole Cholewka. La consultation du guide n'est plus possible.
- *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes*. 28 février 2012. Etude du Conseil économique, social et environnemental présenté par Mmes Sylvie Brunet et Maryse Dumas, rapporteuses au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité.
- *Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ?*. 2 février 2012. Rapport de Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise et membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, remis à Claude Greff, secrétaire d'Etat à la famille, le 2 février 2012.
- *Rapport sur la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration*. 22 décembre 2009. Rapport sur la proposition de loi (n°2140) de M. Jean-François Copé et de Mme Marie-Jo Zimmermann relative et de surveillance et à l'égalité professionnelle – présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.
- *Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales*. 8 juin 2011. Rapport réalisé par Mme Brigitte Grézy pour l'IGAS.



- *Rapport d'information sur le projet de loi portant réforme des retraites.* 13 juillet 2010. Rapport d'information présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- *Rapport d'information sur l'article 38 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010.* 13 avril 2010. Rapport présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- *Rapport d'information sur les dispositions du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, de financement de la sécurité sociale pour 2010 relatives à la retraite des mères de famille .* 13 avril 2010 . Rapport présenté par Mme Jacqueline Panis, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- *Rapport relatif à l'entrepreneuriat au féminin.* 13 septembre 2009. Rapport présenté par Mme Geneviève Bel au nom de la Délégation aux droits des femmes du Conseil économique, social et environnemental.
- *Rapport préparatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.* 13 juillet 2009. Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux, établi par Brigitte Gresy, remis à Xavier Darcos, ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et à Nadine Morano, secrétaire d'Etat, chargée de la solidarité et de la famille.
- *La place des femmes dans la haute fonction publique.* 6 juillet 2009. Communication de Françoise Milewski, aux Rencontres de la Modernisation de l'Etat et des acteurs publics (organisées par Acteurs Publics).
- *Egal accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales.* 18 mars 2009. Proposition de Loi n°1533 de la députée Marie-Jo Zimmermann.
- *Rapport d'information sur le projet de loi portant réforme des retraites (N° 2762).* 7 juillet 2010. Rapport présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- *Rapport d'information sur la proposition de loi visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives.* 7 mai 2010. Rapport déposé par Mme Pascale CROZON au nom de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
- *1909 – Le Droit des Femmes – Rapport Buisson.* 13 mars 2009. Le premier rapport parlementaire en faveur du suffrage féminin – Préface de Bernard Accoyer, Président de l'Assemblée nationale.
- *Rapport d'information sur la proposition de loi n° 571 de M. Jean-Luc Warsmann, facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général.* 13 janvier 2008. Rapport présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann au nom de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.
- *Premiers Etats généraux de la démocratie locale et de la parité.* 7 mars 2005. Actes des "Premiers États généraux de la démocratie locale et de la parité", organisés le 7 mars 2005.

- *Femmes et pouvoir (XIX<sup>e</sup> – XX<sup>e</sup> siècles)*. 8 mars 2004. Actes du colloque, sous le haut patronage de Christian Poncelet, Président du Sénat, en partenariat avec le Comité d'histoire parlementaire et politique.
  
- *Rapport d'information sur la proposition de loi n° 937 adoptée par le Sénat portant réforme de l'élection des sénateurs*. 13 avril 2003. Rapport présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann au nom de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

# Annexes

Annexe 1 : liste des personnes rencontrées

Annexe 2 : Charte européenne

Annexe 3 : questionnaire DOVALE

Annexe 4 : guide de l'Inet

Annexe 5 : étude centre Hubertine Auclert

## Annexe 1 : liste des personnes rencontrées

Abily Gaëlle, Vice-présidente du Conseil régional de Bretagne, chargée de l'égalité des droits et de l'innovation sociale

Agnoux Emilie, INET

Aucouturier-Vaugelade Sylvie, Conseillère Régionale du Limousin déléguée au développement de la citoyenneté — dont ceux de la parité homme-femme et du droit des femmes — , à la solidarité des générations, à la démocratie participative.

