

# POUR CONVAINCRE

## DU BIEN- FONDÉ DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

CONCEPTS, ENJEUX  
ET CADRE JURIDIQUE  
DES POLITIQUES LOCALES  
D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

GUIDE PRATIQUE



# SOMMAIRE

POURQUOI CE GUIDE ? **5**

## **PARTIE 1** **L'ILLUSION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES** **FEMMES ET LES HOMMES **6****

Idée reçue n° 1 : L'égalité, c'est automatique et spontané **7**

Idée reçue n° 2 : A travail égal salaire égal **10**

Idée reçue n° 3 : Il ne peut pas y avoir d'inégalité professionnelle dans la fonction publique **13**

Idée reçue n° 4 : Aujourd'hui, les tâches domestiques sont partagées **16**

Idée reçue n° 5 : Les femmes ont pris le pouvoir **18**

Idée reçue n° 6 : Le secteur des arts et de la culture est à l'avant-garde du combat pour l'égalité **19**

Idée reçue n° 7 : Le sport est une activité partagée par tous-tes **20**

Idée reçue n° 8 : Les parcours scolaires des filles et des garçons se rejoignent **21**

Idée reçue n° 9 : Les violences faites aux femmes sont un phénomène marginal **22**

## **PARTIE 2** **LES CONCEPTS CLÉS **24****

Le féminisme **25**

L'égalité femmes-hommes **27**

Le genre **28**

Les stéréotypes **30**

La parité **32**

La mixité **32**

La discrimination **33**

### **PARTIE 3** **LES ENJEUX POUR** **LES COLLECTIVITÉS 34**

---

Les politiques publiques peuvent réduire ou au contraire renforcer les inégalités femmes-hommes **35**

Etude de cas n°1 : Des aides à la création d'entreprise dans un département

Etude de cas n°2 : Accès des femmes et des hommes aux emplois d'avenir dans une région

Etude de cas n°3 : Les subventions d'une commune aux clubs sportifs

---

### **Les étapes pour agir 42**

Elaborer un diagnostic des inégalités

Approche spécifique ou approche intégrée : deux approches qui se complètent

Construire un plan d'action

La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale comme feuille de route !

### **PARTIE 4** **LE CADRE LÉGAL 48**

---

Des obligations en tant qu'employeur **49**

La loi du 12 mars 2012

Le Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013

---

Le projet de loi-cadre sur l'égalité femmes-hommes **54**

### **PARTIE 5** **LES CLEFS DE RÉUSSITE DES POLITIQUES** **LOCALES D'ÉGALITÉ 58**

---

Convaincre **59**

Dépasser les freins **62**

S'appuyer sur les leviers **65**

CONCLUSION **69**

BIBLIOGRAPHIE **70**

# ÉDITO

*Fidèle à sa mission de sensibilisation, le Centre Hubertine Auclert enrichit aujourd'hui ses productions par la publication de guides pratiques. Ils sont le produit des formations dispensées par les équipes du Centre Hubertine Auclert, en collaboration avec des cabinets experts.*

*Proposant bases théoriques et démarche méthodologique, ces guides se veulent didactiques, synthétiques et efficaces.*

*Le premier titre s'adressait aux structures associatives, celui-ci est à destination des agent-e-s et élu-e-s des collectivités locales. En effet, pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité, les collectivités locales se doivent d'être exemplaires. Elles le font aussi savoir en intégrant le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité! » créé et coordonné par le Centre Hubertine Auclert. Nous savons cependant que de nombreux freins existent quant à la question d'instaurer des politiques publiques d'égalité femmes-hommes. Toute personne qui souhaite soutenir ou mettre en place une telle politique dans sa collectivité trouvera dans ce guide des arguments théoriques et pragmatiques, ainsi que de nombreux exemples.*

*La démarche est à l'image du Centre Hubertine Auclert : volontariste, active et solide. Elle doit être aussi celle des collectivités locales qui s'engagent pour l'égalité femmes-hommes, c'est-à-dire pour une société plus juste. Que ce guide pratique puisse y contribuer !*



***Djénéba Keita***

Présidente du Centre Hubertine Auclert  
Conseillère Régionale d'Ile-de-France

# POURQUOI CE GUIDE ?

Les politiques publiques sont-elles par nature neutres du point de vue du genre ? L'égalité entre les femmes

et les hommes est-elle acquise aujourd'hui ? La fonction publique est-elle exemplaire sur le plan de l'égalité professionnelle ? Voilà sans doute des questions auxquelles les élu-e-s et des agent-e-s des collectivités territoriales sont confrontés. Comment y répondre ?

Entre mars et juin 2013, le Centre Hubertine Auclert a conduit une étude sur les politiques locales d'égalité mises en place dans les collectivités territoriales françaises. Cette étude, menée auprès de 30 collectivités, a mis en lumière le contexte dans lesquels ces politiques ont émergé en France. Elle décrit les conditions de réussite ainsi que les difficultés rencontrées lorsqu'il faut convaincre d'intégrer de manière transversale la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les champs de la collectivité. Elle présente aussi des actions innovantes dans tous les champs d'action de la collectivité.

Si ces actions ont pu émerger, c'est parce qu'elles ont été portées par des femmes - et parfois des hommes - profondément convaincu-e-s. Parce que les politiques pour l'égalité femmes-hommes remettent en question des idées reçues, des comportements, des procédures ou des méthodes, souvent bien établis dans les structures et bien ancrés dans les esprits, ces agent-e-s et ces élu-e-s ont souvent rencontré des résistances et ont su développer des stratégies pour les dépasser.

Ce guide pédagogique s'adresse à toutes celles et ceux qui souhaitent s'engager sur cette voie. Il reprend le contenu d'une formation organisée en décembre 2013 au Centre Hubertine Auclert et animée par le cabinet Perfezal sur « les concepts, les enjeux et le cadre légal des politiques locales d'égalité femmes hommes ».

Vous trouverez dans ce guide les chiffres à connaître pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer. Et un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs de s'engager sur le chemin de l'égalité.

PARTIE 1

---

# L'ILLUSION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

*Certain-e-s sont tentés de penser que les combats pour l'égalité femmes-hommes sont derrière nous. Pourtant les chiffres sont formels : les inégalités entre les femmes et les hommes persistent en France. Pour convaincre de s'engager dans des politiques locales d'égalité entre les femmes et les hommes, il faut commencer par déconstruire les idées reçues.*

---

Idée reçue n°1 :  
l'égalité, c'est  
automatique et  
spontané !

---

**FAUX !**

***LES DROITS DES FEMMES ONT TOUJOURS ÉTÉ LE FRUIT DE  
LUTTES POLITIQUES***

On entend souvent que les inégalités entre les femmes et les hommes disparaîtront d'elles-mêmes avec le temps. Pourtant les chiffres montrent que malgré les droits acquis, le niveau élevé de qualification des filles et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, les inégalités persistent.

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits. Dès le XIIe siècle, Christine de Pisan, écrivaine et essayiste médiévale revendiquait l'accès des femmes à l'éducation, leur autonomie, leur liberté. Lors de la Révolution Française, des femmes comme Olympe de Gouges ou Théroigne de Méricourt ont revendiqué un suffrage véritablement universel. Même si le terme de « genre » ou de « féminisme » n'était pas employé, des militant-e-s comme Olympe de Gouges, Condorcet ou Flora Tristan revendiquaient déjà l'égalité des sexes. C'est Alexandre Dumas fils qui utilise à l'écrit pour la première fois le terme de « féminisme » afin de qualifier celles et ceux qui

affirment que « *Tout le mal vient du fait qu'on ne veut pas reconnaître que la femme est l'égale de l'homme, qu'il faut lui donner la même éducation et les mêmes droits que l'homme* »<sup>1</sup>.

Le début du XXe siècle voit l'âge d'or du féminisme. Madeleine Pelletier, Marguerite Durand ou Hubertine Auclert réclament l'accès à l'instruction, à l'enseignement supérieur et le droit d'exercer des professions comme avocate ou médecin, qui leur étaient interdites. Elles demandent aussi le droit de vote. Les féministes militaient alors pour l'égalité au sein de la famille, pour le droit de gérer ses biens et son salaire, pour partager l'autorité sur les enfants, ou encore pour le droit au divorce. En effet, le code civil de Napoléon, faisait de la femme une éternelle mineure. Les féministes dans les années 1960-1970 se sont beaucoup mobilisées pour abolir les lois de 1920 interdisant l'avortement et la contraception, les condamnant à des grossesses non désirées et à répétition.

Les droits des femmes n'ont pas été acquis facilement, mais sont le résultat de décennies de mobilisations. Par exemple, le combat des suffragistes qui ont revendiqué l'exercice d'une citoyenneté universelle, a duré plus de 150 ans pour aboutir.

—  
1

Dumas Alexandre  
(dit « fils »),  
*L'Homme-femme :  
réponse à M. Henri  
D'Iderville*, 1872 – A  
noter qu'Alexandre  
Dumas fils utilise ce  
mot pour dénoncer  
l'égalité femmes-  
hommes et ses  
partisans...