Adamczyk Geoffroy, Conseiller technique à l'Association des Maires de France

Bachelier-Plassart Françoise, Vice-présidente de Brest Métropole Océane, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Bariol Brigitte, Déléguée générale de la FNAU

Bensalem Fatma, Cheffe de projet chez Afnor

Bernard Claire, Directrice des études à l'ARF

Blesbois Christophe, INET

Boileau Claudie, Conseillère Régionale des Pays de la Loire, chargée du suivi de la politique égalité Femmes/Hommes

Bonnin-Dessarts Alberte, Conseillère déléguée à Grenoble Alpes Métropole, chargée de l'égalité Femmes/Hommes, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité

Jocelyne Bougeard, adjointe au Maire de Rennes, déléguée au droit des femmes

Danielle Bousquet, Présidente du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes.

Bret Marie-Lou, Centre Hubertine Auclert

Brugere Fabienne, professeure à l'université Michel de Montaigne-Bordeaux 3, Présidente du Conseil de développement durable de Bordeaux.

Carenza Lucie, Chargée de projets à la Maison pour l'égalité Femmes/Hommes pour la Ville d'Echirolles et Grenoble Alpes Métropole

Chabaud Elodie, INET

Charaï Naïma, Présidente de l'ACSE, conseillère régionale Aquitaine

Conan Gautier, Collaborateur de Fatima Lalem, Mairie de Paris

Catherine Coutelle, Députée, Présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Dalphin Justine, INET

Daniaud Maëlle, INET

Durand Melinda, Assistante Parlementaire de Monique Orphé, Députée

Féret Corinne, Première adjointe à la ville de Caen, chargée du personnel municipal, de l'égalité entre les hommes et les femmes et du bureau des temps

Garnier Jean-Paul, Chef de projet, collaborateur de Gilles Garnier au Conseil Général de Seine-Saint-Denis

Geoffroy Thierry, Chargé de Mission auprès de la Direction Générale d'AFNOR Certification

Gilles Garnier, Conseiller général de la Seine Saint Denis, délégué à l'Observatoire des Violences envers les femmes et à la Mission départementale de prévention des conduites à Risques

Gonthier-Maurin Brigitte, Sénatrice, Présidente de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Gratacos Melanie, Centre Hubertine Auclert

Joulain Lydie, Chargée de mission thématique au Conseil Général de Loire Atlantique

Jouvien Marylène, Attachée parlementaire de l'Assemblée des Départements de France, ADF

Kutten Christiane, adjointe à la Maire de Reims, chargée de l'égalité Femmes/Hommes.

Lalem Fatima, adjointe au Maire de Paris, chargée de l'égalité Femmes/Hommes

Lloret-Linares Camille, INET

Loirat Valérie, cheffe de projet à la direction « Europe du Citoyen » à l'AFCCRE

Martinez Laëtitia, Assistante Parlementaire d'Edith Gueugneau, Députée

Maxime-Lecleire Elodie, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Ministère du travail

Moisan Delphine, Direction de l'action sociale à la Communauté de communes de l'Arpajonnais

Offner Jean-Marc, Directeur général de l'a-urba (agence d'urbanisme Bordeaux métropole Aquitaine)

Padovani Fabienne, vice-présidente du Conseil Général de Loire Atlantique, chargée des solidarités internationales et échanges européens

Pajot Clémence, Centre Hubertine Auclert

Phene Patricia, Directrice de projet au Ministère du Redressement Productif

Pondemer Frédérique, Responsable du pôle Egalité des droits et innovation sociale au Conseil régional de Bretagne

Raibaud Yves, géographe, Maître de conférences HDR Université Michel de Montaigne Bordeaux 3, ADES CNRS, Chargé de mission égalité femmes hommes à l'Université, Vice-président du Conseil de Développement Durable de la Communauté Urbaine de Bordeaux

Sbaï Majdouline, Vice-présidente du Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais, chargée de la Citoyenneté, de la Coopération décentralisée et des Relations internationales

Schmitt Claire, Assistante Parlementaire de Catherine Coutelle, Députée

Suzat Elena, INET

Takoudju Martin, Conseiller municipal à la Ville de Nantes, chargé de la mixité, de la diversité dans l'emploi et de la qualité de vie au travail

Thiberge David, Maire de la Ville de Saint-Jean-de-Braye

Trichet-Allaire Dominique, Conseillère Municipale, déléguée aux Droits des Femmes à la Ville de Nantes

Vallee Melanie, Collaboratrice de Majdouline Sbaï au Conseil Régional du Nord Pas de Calais

Westerberg Dupuy Gunilla, Conseillère Municipale à la Ville de Suresnes, délégué à l'Egalité des Chances

Associations bordelaises :

MFPF - Mouvement Français pour le Planning Familial - Nicole Blet

CIDFF - Bernadette Hude

IPPO - Maryse Tourne et Anne-Marie Pichon

Maison des Femmes - Florence Abadie

OLF Osez le Féminisme - Vincent Menaugé

## **Annexe 2 : charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

*Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous.*

### **INTRODUCTION**

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, chaque signataire rédige un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

De plus, chaque autorité signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

La Charte a été rédigée dans le cadre d'un projet (2005-2006) mené à bien par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en collaboration avec les nombreux partenaires dont la liste figure ci-dessous. Le projet a été soutenu par la Commission européenne dans le cadre du 5<sup>e</sup> Programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes.

\* \* \* \* \*

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des

femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent - par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

De plus, le principe de subsidiarité joue un rôle particulièrement important en ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes et des hommes. Ce principe s'applique à tous les niveaux de gouvernance – européen, national, régional et local. Alors que les collectivités locales et régionales d'Europe exercent des responsabilités de portée diverse, toutes peuvent et doivent jouer un rôle positif dans la promotion de l'égalité par des actions qui produiront un impact sur la vie quotidienne des populations.

Les principes de l'autonomie locale et régionale sont étroitement liés au principe de subsidiarité. La Charte de l'autonomie locale du Conseil de l'Europe de 1985, signée et ratifiée par une large majorité d'états européens, souligne « *le droit et la capacité effective pour les collectivités locales de régler et de gérer, dans le cadre de la loi, sous leur propre responsabilité et au profit de leur population, une part importante des affaires publiques* ». La mise en œuvre et la promotion du droit à l'égalité doit être au cœur de ce concept de l'autonomie locale.

La démocratie locale et régionale doit permettre que soient effectués les choix les plus appropriés concernant les aspects les plus concrets de la vie quotidienne tels que le logement, la sécurité, les transports publics, le monde du travail ou la santé.

De plus, la pleine implication des femmes dans le développement et la mise en œuvre de politiques locales et régionales permet à leur expérience vécue, à leur savoir faire et à leur créativité d'être pris en compte.



Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales et régionales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques. Dans le monde d'aujourd'hui et de demain, une véritable égalité des femmes et des hommes constitue en outre la clé de notre succès économique et social – non seulement au niveau européen ou national mais également dans nos régions, nos villes et nos communes.

\* \* \* \* \*

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe et sa Commission des élues locales et régionales a, depuis de nombreuses années, activement œuvré à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes aux niveaux local et régional. En 2005, le CCRE a créé un instrument destiné à être utilisé concrètement par les autorités locales et régionales européennes : « la ville pour l'égalité ». En identifiant les bonnes pratiques d'un certain nombre de villes et de municipalités européennes, « la ville pour l'égalité » propose une méthodologie pour la mise en place de politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local et au niveau régional. La Charte ci-après se fonde sur ce travail.

Le rôle des collectivités locales et régionales dans la promotion de l'égalité des sexes a été affirmé dans la Déclaration mondiale de IULA (Union internationale des villes et pouvoirs locaux) sur « les femmes dans le gouvernement local » adoptée en 1998. La nouvelle organisation mondiale, Cités et Gouvernements Locaux Unis, a également fait de l'égalité des femmes et des hommes l'un de ses principaux objectifs.