# Il n'y a pas si longtemps ...

*En 1882, l'école devient gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons*

*En 1884, le divorce est autorisé. Auparavant le mariage était indissoluble, même en cas de violences au sein du couple*

*En 1904, les mères ont droit à un congé maternité*

*En 1907, les femmes mariées disposent librement de leur salaire*

*En 1920, les institutrices obtiennent l'égalité de rémunération avec les hommes*

*En 1924, l'enseignement secondaire devient le même pour les filles que pour les garçons*

*En 1938, les femmes obtiennent le droit de témoigner devant la justice et sont reconnues capables juridiquement*

*En 1944, les femmes obtiennent le droit de voter et d'être éligibles*

*En 1945, le congé maternité est indemnisé à hauteur de 50%*

*En 1965, les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari*

*En 1967, la contraception est légalisée et en 1975 le droit pour les femmes de recourir à l'avortement en cas de grossesse non désirée est reconnu*

*En 1970, l'autorité parentale devient conjointe. Auparavant les mères n'avaient aucun droit sur leurs enfants, en cas de séparation*

*En 1972, l'école devient mixte et les enseignements sont communs*

*En 1975, le divorce par consentement mutuel est autorisé*

*En 1980, le viol est reconnu comme un crime*

*En 1983, toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi*

*En 1986, une circulaire légalise l'emploi du féminin pour les noms de métiers*

*En 1985, l'égalité entre les époux pour la gestion des biens de la famille et de leur patrimoine est déclarée*

*En 1992, le harcèlement sexuel au travail est sanctionné et les violences physiques au sein du couple sont reconnues comme une circonstance aggravante*

*En 2001, l'éducation à la sexualité et à l'égalité est rendue obligatoire à l'école. Les mineures sont autorisées à recourir à l'IVG, sans autorisation parentale*

*En 2012, le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné*

*En 2013, une circulaire relative à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique est diffusée*

# Idée reçue n°2 : A travail égal, salaire égal

## FAUX !

**LES FEMMES GAGNENT EN MOYENNE 27% DE MOINS QUE LES HOMMES**

Les inégalités salariales perdurent. En 30 ans le temps partiel a pratiquement doublé, en lien avec l'extension des activités de service où les emplois sont majoritairement occupés par des femmes. Cependant, les temps partiels n'expliquent pas tout car à temps de travail équivalent les différences demeurent. Dans le secteur privé, à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est inférieur de 19,7 % à celui d'un homme<sup>2</sup>. Par ailleurs les femmes occupent les deux tiers des emplois à bas salaires. Elles ont un accès plus limité à la formation continue, aux primes et aux augmentations. Conséquence importante : en moyenne, la retraite des femmes est inférieure de 42% à celle des hommes (899€ pour les femmes contre 1552€ pour les hommes).

LES FEMMES REPRÉSENTENT 80% DES TRAVAILLEURS PAUVRES ET 70% DES TEMPS PARTIELS

—

### 2 LES MÉTIERS « DITS FÉMINISÉS » SONT SOUS-VALORISÉS

DARES, 2009

—

La moitié des emplois occupés majoritairement par des femmes sont concentrés dans 13% des familles professionnelles<sup>3</sup>, notamment dans les métiers du soin, du nettoyage, du service à la personne ou de l'éducation, des secteurs qui représentent une sorte de prolongation de la sphère domestique. Contrairement aux idées reçues, cette ségrégation professionnelle diminue très lentement. L'indice de ségrégation des métiers est passé de 56 à 52 entre 1997 et 2011, selon le ministère du travail<sup>4</sup>. Ces inégalités perdurent, y compris pour les cadres.

*La répartition des hommes et des femmes par métiers :*

*Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans - DARES Analyse, décembre 2013*

—

87% DES INFIRMIÈRES, 70% DES AGENT-E-S D'ENTRETIEN ET 99.4% DES AIDE-SOIGNANT-E-S SONT DES FEMMES  
17.8% DE FEMMES INGÉNIEURES CADRES TECHNIQUES EN ENTREPRISES

DARES, 2013

Si les métiers à dominance technique (majoritairement occupés par les hommes) sont valorisés au plan salarial, les métiers féminisés (à dominance relationnelle) sont moins valorisés socialement et moins rémunérés. Les formations nécessaires aux postes techniques justifient les salaires plus élevés, tandis que les compétences de type aisance relationnelle / capacité à régler un conflit / disponibilité / écoute empathique sont en général considérées comme des facultés innées ne nécessitant pas de formation qualifiante particulière. Ces compétences sont pourtant comparables en termes de responsabilités ou de charge mentale. Une analyse développée dans le guide d'évaluation non discriminante des emplois à dominance féminine du Défenseur des droits<sup>5</sup>.

–  
**5**  
 Défenseur des droits, *Un salaire égal pour un travail à valeur égale: Guide d'évaluation non discriminante des emplois à dominance féminine*, 2012

### LA PENIBILITE

*La définition de la pénibilité s'appuie sur un modèle industriel de classification des métiers: les métiers du bâtiment sont considérés comme pénibles et comptabilisés comme tels dans le système de retraites, alors que les métiers du soin, avec des tâches répétitives, ou effectuées dans le bruit, ou encore en posture debout prolongée, ne sont pas considérés comme pénibles. La pénibilité du métier d'une aide-soignante qui soulève un-e patient-e n'est pas prise en compte de la même manière que pour un ouvrier du bâtiment qui soulève un sac de 35 kg de ciment.*

### PLAFOND DE VERRE ET PLANCHER COLLANT

En France, si la part des femmes parmi les cadres a progressé de 23 % il y a vingt ans, à 34 % aujourd'hui, seules 11 % d'entre elles occupent un poste à "forte responsabilité" (direction générale ou d'un département ou d'une entité) contre 23 % de leurs homologues masculins<sup>6</sup>. Selon cette étude conduite sur 1652 personnes actives de 25 à 65 ans en 2013, un peu moins d'un tiers (32 %) des femmes actives sont managers contre plus de la moitié des hommes (54 %) <sup>7</sup>.

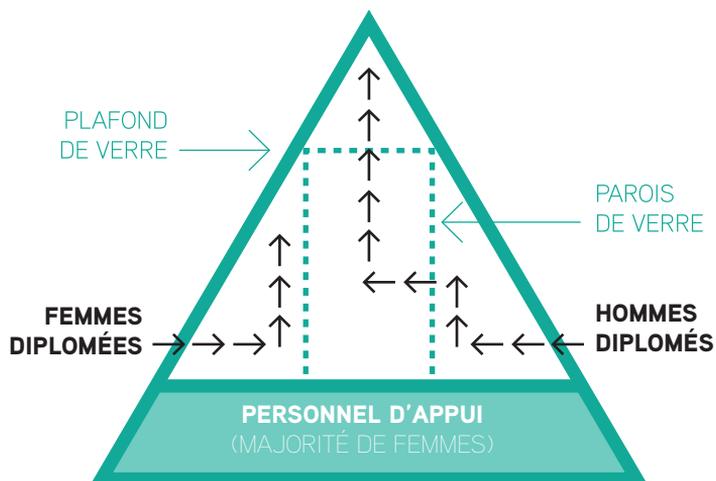
En 2008, les femmes occupent un peu moins d'un tiers des postes d'encadrement dans les entreprises du secteur privé et semi-public. Elles ne représentent que 17 % des dirigeants salariés d'entreprise. Cette proportion stagne et varie selon le secteur d'activité, de 7 % dans la construction à 21 % dans le commerce<sup>8</sup>.

–  
**6**  
 Etude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), 2011  
 –  
**7**  
 Baromètre du groupe BPCE, 19/09/2013  
 –  
**8**  
 Insee, DADS 2008

On parle de « *plafond de verre* » pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilités. On utilise l'expression « *plancher collant* » pour parler des millions de femmes cantonnées à des métiers sous-payés et qui n'ont pas réellement de perspectives d'évolution professionnelle.

## LES PAROIS DE VERRE

Phénomène moins connu mais tout aussi présent, les « *parois de verre* », décrivent les limites rencontrées par les femmes dans leur évolution professionnelle, à un niveau transversal. Si les diplômés techniques peuvent conduire à évoluer vers des postes de direction, la mobilité sectorielle est moindre pour des métiers comme la communication ou les ressources humaines, majoritairement occupés par les femmes.



—  
Idée reçue n°3 :  
Il ne peut pas y  
avoir d'inégalité  
professionnelle dans  
la fonction publique  
—

**FAUX !**

***LES FEMMES REPRÉSENTENT SEULEMENT 18 % DES CADRES DE LA  
FONCTION PUBLIQUE ET PERÇOIVENT EN MOYENNE 15 % DE SALAIRE  
EN MOINS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT***

## Écarts de salaires mensuels moyens nets de tous prélèvements à temps complet entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle

(CSP Insee) en 2011 (en %)\*.

FONCTION PUBLIQUE	CSP / CATÉGORIE	ÉCART EN %
FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT (MINISTÈRES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS)**	Cadres (CAT A)	-14,10%
	Professions intermédiaires (CAT B)	-10,10%
	Employés-ouvriers (CAT C)	-16,40%
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	Cadres (CAT A)	-15,70%
	Professions intermédiaires (CAT B)	-6,40%
	Employés-ouvriers (CAT C)	-11,40%
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE	Cadres (CAT A)	-21,60%
	Professions intermédiaires (CAT B)	-5,30%
	Employés-ouvriers (CAT C)	-3,00%

### DES SALAIRES INFÉRIEURS À CEUX DES HOMMES DANS LE PUBLIC

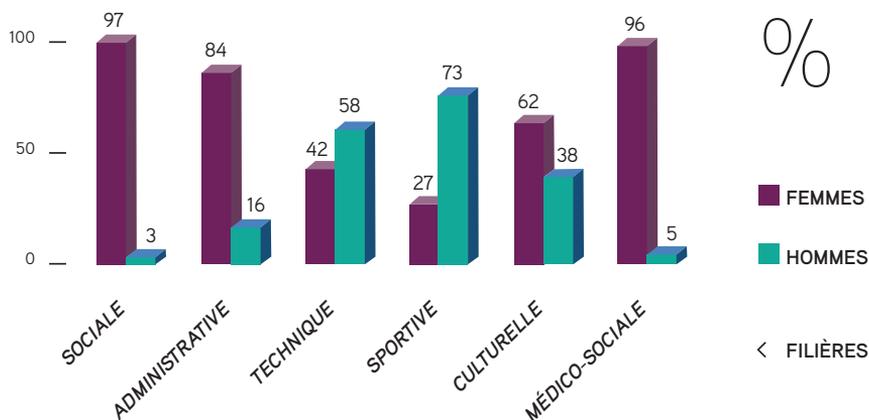
La fonction publique emploie en France 70% de femmes. Dans les trois fonctions publiques : d'Etat, territoriale et hospitalière, les femmes reçoivent en moyenne un salaire inférieur aux hommes.

En outre, ce sont les femmes qui occupent les emplois les plus précaires : 71% des non-titulaires dans la fonction publique territoriale sont des femmes. Ce qui représente près de 30% de l'emploi féminin des collectivités et établissements territoriaux.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE, COMME DANS LE SECTEUR PRIVÉ, ON OBSERVE UNE FAIBLE MIXITÉ DES FILIÈRES. AINSI, LES FEMMES OCCUPENT 97% DES EMPLOIS DANS LA FILIÈRE SOCIALE ET SEULEMENT 27% DANS LA FILIÈRE SPORTIVE.

### Taux de féminisation par secteur d'activité dans la fonction publique

Source « La parité dans la fonction publique en 2009 » - INSEE/CNFPT, 2012



Dans son étude sur les plafonds de verre dans la fonction publique territoriale<sup>10</sup>, Bruno Vincent analyse les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois de direction. Aujourd'hui, les femmes sont à la tête de 8% des directions générales des services (DGS) et d'environ 21% des directions adjointes (DGA). Plus la taille des collectivités augmente (communes, EPCI, département ou Région), moins on trouve de femmes DGS ou DGA. Plus de 95% des DGS des très grandes collectivités locales et 89% des DGA de grande taille sont des hommes.

Les stéréotypes persistent dans l'attribution des DGA. On trouve 40% de directrices générales adjointes aux ressources humaines, 30% à l'éducation, l'enseignement et la jeunesse et 28% à la solidarité. Elles sont seulement 2,3% DGA en charge des services techniques et 5% des infrastructures et routes...

10

*Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales, Bruno VINCENT, 2010*

---

# Idée reçue n°4 : Aujourd'hui, les tâches domestiques sont partagées

---

## **FAUX !**

***LES FEMMES EFFECTUENT ENCORE 80% DES TÂCHES MÉNAGÈRES***

Malgré l'entrée massive des femmes dans le marché du travail, la répartition des tâches ménagères reste toujours aussi inégalitaire.

LE TEMPS CONSACRÉ PAR LES FEMMES AU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ EST INFÉRIEUR D'UNE HEURE PAR RAPPORT AUX HOMMES ET LES FEMMES CONSACRENT 40 MIN DE MOINS QUE LES HOMMES AUX LOISIRS.

Le détail du temps consacré en moyenne aux tâches domestiques et aux loisirs fait apparaître de grands écarts entre les hommes et les femmes. Si les hommes consacrent plus de temps au bricolage et au jardinage, les tâches répétitives du quotidien (ménage, cuisine, soins aux enfants) sont encore largement assumées par les femmes.

**La répartition du temps quotidien entre les femmes et les hommes**

Sources : les chiffres clés de l'égalité (2012)

<b>TEMPS</b>	<b>HOMME SALARIÉ</b>	<b>FEMME SALARIÉE</b>
<b>TEMPS DOMESTIQUE</b>	2h06	3h27
<b>MÉNAGE, CUISINE, LINGE, COURSES</b>	1h11	2h36
<b>SOINS AUX ENFANTS ET ADULTES</b>	0h19	0h37
<b>BRICOLAGE</b>	0h22	0h05
<b>JARDINAGE</b>	0h14	0h09
<b>TEMPS DE LOISIRS</b>	3h28	2h48
<b>TÉLÉVISION</b>	1h52	1h27
<b>LECTURE</b>	0h09	0h14
<b>PROMENADE</b>	0h10	0h12
<b>INTERNET, JEUX</b>	0h33	0h18
<b>SPORT</b>	0h14	0h07

*Sources : enquête temps INSEE – 2009*

# Idée reçue n°5 : Les femmes ont pris le pouvoir !

## FAUX !

**73% DES DÉPUTÉ-E-S ET 86% DES MAIRES SONT DES HOMMES**

Alors que le droit de vote et d'éligibilité existe depuis 1944, la représentation féminine reste très inférieure à la représentation masculine dans les enceintes politiques. Malgré la loi sur la parité, les femmes sont encore peu nombreuses à détenir des mandats électoraux. Dans les communes et les régions, la loi sur la parité de juin 2000 a permis de constituer des assemblées paritaires (conseils municipaux, conseils régionaux). Mais l'accès au sommet de l'exécutif est encore verrouillé : si 48% de femmes sont conseillères régionales, on compte seulement 7% de présidentes de conseils régionaux et 5% de présidentes de conseils généraux<sup>11</sup>.

Le mode de scrutin des élections municipales (liste paritaire avec alternance stricte femme-homme), élargi récemment aux communes de plus de 1000 habitant-e-s, devrait favoriser l'égal accès aux fonctions électives. Mais dans la réalité **les femmes sont rarement tête de liste (17% aux élections municipales de 2014)**. En 2014, on compte 35% de conseillères municipales mais seulement 14% de femmes maires<sup>12</sup>.

11

Observatoire de la parité, 2009

12

Vers l'égalité réelle entre femmes et hommes : chiffres-clés 2014, Ministère des droits des femmes, DGCS, SDFE, 2014

**Les délégations confiées aux élu-e-s restent stéréotypées et fortement genrées** (délégation à la petite enfance, à la communication, aux écoles). Les attributions les plus élevées dans la hiérarchie municipale sont généralement confiées aux hommes (finances, urbanisme, sport, circulation...) tandis que la petite enfance/famille (97%), les affaires scolaires (72%) ou le tourisme (65%) sont confiés beaucoup plus systématiquement aux femmes.

LA FRANCE EST PLACÉE AU 34<sup>E</sup> RANG MONDIAL CONCERNANT LE NOMBRE DE FEMMES AU PARLEMENT. ON COMPTE 14% DE CONSEILLÈRES GÉNÉRALES EN 2008, MAIS SEULEMENT 32% DE CONSEILLÈRES DANS LES COMMUNES DE MOINS DE 3500 HABITANTS (90% DES COMMUNES EN FRANCE).

---

# Idée reçue n°6 : Le milieu de la culture est à l'avant- garde du combat pour l'égalité

---

## **FAUX !**

**ON RETROUVE DANS LA CULTURE L'EMPREINTE TRÈS FORTE DE LA DOMINATION MASCULINE**

Dans le secteur de la culture qu'on pourrait croire progressiste, l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les institutions culturelles est toujours majoritairement réservé aux hommes. Dans son rapport<sup>13</sup> de 2006, Reine Prat souligne que les hommes ont davantage accès aux moyens de production artistique et aux responsabilités dans les institutions culturelles.

LES HOMMES DIRIGENT 92% DES THÉÂTRES, 89% DES INSTITUTIONS MUSICALES, 86% DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, 59% DES CENTRES CHORÉGRAPHIQUES NATIONAUX.

---

### **13**

Reine Prat, *Pour une plus grande et une meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant*, Ministère de la Culture et de la Communication, Mission égalité 2006.

---

# Idée reçue n°7 :

## Le sport est une activité partagée par tous-tes

---

### **FAUX !**

#### ***LES PRATIQUES SPORTIVES SONT ENCORE TRÈS DIFFÉRENCIÉES***

Les différences constatées dans les pratiques sportives des filles et des garçons démontrent que le sport est toujours valorisé pour les garçons et moins prioritaire pour les filles. Ce constat prévaut tant au niveau des budgets consacrés par les familles pour les activités sportives de leurs enfants qu'au niveau des budgets consacrés par les collectivités locales aux équipements sportifs de leur ville.

Dans les familles dont le revenu est inférieur à 1 830 € par mois, 45 % des filles et 75 % de garçons pratiquent une activité physique et sportive<sup>14</sup>. Chez les dirigeant-e-s, l'évolution est très lente : on compte seulement 11 femmes sur 117 président-e-s de fédérations sportives (elles étaient 6 en 2005).

—  
14

Chiffres-clés 2012  
Égalité femmes-  
hommes – Ministère  
des droits des  
femmes

---

# Idée reçue n°8 : Les parcours scolaires des filles et des garçons se rejoignent

---

## **FAUX !**

**LES ORIENTATIONS SCOLAIRES SONT ENCORE TRÈS MARQUÉES  
SELON LE SEXE**

40% DES ÉLÈVES DE TERMINALES SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES SONT DES FILLES MAIS SEULEMENT 11% SONT INSCRITES DANS LA FILIÈRE STI (SCIENCES ET TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES). LES GARÇONS REPRÉSENTENT 9% DES EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL DE LA SPÉCIALITÉ SANTÉ, TRAVAIL SOCIAL.

Contrairement aux apparences, les parcours scolaires et les « choix » d'orientation des filles et des garçons sont encore très différenciés. Il persiste une absence de mixité dans certaines filières. A niveau équivalent, les filles sont orientées majoritairement vers les filières littéraires ou sanitaires et sociales tandis que les garçons sont dirigés vers des filières scientifiques et techniques.