## PRÉAMBULE

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe, représentant les collectivités locales et régionales, en coopération avec les partenaires suivants :

Association Nationale des Municipalités de la République de Bulgarie (NAMRB)

Union des Municipalités Chypriotes (UCM)

Union des Villes et des Communes de la République Tchèque (SMO CR)

Association des Pouvoirs Locaux et Régionaux Finlandais (AFLRA)

Association Française du CCRE (AFCCRE)

Section allemande du CCRE (RGRE)

Union Centrale des Villes et Communes de Grèce (KEDKE)

Association Nationale Hongroise des Pouvoirs Locaux (TÖOSZ)

Association Italienne du CCRE (AICCRE)

Fédération toscane de l'AICCRE

Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL)

Association des Villes Polonaises (ZMP)

Fédération Espagnole des Municipalités et Provinces (FEMP)

Association Basque des Municipalités (EUDEL)

Ville de Vienne (Autriche)

Ville de Saint Jean de la Ruelle (France)

Ville de Francfort sur le Main (Allemagne)

Ville de Carthagène (Espagne)

Ville de Valencia (Espagne)

La Maison du temps et de la mobilité Belfort-Montbéliard (France)

Le Comité Permanent pour le Partenariat Euro-méditerranéen des Pouvoirs Locaux et Régionaux (COPPEM)

**Rappelant** que la Communauté européenne et l'Union sont fondées sur le respect des libertés et des droits fondamentaux, ce qui inclut la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, et que la législation européenne a constitué la base des progrès accomplis dans ce domaine en Europe ;

**Rappelant** le cadre juridique international des droits humains des Nations Unies, et en particulier la Déclaration Universelle des Droits Humains et la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination contre les Femmes, adoptée en 1979 ;

**Soulignant** la contribution capitale du Conseil de l'Europe à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et à l'autonomie locale ;

**Considérant** que l'égalité des femmes et des hommes implique la volonté d'agir sur les trois aspects complémentaires de sa réalisation ,à savoir sur l'élimination des inégalités directes, l'éradication des inégalités indirectes, et l'élaboration d'un environnement politique, juridique et social favorable au développement proactif d'une démocratie égalitaire ;

**Déplorant** le décalage persistant entre la reconnaissance *de jure* du droit à l'égalité et son application réelle et effective ;

**Considérant** qu'en Europe les collectivités locales et régionales jouent et doivent jouer un rôle crucial pour les habitants et les citoyens dans la mise en œuvre du droit à l'égalité, en particulier celui des femmes et des hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité ;

**Considérant** qu'une participation et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et aux postes de direction est capitale pour la démocratie.

**Puisant l'inspiration** pour notre action dans la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations contre les femmes de 1979, la Déclaration de Pékin et la Plateforme pour l'action des Nations Unies de 1995, les Résolutions de la 23<sup>e</sup> Session Spéciale de l'Assemblée générale de 2000 (Pékin + 5), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Recommandation du Conseil de décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, et la Déclaration mondiale de l' Union internationale des villes et pouvoirs locaux de 1998 portant sur les femmes dans le gouvernement local ;

Souhaitant **mettre en évidence le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'entrée en vigueur en septembre 1981 de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations contre les femmes des Nations Unies ;**

A rédigé cette Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et invite les collectivités locales et régionales d'Europe à la signer et à la mettre en œuvre.

## PREMIÈRE PARTIE

### PRINCIPES

**Nous, les signataires de cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :**

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale - par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques <sup>91</sup> et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets <sup>92</sup>. A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Ces principes sont le fondement sur lequel reposent les Articles exposés dans la Troisième Partie ci-dessous.

---

<sup>91</sup> **Mainstreaming** : En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: "L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en oeuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée".

<sup>92</sup> **Gender budgeting** : L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation dans une perspective de genre des budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

## DEUXIÈME PARTIE

### LA MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ET SES ENGAGEMENTS

**Le signataire se charge de prendre les mesures spécifiques qui suivent pour mettre en œuvre les dispositions de cette Charte :**

**1. Dans un délai raisonnable (ne pouvant excéder deux ans) suivant la date de la signature, le signataire de cette Charte se charge d'élaborer et d'adopter son Plan d'action pour l'égalité et, ensuite, de le mettre en œuvre.**