L'orientation scolaire en classe de troisième mais aussi après le baccalauréat est profondément structurée par les représentations sexuées des métiers. En fin de collège, à niveau équivalent en mathématiques, les garçons sont beaucoup plus nombreux à s'orienter vers le bac scientifique. Bien que leur taux de réussite au baccalauréat soit supérieur, les filles ne formeront qu'un tiers des étudiantes en classe préparatoires aux grandes écoles scientifiques. Les filles sont orientées vers des filières qui offrent moins de débouchés et vers des métiers moins valorisés.<sup>15</sup>

—

**15**

*Chiffres clés égalité  
femmes-hommes  
2014, Ministère des  
droits des femmes*

---

# Idée reçue n°9 : Les violences faites aux femmes sont un phénomène marginal

---

## **FAUX !**

**LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES SONT MASSIVES, TOUCHENT TOUTES LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ET SONT SOUVENT MINORÉES**

Qu'elles soient physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, ces violences peuvent s'exercer dans la sphère publique (rue, travail, école...) comme dans la sphère privée (domicile...), constituant ainsi un "continuum des violences" auxquelles les femmes peuvent être confrontées tout au long de leur vie.

Selon l'enquête ENVEFF<sup>6</sup>, 16 % des femmes versus 4 % des hommes déclarent avoir subi des rapports sexuels forcés ou des tentatives de rapports forcés au cours de leur vie. Chaque année, 83 000 femmes sont victimes de viols ou de tentatives de viols<sup>17</sup>. Selon les statistiques de la permanence téléphonique nationale Viols Femmes Informations, 74 % des viols sont commis par une personne connue de la victime.

Contrairement à une autre idée reçue, les violences envers les femmes sont beaucoup plus répandues dans l'espace privé. La jeunesse, ou au contraire l'âge, le handicap, le fait d'être étrangère, ou une situation de vulnérabilité ou de dépendance économique ou sociale sont des facteurs de risques aggravants.

**1 FEMME MEURT TOUS LES 2 JOURS ET DEMI SOUS LES COUPS DE SON CONJOINT**

En moyenne, chaque année, 201 000 femmes se déclarent victimes de vio-

lences conjugales (qu'elles soient physiques ou sexuelles), soit deux fois et demi de plus que les hommes. En 2013, 121 femmes sont décédées à la suite de violences conjugales, contre 25 hommes (la majorité étant eux-mêmes auteurs de violences conjugales). A noter que seules 16% des femmes victimes de violences au sein du couple portent plainte.

Les violences au sein du couple ne sont donc pas de simples faits divers, mais bien courantes. Elles commencent souvent par des critiques à l'égard du physique, du rôle de mère ou des tâches domestiques ou par des comportements possessifs ou jaloux. Elles sont la conséquence d'un rôle social subalterne attribué aux femmes et constituent la forme la plus extrême de la domination masculine, doublée d'un sentiment de possession du mari sur son épouse. C'est pourquoi elles ne doivent pas être considérées comme résultant de comportements délinquants individuels ou d'affaires interpersonnelles, mais bien comme un problème de société dont la racine se trouve dans les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes.

Les violences conjugales ne sont condamnées par la loi que depuis 1992. Les violences envers les femmes restent encore malheureusement tolérées et demeurent souvent impunies. Cela explique la difficulté ou les hésitations des victimes à dénoncer leur agresseur. Certaines sont sous leur emprise, d'autres ont peur des représailles et des conséquences économiques ou sociales pour elles ou leurs enfants. La peur de ne pas être crue est aussi un facteur important.

Il est cependant important de ne pas réduire les violences dans la sphère privée seulement aux violences conjugales. Il existe d'autres formes de violences intrafamiliales qui touchent en particulier les fillettes et les jeunes femmes : inceste, mutilations sexuelles féminines, mariages forcés, etc.

Dans la sphère publique, dans la rue et au travail, les femmes, par rapport aux hommes, sont particulièrement sujettes au harcèlement sexiste et sexuel (insultes et blagues sexistes, exhibitionnisme, attouchements et agressions sexuelles). Selon l'enquête ENVEFF, toutes ces violences sont plus importantes en Île-de-France, et particulièrement en région parisienne, car l'usage des espaces collectifs et des transports en commun est plus répandu.

Certaines femmes cumulent les risques d'être exposées aux violences, du fait, par exemple, de leur orientation sexuelle. La lesbophobie représente un double facteur de violences liées à l'homophobie et au sexisme.

16

JASPARD Maryse, Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France. – in Population & sociétés / INED ; ENVEFF, 01/2001, n° 364

17

Insee-ONDRP, enquêtes « Cadre de vie et sécurité » de 2010 à 2012.

PARTIE 2



# LES CONCEPTS CLÉS

*Pour convaincre de l'importance de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, il est indispensable de maîtriser le vocabulaire et les concepts-clés.*

---

# Le féminisme

*Mouvement philosophique, politique et social qui vise à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes droits et des mêmes libertés dans la sphère publique et privée. Le féminisme vise l'égalité entre les femmes et les hommes et non une supériorité féminine ou un renversement du patriarcat.*

---

Les mouvements féministes sont majoritairement égalitaires et universalistes, c'est-à-dire qu'ils défendent l'égalité femmes-hommes quelles que soient les différences. Les féministes combattent l'ordre patriarcal pour obtenir un rééquilibrage afin qu'hommes et femmes bénéficient des mêmes droits et des mêmes libertés dans la loi et dans les faits.

Les féministes ont toujours dénoncé la répartition inégalitaire des tâches et du travail et la valorisation des activités masculines au détriment des activités féminines.

Simone de Beauvoir (1908-1986) a participé activement au mouvement de libération des femmes. Son ouvrage « *Le deuxième sexe* » paru en 1949 est considéré comme le manifeste fondateur du féminisme en France. Le fameux « *on ne naît pas femme, on le devient* » pose le principe de la construction sociale des sexes qui impose des rôles différents et hiérarchisés.

## L'ESSENTIALISME

La logique dite « essentialiste » ou « différentialiste » repose sur l'idée de la complémentarité des sexes (chaque sexe posséderait une « essence naturelle » liée à des caractéristiques immuables). Des mouvements féministes essentialistes ont existé dans les années 70, comme le mouvement Psych & Po, d'Antoinette Fouque, qui revendiquaient la reconnaissance de compétences naturellement féminines. Elles pensaient que plutôt que de vouloir être comme les hommes, les femmes devaient valoriser leur spécificité et la faire reconnaître. Certaines associations féminines comme des réseaux de femmes en entreprises, peuvent s'appuyer sur des arguments essentialistes (ex : « les femmes apportent de l'harmonie dans les conseils d'administration », « elles exerceraient le pouvoir différemment », etc.). Des ouvrages plus que discutables sur le plan scientifique mais largement diffusés (comme celui de John Gray, *Les hommes viennent de Mars, les femmes viennent de Vénus*) reposent sur l'idée que les femmes ont naturellement le sens de l'organisation ou savent instinctivement s'occuper des enfants et les hommes le sens de l'orientation ou le goût du pouvoir. Les essentialistes représentent un courant minoritaire du féminisme actuel.

Les féministes se sont toujours heurtées à de fortes résistances, y compris dans leurs propres partis politiques quand elles y étaient engagées. Les féministes ont mené des actions parfois spectaculaires, comme le renversement d'urnes, le bris de glaces dans les bureaux de vote, ou encore le dépôt d'une gerbe en hommage à la femme du soldat inconnu place de l'Etoile à Paris, mais jamais d'actions violentes à l'encontre de personnes physiques, hommes ou femmes. Benoîte Groult, écrivaine et militante féministe née en 1920 écrit ainsi « le féminisme n'a jamais tué personne, le machisme tue tous les jours ».

### 18

GAMS : Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles, des Mariages Forcés et autres pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes et des enfants

### 19

CADAC : coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception

En France, le mouvement féministe organisé est composé d'un grand nombre d'associations. Certaines sont très locales, d'autres sont d'envergure nationale. Parmi les plus connues et les plus anciennes, le Mouvement Français du Planning Familial (MFPF) ou le Centre National d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CNIDFF). Certaines sont très spécialisées, comme l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) qui lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le GAMS<sup>18</sup> ou encore Voix de femmes qui luttent contre les mariages forcés et les mutilations génitales féminines. Les Chiennes de garde veillent sur l'image des femmes dans la publicité et la CADAC<sup>19</sup> sur le droit à la contraception et à l'avortement. Depuis une dizaine d'années, de nouvelles associations généralistes s'emparent des inégalités comme « Osez le féminisme ! » ou encore la Barbe.

---

# L'égalité femmes- hommes

*Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée  
(Définition du Conseil de l'Europe)*

---

L'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif politique pour que les mêmes libertés et les mêmes droits soient accordés aux femmes et aux hommes. Cela répond à une exigence de justice sociale et de démocratie. Lorsque les inégalités disparaissent, c'est l'ensemble de la société qui progresse.

LE CONTRAIRE DE L'ÉGALITÉ N'EST PAS LA DIFFÉRENCE C'EST L'INÉGALITÉ.  
LE CONTRAIRE DE LA DIFFÉRENCE EST LA SIMILITUDE.

POURQUOI ÉGALITÉ « FEMMES-HOMMES » ET NON « HOMMES-FEMMES » ? TOUT SIMPLEMENT POUR RESPECTER L'ORDRE ALPHABÉTIQUE ET PERMETTRE DE RENVERSER LA TENDANCE À LA PRIMAUTÉ DU MASCULIN DANS LA LANGUE FRANÇAISE. ON ÉCRIRA DONC DE PRÉFÉRENCE « ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES »

---

# Le genre

*Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.*

---

Le concept de genre a été inventé dans les années 1950 par des psychanalystes américains, inspirés par les approches philosophiques et anthropologiques de Simone de Beauvoir ou de Margaret Mead. Il permet de montrer que dans chaque société l'organisation des relations entre les femmes et les hommes relève du contexte de socialisation et de l'éducation. Dans toutes les sociétés, il existe des fonctions et des rites propres, associés à chaque sexe, inculqués et intériorisés par chacun. Les définitions du masculin et du féminin ne sont donc pas immuables : elles fluctuent dans le temps et dans l'espace.

L'analyse de la société selon le genre souligne la différenciation et la hiérarchisation des rôles féminin et masculin, vecteurs d'inégalités. Les femmes sont assignées à la sphère « reproductive » (l'éducation des enfants), et les hommes à la sphère dite « productive ». Des études anthropologiques et philosophiques ont

## LE MASCULIN ET LE FÉMININ CHANGENT SELON L'ÉPOQUE

*Durant l'Ancien-régime, les hommes étaient fardés et portaient des perruques, alors qu'aujourd'hui, ce sont des attributs féminins. En Allemagne, les mères qui confient leur enfant à une nourrice sont considérées comme des mères « corbeaux » (rattenmutter), pourtant au milieu du siècle dernier encore, les femmes qui avaient des moyens financiers confiaient leurs enfants à des nourrices pour qu'elles les allaitent.*

## LE MASCULIN ET LE FÉMININ VARIANT SELON LES SOCIÉTÉS :

*Au Sénégal, le travail de couturier est une fonction plus souvent masculine alors qu'en France elle est considérée comme une qualité féminine.*

montré que pour contrebalancer le pouvoir symbolique des femmes d'engendrer à engendrer des filles et des garçons, et donc de perpétuer l'espèce, les hommes ont capté l'ensemble des fonctions à forte valeur sociale ajoutée.

*Née en 1933, Françoise Héritier est une anthropologue française. Elle a notamment développée le concept de « valence différentielle des sexes » pour expliquer pourquoi de manière universelle le masculin était considéré comme supérieur au féminin en termes de valeurs.*

Les féministes, comme Madeleine Pelletier, n'ont pas toujours employé le terme genre, mais d'autres termes comme « construction sociale » ou bien souligné le rôle de l'éducation dans l'identité supposée immuable des filles. L'expression « rapports sociaux de sexe », vient de la sociologie. Elle met en lumière ce qui ne relève pas des relations inter-personnelles entre hommes et femmes au sein d'un couple, d'une famille, dans la sphère privée, mais des rapports entre deux groupes sociaux, dont chaque individu est malgré lui, le ou la représentante.

Pour le mouvement féministe porté par des figures comme Judith Butler ou Monique Wittig, la différence sexuelle est utilisée pour justifier des compétences distinctes et une hiérarchie dans les rôles. Monique Wittig souligne qu'une personne noire n'est noire qu'à partir du moment où la couleur de sa peau commence à revêtir une spécificité sociale. Il en est de même pour les femmes et pour les hommes. Ces réflexions réinterrogent aussi la prééminence de l'hétérosexualité, comme unique norme sexuelle et bousculent les frontières du genre et de la sexualité entre homosexualité, bisexualité, ou

*Judith Butler est une philosophe féministe américaine née en 1956. Elle est l'auteur de *Trouble dans le genre* ou *Défaire le genre*. Elle montre dans ces ouvrages la construction des normes de genre et leur caractère performatif.*

### **LE GENRE N'EST PAS UNE THEORIE MAIS UN CONCEPT**

LE GENRE EST UN CHAMP D'ÉTUDES, MENÉES PAR DES CHERCHEUR-E-S DANS DIFFÉRENTES DISCIPLINES COMME L'HISTOIRE, LE DROIT, LES LETTRES, LA SOCIOLOGIE, LES SCIENCES DE L'ÉDUCATION... AFIN DE METTRE EN LUMIÈRE LES INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES. SELON LES TERMES DE JOAN SCOTT, HISTORIENNE AMÉRICAINE CONTEMPORAINE, LE GENRE EST UNE « CATÉGORIE UTILE POUR LA RECHERCHE HISTORIQUE ET SOCIOLOGIQUE ».

---

# Les stéréotypes

*Attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes. Il s'agit de représentations simplifiées de la réalité, généralement de traits de personnalité ou de comportements.*

---

## EXEMPLES DE STÉRÉOTYPES SUR LES FEMMES ET LES HOMMES :

« LES FEMMES SONT DOUCES ET GENTILES », « ELLES N'ONT PAS LE SENS DE L'ORIENTATION ». « LES BLONDES SONT IDIOTES ». « LES FEMMES SONT MULTITÂCHES ». « LES HOMMES ONT LE GOÛT DU POUVOIR ». « ILS NE PLEURENT PAS », « ILS NE SAVENT PAS FAIRE DEUX CHOSES EN MÊME TEMPS ».

—  
23

Par exemple :  
Rapport sur l'égalité  
entre les filles et les  
garçons dans les  
modes d'accueil de  
la petite enfance,  
Brigitte GRESY et  
Philippe GEORGES,  
Inspection générale  
des affaires  
sociales, 2012

Les enfants, dès leur naissance, sont éduqués et socialisés comme fille ou comme garçon. L'impact des instances de socialisation comme la famille, les structures d'accueil de la petite enfance ou l'école est déterminant dans ce processus. L'influence des pairs, des médias, de la publicité, des jouets, de la littérature enfantine ou des dessins animés est également déterminante chez les tous-petits et les adolescent-e-s. Cette socialisation développe des rôles bien définis en fonction du sexe. Les attentes sociales sont différentes

*Les études<sup>33</sup> réalisées dans les crèches et à l'école montrent que les attentes des adultes ne sont pas identiques à l'égard des garçons et des filles : celles-ci sont moins encouragées, stimulées, sollicitées quand ceux-là sont moins souvent rappelés à l'ordre, moins appelés à exprimer leurs émotions. Les filles sont moins souvent incitées que les garçons à explorer l'inconnu, l'espace et à participer à des jeux qui favorisent le déplacement, la logique mathématique, les jeux d'encastrement, les activités à l'extérieur. C'est l'une des raisons qui expliquent la faible part des filles dans l'enseignement scientifique et technique et dans les professions d'ingénieur-e ou de technicien-ne par la suite, et a contrario la quasi absence des garçons des filières sociales et des métiers du soin.*

La socialisation comme fille ou garçon s'appuie sur des stéréotypes nés de la construction historique du féminin et du masculin et des rapports de pouvoir entre femmes et hommes. Les stéréotypes entraînent des discriminations et limitent les possibilités offertes à chacun-e. Ils restreignent les libertés.

### LE CERVEAU DES FILLES N'EST PAS DIFFÉRENT DE CELUI DES GARÇONS!

*Des recherches en neurobiologie, vulgarisées notamment par Catherine Vidal<sup>24</sup> montrent que les qualités féminines et masculines supposées innées sont en fait le produit d'un apprentissage social. Grâce à l'IRM, de nombreuses recherches ont démontré l'existence de la plasticité cérébrale, c'est-à-dire la capacité du cerveau à se modeler en fonction de l'expérience vécue. L'imagerie médicale montre que le cortex cérébral s'épaissit dans les zones du cerveau qui sont mobilisées par l'individu en fonction de ces activités. Une expérience réalisée auprès d'un public de pianistes a montré que le cortex cérébral s'épaissit dans les zones liées à la motricité des mains et celles de l'audition (en raison de connexions de neurones supplémentaires) à mesure que le musicien s'entraîne. Quand il arrête de s'entraîner le cortex cérébral lié à ces zones diminue à nouveau.*

*Aux Etats-Unis, une expérience a été réalisée auprès d'un panel de filles et de garçons à qui il était demandé de résoudre un problème de géométrie. Quand l'exercice était présenté comme un exercice de mathématique, les résultats des filles étaient inférieurs à ceux des garçons. Lorsque le même test était présenté comme un exercice de dessin, leurs résultats respectifs étaient équivalents. Cette expérience montre combien le stéréotype agit sur l'estime de soi et par conséquent sur les capacités des individus.*

*Enfin, si on peut observer des différences d'épaisseur du cortex cérébral entre des cerveaux de femmes et des cerveaux d'hommes dans certaines zones, cette différence devient non significative dès lors que les femmes ou les hommes s'exercent pendant un temps donné à une tâche. Ces travaux ont prouvé que les différences entre le cerveau des femmes et ceux des hommes n'étaient pas plus significatives que les différences entre les cerveaux de personnes d'un même sexe.*

—

**24**

Cerveau, sexe et pouvoir, Catherine Vidal, Paris : Belin, 2005

---

# La parité

*Représentation à nombre égal des femmes et des hommes, à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.*

---

La parité n'est pas un principe mais un moyen d'atteindre l'égalité. On parle de parité dans une instance quand la répartition femmes-hommes est de moitié (le terme se réfère au chiffre « pair » c'est à dire par 2). On considère qu'il y a parité lorsque la proportion de femmes et d'hommes varie entre 45% et 55 %.

Depuis 1999, la Constitution française intègre le principe de parité. La loi du 6 juin 2000 prévoit une parité totale pour les scrutins de liste. Cependant, la parité ne garantit pas l'égalité. Dans le cas d'une assemblée paritaire, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est réelle que si la prise de parole et la prise de décision est partagée.

---

# La mixité

*Présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.*

---

La mixité renvoie au fait que femmes et hommes cohabitent dans le même environnement : entreprise, école, rue, café, pratique sportive... On peut parler de mixité dans l'entreprise, dans un secteur, dans les filières (orientation scolaire), mais aussi dans l'espace public.

—  
**25**

DARES : *Mixité et partage du travail*, V. Corlier, F. Creze, M. Forte, (et al.), ULP Strasbourg, 1997. Voir aussi : *Egalité des chances entre les femmes et les hommes*, Vicki Donlevy-Gomes. Editions Racine, 2001.

Comme en témoigne l'école, la mixité n'aboutit pas forcément à l'égalité femmes-hommes mais c'est un préalable à l'égalité. On parle de « mixité de coexistence », quand elle repose sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes<sup>25</sup>.