**2. Le Plan d'action pour l'égalité présentera les objectifs et les priorités du signataire, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la Charte et ses engagements. Le Plan présentera également le calendrier proposé pour sa mise en œuvre. Si le signataire dispose déjà d'un Plan d'action pour l'égalité, il révisera celui-ci afin de s'assurer que tous les sujets pertinents contenus dans cette Charte y sont traités.**

**3. Chaque signataire engagera de larges consultations avant d'adopter son Plan d'action pour l'égalité, et diffusera largement celui-ci après son adoption. Il devra aussi, avec régularité, rendre compte publiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan.**

**4. Chaque signataire révisera son Plan d'action pour l'égalité si les circonstances l'exigent, et élaborera un plan supplémentaire pour chaque période qui suivra.**

**5. Chaque signataire s'engage, par principe, à participer au système d'évaluation approprié qui sera établi afin de suivre les progrès de la mise en application de cette Charte, et à aider les divers exécutifs locaux et régionaux européens à échanger entre eux leurs savoirs portant sur les moyens efficaces de réaliser une plus grande égalité des femmes et des hommes. Dans ce but, les Plans d'action pour l'égalité et autres documents publics pertinents devront être accessibles.**

**6. Chaque signataire informera par écrit le Conseil des Communes et Régions d'Europe du fait qu'il a adopté la Charte, de la date de la ratification et du point de contact désigné pour assurer toute collaboration future relative à la Charte.**



## TROISIÈME PARTIE

### RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE

#### Article 1

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

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

### LE RÔLE POLITIQUE

#### Article 2 - La représentation politique

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

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

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

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

- Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives**
  
- Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes**
  
- A cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes choisies pour être candidates, puis élues**
  
- Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement**

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

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

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

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

### **Article 3 - Participation à la vie politique et civique**

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

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

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

## Article 4 - L'engagement public pour l'égalité

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

- **L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée**
- **L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité**
- **La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes**

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

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

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

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

#### Article 6 - Contrer les stéréotypes

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

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

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

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

## Article 7- Bonne administration et consultation

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

- **Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative**
- **Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision**
- **Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernent**

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

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

- **S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de l'information et de communication**
- **S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de**

**consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation**

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



## CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ

### Article 8 - Engagement général

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

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

### Article 9 - Analyse sexuée

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

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

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

- **La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexués et si elles prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.**
- **La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.**
- **L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.**
- **La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.**
- **La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.**

## Article 10 - Discriminations multiples ou obstacles

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

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

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

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

### LE ROLE D'EMPLOYEUR

## Article 11

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

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

**3. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés.**

**4. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit :**

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

- L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente
- Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites

- Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
- Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
- Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
- Des mesures pour assurer un recrutement équitable
- Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité
- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation ;

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

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

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

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

Article 12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---



Article 13 - L'éducation et la formation continue

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

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

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

- **La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées**
- **La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels**

- **L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égale participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique**

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

#### Article 14 - La santé

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

**2. Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.**

**3. Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible.**

**A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :**

- **L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé**
- **La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes**
- **La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins**
- **La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé**

#### Article 15 - Soins et Services sociaux

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

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

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

- **La garantie que les personnels impliqués dans la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte ces services, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces services.**

## Article 16 - La garde des enfants

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

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

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

## Article 17 - Soins aux autres personnes à charge

**1. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont la responsabilité de s'occuper de**

**personnes à charge autres que les enfants et que cette responsabilité peut affecter leur capacité à jouer pleinement leur rôle dans la société.**

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

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

- En mettant au nombre de ses priorités la fourniture et la promotion de ces systèmes de prise en charge, directement ou à travers d'autres fournisseurs, qui soient de grande qualité et financièrement abordables**
- En fournissant du soutien et en promouvant les opportunités offertes à ceux et celles qui souffrent d'isolement social en raison de leurs responsabilités en la matière**
- En faisant campagne contre les stéréotypes qui présument que les soins à apporter aux personnes à charge sont d'abord de la responsabilité des femmes.**

## Article 18 -L'inclusion sociale

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

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

- **Promouvoir, pour ceux-celles qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, à l'information et aux technologies de communication, à l'assistance sociale et médicale**
- **Reconnaître les besoins particuliers et la situation de femmes souffrant d'exclusion sociale**
- **Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques**

## Article 19 - Le logement

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

de sa famille.