A noter que l'on peut faire le choix de la non mixité pour aider à la prise de parole et l'affirmation de soi. Elle concerne autant les femmes que les hommes (exemple : des ateliers pour hommes violents organisés dans le cadre du suivi judiciaire d'actes de violences conjugales).

---

# La discrimination

*La discrimination consiste à favoriser ou défavoriser quelqu'un, en raison de certaines de ses caractéristiques ou de certains de ses choix personnels.*

---

Discriminer, c'est limiter ou interdire l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens ou des services, à une formation.

La discrimination est définie dans la loi au travers de 20 critères : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, lieu de résidence<sup>26</sup>.

Les discriminations peuvent se cumuler entre elles.

La discrimination est illégale et sanctionnée, sauf si elle vise à un rééquilibrage social (discrimination positive).

Une discrimination peut être directe (c'est-à-dire visible) voire affichée ou revendiquée (comme un licenciement lié à une grossesse par exemple).

Une discrimination indirecte est implicite. Elle est la conséquence de mesures ou de comportements apparemment neutres qui favorisent ou défavorisent de fait et de façon importante une personne ou un groupe, par exemple au travail, dans l'éducation, dans le domaine de la protection sociale ou dans l'accès au logement.

Le concept de discrimination s'est répandu et a favorisé le développement de politiques de lutte contre les discriminations. Attention cependant au risque de fondre la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans la lutte contre les discriminations. Ces politiques tendent à dissoudre l'égalité femmes-hommes et à rendre moins visibles les discriminations sexistes.

---

## 26

Plus de détails sur le site du Défenseur des droits : [www.defenseurdes-droits.fr](http://www.defenseurdes-droits.fr)

## PARTIE 3



# LES ENJEUX POUR LES COLLECTIVITÉS

*Agir pour l'égalité femmes hommes en tant que collectivité, c'est agir dans le sens de la justice, répondre à un enjeu de démocratie et renforcer la cohésion sociale.*

*Prendre en compte les différences de situations et de besoins des femmes et des hommes dans les diagnostics territoriaux et dans l'action publique, c'est garantir une meilleure efficacité des politiques publiques.*

---

# Les politiques publiques peuvent réduire ou au contraire renforcer les inégalités femmes-hommes

---

Quand on travaille au sein d'une collectivité sur l'égalité femmes-hommes et que l'on échange sur le sujet avec des collègues ou des élu-e-s, il n'est pas rare de s'entendre dire : « mais nos politiques sont pour tout le monde ! Elles sont égalitaires ! ».

Si dans l'esprit c'est vrai, la réalité est différente. Les politiques publiques peuvent réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Elles peuvent aussi dans certains cas, les renforcer. En effet, les inégalités présentées dans la première partie, interfèrent dans l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs publics.

Toutefois pour pouvoir le vérifier, il faut pouvoir disposer de données sexuées sur les publics ciblés par la politique ou le dispositif et des données sur les bénéficiaires finaux. Or ces études en amont et a posteriori sont rarement réalisées.

Nous proposons ici trois études de cas qui illustrent cette différence d'accès des femmes et des hommes aux politiques publiques.

## ÉTUDE DE CAS N°1:

### DES AIDES À LA CRÉATION D'ENTREPRISE DANS UN DÉPARTEMENT

Les collectivités locales peuvent proposer des aides à la création d'entreprise sous forme de subvention ou de prêts à taux zéro. Peu d'entre elles ont des dispositifs s'adressant uniquement aux femmes. Ces aides visent plutôt à soutenir la création d'entreprise dans certains secteurs d'activité ou pour les bénéficiaires des minima sociaux. Nous avons étudié deux aides portées par un Conseil général.

#### **Aide à la création d'entreprise pour des activités de production et de services aux entreprises**

La première subvention étudiée concerne une aide à la création d'entreprise proposée par un département pour des activités de production et de services aux entreprises. Le montant de l'aide est de 3000 € à la création de l'entreprise et de 2000 € par emploi salarié en CDI créé. Alors que 30% des entreprises créées dans ce département le sont par des femmes, on observe pour l'accès à cette aide locale que :

/ En 2010 : les femmes représentent **11 % des bénéficiaires**, elles ont perçu **7% des fonds** et ont créé 1 emploi salarié sur 25 soit **4%**. Leur moyenne d'âge est de **36 ans** et 41 ans pour les hommes.

/ En 2011 : les femmes représentent **14% des bénéficiaires**, elles ont perçu **15% des fonds** et ont créé 2 emplois salariés sur 25, soit **8%**. Leur moyenne d'âge est de **40 ans** et 43 ans pour les hommes.

L'ANALYSE DES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF SELON LE SEXE MONTRÉ QUE LES FEMMES SONT SOUS-REPRÉSENTÉES. LE CRITÈRE SUR LE SECTEUR D'ACTIVITÉS EXPLIQUE EN PARTIE CE PHÉNOMÈNE.

En effet, les études sur l'entrepreneuriat montrent que les femmes créent majoritairement leur entreprise dans le commerce et le secteur des services à la personne, qui ne sont pas concernés par cette aide. Ainsi dans ce cas précis, le critère concernant le secteur d'activité limite l'accès des femmes entrepreneures à cette subvention.

## Aide à la création d'entreprise pour les bénéficiaires des minima sociaux

La seconde subvention étudiée concerne une aide à la création d'entreprise pour les bénéficiaires des minima sociaux. Cette aide est de 3000 € à la création de l'entreprise.

On observe qu'en 2009, les femmes représentent 52% des bénéficiaires. Mais elles ne représentent plus en 2010 que 32% des bénéficiaires et en 2011, 34% des bénéficiaires. Cette baisse de la proportion de femmes chez les bénéficiaires est corrélée à la décision des élu-e-s de ne pas octroyer l'aide aux entrepreneur-e-s faisant le choix du statut d'auto-entrepreneur. Or ce statut est très apprécié par les femmes.

L'EXCLUSION DU STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR DU DISPOSITIF A DÉCLENCHÉ UN MOINDRE ACCÈS DES FEMMES À CETTE AIDE.

Théoriquement et techniquement, les critères d'octroi d'une aide sont choisis pour en faciliter l'accès aux personnes qui en ont besoin, au regard de leurs ressources et de leurs projets.

Dans ces deux exemples, si une étude en amont avait été réalisée sur l'entrepreneuriat selon le genre, on aurait pu anticiper les effets négatifs pour les femmes des critères d'octroi et imaginer des mesures correctives.

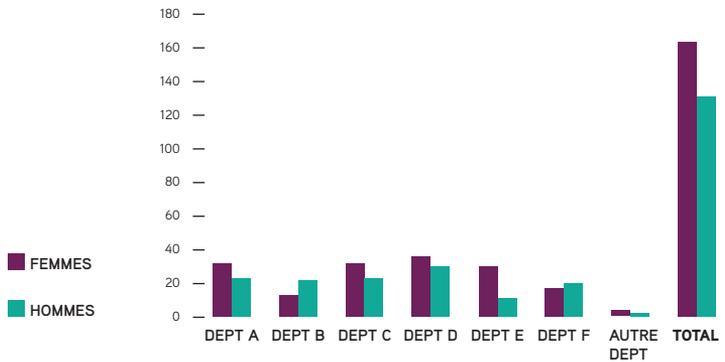
Cela a été le cas, au Conseil général du Finistère, à la suite d'une étude sexuée sur les bénéficiaires de son aide économique.

LES CRITÈRES D'OCTROI DE LA BOURSE AUX JEUNES CRÉATEURS D'ENTREPRISE (BJCE) DU CONSEIL GÉNÉRAL DU FINISTÈRE ONT ÉTÉ MODIFIÉS POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ. IL A ÉTÉ DÉCIDÉ EN 2007 D'OUVRIRE LE DISPOSITIF AUX FEMMES JUSQU'À 35 ANS RÉVOLUS (CONTRE 30 ANS POUR LES HOMMES) POUR PRENDRE EN COMPTE NOTAMMENT L'IMPACT DES MATERNITÉS SUR L'ENTRÉE EN CRÉATION D'ENTREPRISE. PAR AILLEURS, L'AIDE A ÉTÉ OUVERTE À L'ACTIVITÉ COMMERCIALE EN MILIEU RURAL. LA PART DES FEMMES A FORTÉMENT PROGRESSÉ, PASSANT DE 22% EN 2004 À 67% DES BÉNÉFICIAIRES EN 2011. CES DONNÉES S'EXPLIQUENT AUSSI PAR UNE PART MOINDRE DE CRÉATION D'ENTREPRISES DANS L'INDUSTRIE ET LE BÂTIMENT (SECTEURS À DOMINANTE MASCULINE), DU FAIT DE LA CRISE.

**ÉTUDE DE CAS N°2 :****ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS D'AVENIR DANS UNE RÉGION**

Les emplois d'avenir ont été créés par la loi N°2012-1189 du 26 octobre 2012. Ils ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'Etat soutient ainsi la création de 150 000 emplois d'avenir en 2014. Ces emplois aidés sont principalement réservés au secteur non marchand : des associations, des organismes à but non lucratif, des établissements publics, des collectivités territoriales.

Les jeunes sortant sans diplôme du système scolaire sont une des cibles privilégiées de ce dispositif. Or, selon des données de l'INSEE de 2003, 57 % des individus sortis sans diplôme du système scolaire entre 1990 et 2003 sont des hommes. Nous devrions donc retrouver cette proportion d'hommes et de femmes dans ce dispositif.

**Nombre d'emplois d'avenir créés, par sexe, par département**

Les femmes représentent 56% des bénéficiaires des emplois d'avenir. Toutefois, cette répartition varie selon les départements sans doute au regard des métiers proposés.