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

- (a) En moyenne, les femmes disposent de moins de revenus et de ressources financières que les hommes et ont, de ce fait, besoin de logements correspondant à leurs moyens ;
- (b) Les femmes sont à la tête de la plupart des familles monoparentales avec, par conséquent, le besoin d'accéder aux logements sociaux ;
- (c) Les hommes en état de vulnérabilité sont souvent surreprésentés parmi les sans domicile fixe.

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

- (a) À fournir ou promouvoir pour tous l'accès à un logement de niveau et de dimension adéquats dans un environnement décent, là où les services indispensables sont accessibles.
- (b) À prendre des mesures pour prévenir l'absence de domicile fixe, en particulier en fournissant assistance aux SDF en se fondant sur des critères de besoin, de vulnérabilité et de non discrimination ;
- (c) À intervenir, selon leurs pouvoirs, sur le prix des logements pour rendre celui-ci accessible à ceux et celles qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

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



## Article 20 - Culture, sport et loisirs

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

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

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

- **D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir**
- **D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »**
- **D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes.**

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

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

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

**3. Le signataire s'engage donc :**

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

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

## Article 22 - La violence sexuée

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

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

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

- **Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes**
- **Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région**
- **S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes**
- **Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.**

## Article 23 - Le trafic des êtres humains

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

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

- **L'information et les campagnes de sensibilisation**
  
- **Des programmes de formation pour les équipes professionnelles chargées d'identifier et de secourir les victimes**
  
- **Des mesures pour décourager la demande**
  
- **Des mesures appropriées pour assister les victimes, y compris l'accès au traitement médical, à un logement adéquat et sûr, et à des interprètes**

#### PLANNING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

##### Article 24 - Développement durable

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

**promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.**

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

## Article 25 - Planification urbaine et locale

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

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

- **Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que**
- **Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte**
- **Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.**

## Article 26 - Mobilité et Transport

**1. Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels.**

**Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.**

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

**3. Le signataire s'engage donc :**

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

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

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



## Article 27 - Développement économique

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

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

**3. Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure :**

- **D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures**
- **De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes**
- **D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa**

- **D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.**

## Article 28 - L'environnement

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

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

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

## LE ROLE DE RÉGULATION

## Article 29 – Les collectivités locales en tant que régulatrices

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

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

## JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE

### Article 30

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

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

**européenne et internationale :**

- **À impliquer dans ces activités, de façon égalitaire, les femmes et les hommes venant d'horizons différents**
- **À utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes**
- **À intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans ses actions de coopération décentralisées.**

### Annexe 3 : Liste des critères du cahier des charges Label Egalité

- ♣ Prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme

Critères obligatoires	Critères facultatifs
1 - Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle	
2 – Sensibiliser les dirigeants, salariés et leurs représentants et mener des actions de communication interne pour promouvoir la mixité et l'égalité.	
	3 – Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir la mixité et l'égalité
4 – Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes	
	5 – Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes

- ♣ L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management

Critères obligatoires	Critères facultatifs
6 – Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression	
7 – Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	
8 – Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue	
9 – Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle	

	10 – Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décisions
	11 – Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques

▲ L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

<b>Critères obligatoires</b>	<b>Critères facultatifs</b>
12 – Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale	
13 – Préparer avec les salariés concernés les conditions de départ, d'absence et de retour de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière	
	14 – Préparer avec les salariés concernés les conditions de mobilité géographique ou professionnelle, afin de mieux prendre en compte les contraintes de la vie privée
	15 – Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées

## Annexe 4 : questionnaire DOVALE

L'ensemble du questionnaire est disponible ici :