En effet, si on fait une analyse des postes occupés par sexe, on constate que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Les deux métiers les plus exercés par les femmes sont « personnel polyvalent des services hospitaliers » et « aide à la vie quotidienne » quand les deux les plus exercés par les hommes sont « agent d'entretien des espaces verts » et « maintenance de bâtiments et de locaux ».

On note aussi que les femmes sont présentes sur **18 métiers** et que les 5 métiers les plus exercés le sont par 79% d'entre elles. Les hommes sont présents sur 33 métiers et les 5 métiers les plus exercés le sont par 57% d'entre eux. Les emplois d'avenir occupés par les femmes sont donc très peu diversifiés et le sont beaucoup moins que ceux occupés par les hommes.

ON PEUT DONC DIRE QUE LES FEMMES SONT SURREPRÉSENTÉES DANS LES EMPLOIS D'AVENIR, PAR RAPPORT À LA POPULATION CIBLÉE PUISQUE SELON LES STATISTIQUES, LES JEUNES LES MOINS OU PAS DIPLOMÉS SONT EN MAJORITÉ DES GARÇONS. CELA PEUT ÊTRE LIÉ AUX MÉTIERS PROPOSÉS QUI NOUS L'AVONS VU SONT PEU MIXTES. IL EST AUSSI POSSIBLE QUE LES GARÇONS « DÉCROCHEURS » SOIENT PLUS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI QUE LES FILLES. ON CONSTATE QUE LE DISPOSITIF ACTUEL RENFORCE LA TENDANCE À LA NON-DIVERSIFICATION DE L'EMPLOI FÉMININ.

EMPLOIS PRINCIPALEMENT OCCUPÉS PAR LES FEMMES	NBRE D'EMPLOIS CRÉÉS	% PAR RAPPORT AU TOTAL DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES FEMMES	
PERSONNEL POLYVALENT DES SERVICES HOSPITALIERS	32	20%	80 % des femmes dans 5 métiers
AIDE À LA VIE QUOTIDIENNE	32	20%	
SECRÉTARIAT ASSISTANCE	23	14%	
NETTOYAGE ET PROPRETÉ INDUSTRIEL	22	14%	
ANIMATION D'ACTIVITÉS DE LOISIRS	19	12%	
PRODUCTION CULINAIRE (PERSONNEL DE CUISINE ET POLYVALENT DE RESTAURATION)	12	7%	
ACTION SOCIALE, SOCIO-ÉDUCATIVE ET SOCIO-CULTURELLE	6	4%	
AIDE EN PUÉRICULTURE	5	3%	
<b>TOTAL POUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS</b>	<b>151</b>	<b>94%</b>	
<b>TOTAL DES EMPLOIS OCCUPÉS</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>	

EMPLOIS PRINCIPALE- MENT OCCUPÉS PAR LES HOMMES	NBRE D'EM- PLOIS CRÉÉS	% PAR RAPPORT AU TOTAL DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES HOMMES	<i>57 % des hommes dans 5 métiers</i>
ENTRETIENS DES ESPACES VERTS	22	17%	
MAINTENANCE DE BÂTIMENTS ET DES LOCAUX	20	15%	
EDUCATION ET ACTIVITÉS SPORTIVES	12	9%	
NETTOYAGE DES ESPACES URBAINS	11	8%	
ANIMATION DE LOISIRS AUPRÈS DES ENFANTS ET ADOLESCENTS	10	8%	
PLONGE EN RESTAURATION	8	6%	
ENTRETIEN DES ESPACES NATURELS	5	4%	
<b>TOTAL PRINCIPAUX EMPLOIS</b>	<b>88</b>	<b>67%</b>	
<b>TOTAL EMPLOIS OCCUPÉS</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>	

### ÉTUDE DE CAS N°3 :

#### LES SUBVENTIONS D'UNE COMMUNE AUX CLUBS SPORTIFS

Dans une commune d'Ile-de-France de 6000 habitant-e-s, l'adjoint aux sports a demandé aux services de faire une étude sexuée sur la pratique sportive et sur les aides directes (subventions) et indirectes (coût des installations sportives et coût en personnel) attribuées pour chaque sport par la commune.

Les deux sports qui comptent le plus de licencié-e-s sont pour les femmes la gymnastique et la gym forme et pour les hommes le rugby et le football. A l'année, les moyens alloués estimés sont de 22 000 € pour le Rugby comme pour le football, moins de 5 100 € pour la gym forme et de 12 500 € pour la gymnastique. A noter que le montant de la subvention pour le football et la gymnastique est le même mais que la ville intervient davantage dans le football via l'entretien des infrastructures et le personnel mis à disposition. Si on calcule les moyens alloués au regard du nombre de licencié-e-s, on note que la commune dépense :

- / Pour le football : 77 € par personne
- / Pour la gymnastique : 54 € par personne
- / Pour le rugby : 66 € par personne
- / Pour la gym forme : 16 € par personne

AINSI CETTE ÉTUDE A PERMIS D'ANALYSER QUE LES DÉPENSES DE LA COMMUNE ÉTAIENT PLUS IMPORTANTES POUR LES SPORTS À DOMINANTE MASCULINE. A PARTIR DE CE CONSTAT, L'ADJOINT AUX SPORTS A LANCÉ UNE CONSULTATION AUPRÈS DE TOUS LES CLUBS POUR CONSTRUIRE UN PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SPORT.

### L'action des collectivités locales produirait-elle des discriminations ?

L'enquête conduite par Yves Raibaud et Edith Maruejols<sup>27</sup> dans 3 communes de la communauté urbaine de Bordeaux montre que les filles sont deux fois moins nombreuses que les garçons à pratiquer des activités sportives : 35% de filles pour 65% de garçons. Cette enquête montre que cela est lié à l'offre sportive proposée sur le territoire. Toutefois, l'offre sportive municipale, destinée aux enfants du primaire est sensiblement plus mixte que celles proposées par les clubs spécialisés. Dans la première, on note une participation des filles de l'ordre de 37% quand elle tombe à 24% dans les secondes. Ce décrochage s'explique de diverses manières :

/ Le soutien financier (subvention, équipement) des collectivités est plus important pour les clubs proposant des activités non mixtes et dirigées vers les garçons.

/ Les équipements sportifs dédiés aux pratiques libres le sont essentiellement en direction des équipements utilisés par les garçons comme les skates park, les city park.

/ Les équipements de confort sont réduits : pas de miroirs, de douches séparées et fermées, de sèche-cheveux dans les vestiaires.

/ Si les équipes d'animateur-riche-s sportif-ve-s sont mixtes pour les activités dédiées aux plus petits, elles se masculinisent fortement pour les activités dédiées aux adolescent-e-s.

CETTE RÉPARTITION INÉGALE DES RESSOURCES N'EST PAS MISE EN ŒUVRE VOLONTAIREMENT PAR LES COLLECTIVITÉS. EN RÉALITÉ, LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EST IMPENSÉE. ON CROIT AGIR POUR TOUS ET DONC POUR TOUTES. C'EST EN ANALYSANT LES DONNÉES DE LA POPULATION, LES MONTANTS DES INVESTISSEMENTS ET DES SUBVENTIONS ALLOUÉES QUE L'ON PEUT MESURER OBJECTIVEMENT VERS QUI ET COMMENT EST REDISTRIBUÉ L'ARGENT PUBLIC.

—

**27**

*La mixité  
filles-garçons dans le  
loisir des jeunes*  
Université Bordeaux 3  
ADES CNRS, 2011

---

# Les étapes pour agir

*Si d'un point de vue politique comme technique, les acteurs sont convaincus de l'intérêt pour leur collectivité d'agir en matière d'égalité femmes-hommes, il reste à définir les modalités d'action. Comment lutter contre les inégalités femmes-hommes qui peuvent être plus ou moins marquées selon le territoire ? Comment prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les nouveaux projets de la collectivité ? Qui mobiliser ? Avec quels outils ?*

---

## ELABORER UN DIAGNOSTIC DES INÉGALITÉS

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité nécessite au préalable de définir les champs prioritaires sur lesquels il est pertinent d'agir. Pour cela, il est nécessaire de connaître la situation des femmes et des hommes et des inégalités sur le territoire et au sein de la collectivité. Il s'agit donc de réaliser un diagnostic territorial sur :

- / La situation économique, sociale, éducative, professionnelle, etc. des femmes et des hommes habitant le territoire et donc l'analyse des inégalités femmes-hommes prégnantes au niveau local
- / La répartition par sexe des bénéficiaires des politiques publiques locales mises en œuvre et des moyens alloués
- / la situation de l'égalité professionnelle en interne à la collectivité. Ce diagnostic est obligatoire depuis janvier 2014 (voir partie 3 sur le cadre légal).

C'est en s'appuyant sur ces 3 niveaux de diagnostic que les actions à conduire et l'approche la plus adaptée peuvent être définies.

## APPROCHE SPÉCIFIQUE OU APPROCHE INTÉGRÉE : DEUX APPROCHES QUI SE COMPLÈTENT

Pour agir, il existe deux approches qui se complètent : l'approche intégrée et l'approche spécifique.

Dans le cadre de l'approche intégrée (dite aussi *gender mainstreaming*), il s'agit de **prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous**. Cette action prendra en compte les éventuels déséquilibres pour y remédier. Il s'agit de mettre en œuvre des actions préventives. C'est aussi une dynamique de **changement structurel** qui est recherchée : « *L'approche intégrée de l'égalité est un processus politique autant que technique. Il requiert de nouvelles approches et un effort d'imagination politique, une évolution culturelle des organisations et des institutions, qui concourront ensemble à modifier les structures sociales.* »<sup>28</sup>»

Le concept d'approche intégrée de l'égalité est apparu dans divers documents internationaux à la suite de la troisième Conférence de Nations Unies sur les Femmes à Nairobi en 1985. Ce principe figure dans le programme d'action de la Commission européenne sur l'égalité des chances à partir de 1991 et en est devenu un axe principal à partir de 1996. En France, la Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes présentée le 8 mars 2004 participe à la diffusion de cette approche intégrée de l'égalité. Par ailleurs, l'article 1 de la loi cadre sur l'égalité femmes-hommes en cours de discussion précise « *l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. (...)* »

Parallèlement à une approche intégrée, il est possible de mettre en œuvre des actions dédiées à l'égalité femmes-hommes ou s'adressant aux femmes et donc développer **une approche spécifique**.