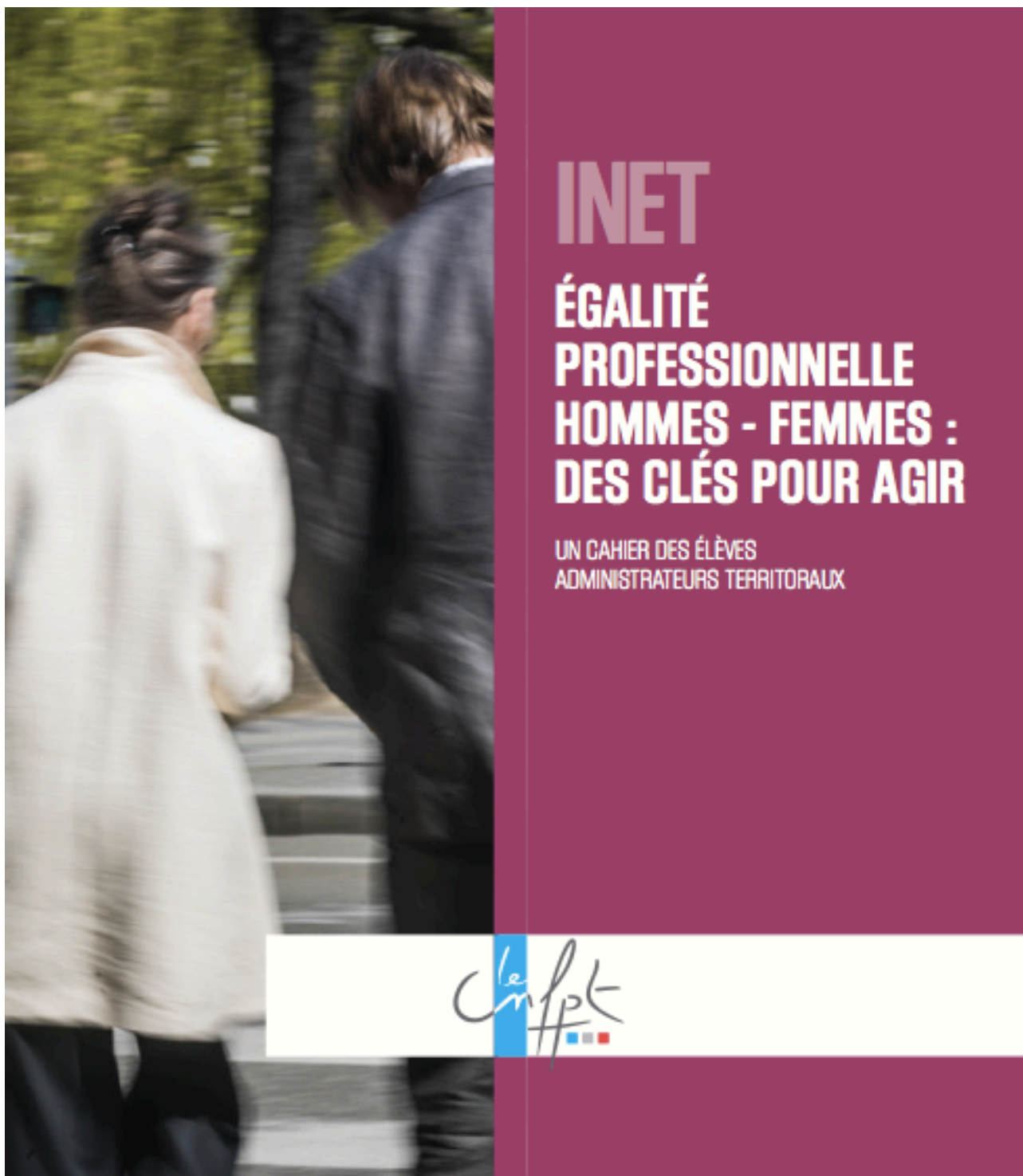
[http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/DOVALE\\_INTERACTIF\\_v4-2.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/DOVALE_INTERACTIF_v4-2.pdf)



## Annexe 5 : Guide de l'INET

L'ensemble du guide est téléchargeable ici :

<http://static.acteurspublics.fr/all/uploads/file/2013/05/13/cahier-egalitehf.pdf>





## Annexe 6 : étude du centre Hubertine Auclert

Centre Hubertine Auclert : <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/>



# LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE

ANALYSE DES EXPÉRIENCES DE  
30 COLLECTIVITÉS ENGAGÉES  
POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



 **Ile de France**

territoires  
franciliens  
pour  
L'ÉGALITÉ !