Les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes que ce soit dans le champ de l'emploi, des loisirs, de l'exercice des responsabilités familiales, des violences... Il s'agit d'actions correctives.

IL EST CONSEILLÉ DE METTRE EN PLACE LES DEUX APPROCHES. LES ACTIONS SPÉCIFIQUES PERMETTENT DE RENDRE VISIBLES LES QUESTIONS AUTOUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LES INÉGALITÉS QUI PERSISTENT. PAR AILLEURS, LES ACTEURS NON SPÉCIALISÉS S'APPROPRIENT ET ADHÈRENT À LA RÉALITÉ ET AU THÈME DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU GRÉ DES PROJETS. L'APPROCHE INTÉGRÉE PERMET D'INSCRIRE LA QUESTION DURABLEMENT EN FAÇONNANT L'ÉLABORATION ET LE SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES ET EN ANTICIPANT SUR LES EFFETS NÉGATIFS D'UNE POLITIQUE OU D'UN DISPOSITIF.

—  
**28**

Conseil de l'Europe,  
*L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*,  
Strasbourg,  
mai 1998, p15

**Concrètement voici deux exemples qui rendent compte de la complémentarité des deux approches :**

DIAGNOSTIC	ACTION	DÉMARCHE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
FAIBLE PRÉSENCE DES FILLES DANS LES MUSIQUES ACTUELLES	Financement d'une action en direction des jeunes filles portée par une association travaillant sur les musiques actuelles.	Action spécifique
	Convention de soutien des festivals de musiques intégrant des objectifs de représentation équilibrée femmes-hommes	Action intégrée <u>Condition de réussite :</u> Sensibilisation des acteurs et éventuellement bonification de l'aide financière.
MOINDRE PRATIQUE SPORTIVE DES FILLES ET DES FEMMES	Mise en place d'une action en direction des filles dans les quartiers prioritaires	Action spécifique reconduite chaque année
	Conditionnalité des aides aux associations sportives à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes : amélioration du taux de mixité dans certains sports, amélioration de l'offre de sports à dominante féminine, représentation équilibrée au sein des instances dirigeantes,...	Action intégrée Condition de réussite : sensibilisation des acteurs-rices et bonification des aides

### CONSTRUIRE UN PLAN D'ACTION

En général, les collectivités conduisent déjà des actions spécifiques et/ou des actions intégrées en matière d'égalité femmes-hommes. Mais celles-ci ne sont pas nécessairement connues et rattachées à une politique globale de lutte contre les inégalités. **L'élaboration d'un plan d'action permet de valoriser et de mettre en cohérence un ensemble d'actions tant en direction de la population (en externe) qu'en direction des agent-e-s (en interne).**

Ainsi, s'appuyant sur un diagnostic des inégalités, le plan d'action pourra

comprendre des actions à renouveler, d'autres à améliorer et de nouvelles actions pourront être programmées. L'ensemble des actions du plan constitue une politique globale et cohérente de la collectivité pour lutter contre les inégalités femmes-hommes sur le territoire.

Un guide pratique sur la réalisation d'un diagnostic territorial sur l'égalité femmes-hommes et l'élaboration d'un plan d'action est disponible auprès du Centre Hubertine Auclert.

### **LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE COMME FEUILLE DE ROUTE!**

La Charte européenne pour l'Égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est un outil intéressant tant pour les élu-e-s que pour les agent-e-s qui souhaitent mettre en œuvre une politique intégrée de l'égalité femmes-hommes.

Cette charte a été rédigée en 2006 par le Comité des Communes et Régions d'Europe et ses associations nationales membres, parmi lesquelles l'association Française, l'AFCCRE. Elle est donc le [fruit d'un consensus européen](#). Son élaboration a été soutenue par la Commission européenne.

La Charte rappelle les droits et le cadre juridique et politique de l'égalité femmes-hommes au niveau européen. Elle comprend [8 champs et 30 articles portant sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales](#), du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services. Ainsi les collectivités sont invitées à mettre en œuvre des actions intégrées et spécifiques dans le [champ économique, social, culturel, sportif](#) mais aussi la [représentation démocratique, la lutte contre les stéréotypes, le développement durable, l'aménagement du territoire et l'action sur l'égalité professionnelle en interne](#).

CHAMPS DE LA CHARTE	OBJET / COMPÉTENCES
<b>RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE / RÔLE DU POLITIQUE</b>	<p>Engagement à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'exercice de <b>responsabilité politique et civique</b>, à favoriser <b>l'accès égal à l'information, la consultation</b>, à développer des <b>partenariats</b> et rendre compte des progrès, <b>lutter contre les stéréotypes</b>.</p> <p><i>/ Ex: Application de la parité ou encouragement à la parité dans les instances consultatives : Conseil de quartier, Conseils citoyens, commissions extra-municipales,...</i></p>
<b>CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ</b>	<p>Engagement général à travailler sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations multiples, à mettre en place une <b>analyse sexuée des politiques publiques</b> de leur conception à leur évaluation.</p> <p><i>/ Ex: Mise en place d'une communication non stéréotypée et participant à une visibilité égale des femmes et des hommes : revue locale, campagne de communication...</i></p>
<b>LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR</b>	<p>Engagement à <b>mettre en œuvre l'égalité professionnelle</b> : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème.</p> <p><i>/ Ex: Travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers.</i></p>
<b>FOURNITURE DE BIENS ET SERVICES</b>	<p>S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès de ses fournisseurs <b>de biens et de services, dans le cadre des marchés publics ou des subventions associations</b>.</p> <p><i>/ Ex: Mise en place d'une conditionnalité des aides aux associations à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes ou octroi d'un bonus de financement pour le développement d'actions dans ce domaine.</i></p>
<b>LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES</b>	<p>Promouvoir, mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans toutes ses compétences dont l'éducation, la santé, les services sociaux, la garde d'enfants, les soins aux personnes dépendantes à charge, l'insertion, le logement, la culture, les sports et loisirs, la sécurité, la violence sexuée, le trafic des êtres humains, etc.</p> <p><i>/ Ex: Dans le champ de l'emploi, mise en place d'actions spécifiques sur l'insertion professionnelle des femmes en situation de monoparentalité.</i></p> <p><i>/ Ex: Dans le champ de la culture, analyser la programmation culturelle de la ville selon le genre et/ou des budgets alloués à la création.</i></p>

<b>PLANNING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	<p>Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement</p> <p><i>/ Ex: Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'occupation, l'usage et la sécurisation de l'espace public lors de l'aménagement de nouveaux quartiers ou des opérations de réhabilitation de quartiers. création d'un concours sur l'entrepreneuriat féminin.</i></p>
<b>LE RÔLE DE RÉGULATION</b>	<p>Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes.</p> <p><i>/ Ex: En France, les collectivités n'ayant pas de pouvoir législatif ne sont pas concernées.</i></p>
<b>JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE</b>	<p>Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelages. Promotion et intégration de l'égalité femmes-hommes dans les actions de coopération.</p> <p><i>/ Ex: Intégration d'un critère de prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le soutien au financement des projets de coopération portés par les associations locales.</i></p>

Chaque signataire s'engage à rédiger dans les deux ans un plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

La signature de la charte est pour certaines collectivités un évènement qui marque le début de la démarche sur l'égalité femmes-hommes. Pour d'autres collectivités la signature a lieu après l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action et vient en appui au lancement de ce plan.

En mars 2014, 166 collectivités françaises avaient signé la charte dont 114 communes, 21 conseils généraux, 15 conseils régionaux et 16 structures intercommunales.

## PARTIE 4

# LE CADRE LÉGAL

*L'un des outils à la disposition des élu-e-s et des agent-e-s qui souhaitent impulser une politique d'égalité femmes-hommes au sein de leur collectivité est celui du droit. On peut observer à ce niveau un renforcement des obligations légales notamment en matière d'égalité professionnelle. Mais le champ des politiques publiques n'est pas en reste avec la loi cadre sur l'égalité femmes-hommes qui devrait être adoptée courant 2014.*

---

# Des obligations en tant qu'employeur-e

---

## LA LOI DU 12 MARS 2012

Les collectivités locales sont dorénavant soumises à des obligations similaires au secteur privé notamment via la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-e-s contractuels dans la Fonction publique qui comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 50 à 58).

Cette loi prévoit que les collectivités locales présentent en comité technique un [rapport sur l'égalité professionnelle](#) dans le cadre du bilan social. Ce rapport de situation comparée obligatoire pour les entreprises du secteur privé depuis 1983 (loi Roudy) est [un outil majeur pour la mise en place d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle](#). En effet, il s'agit de comparer et d'analyser les écarts entre la situation des femmes et celles des hommes dans la structuration même des effectifs (répartition par catégorie, par filière, âge) mais aussi au niveau des recrutements, départs, promotions, formations, temps de travail, rémunérations, conditions de travail et de l'articulation des temps de vie. C'est à partir de ce diagnostic que l'on peut analyser les inégalités femmes-hommes et définir les actions à mettre en œuvre.

Mais la loi du 12 mars a surtout fait parler d'elle car elle prévoit la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant-e-s. Ces quotas seront mis en œuvre :

/ Au sein des conseil d'administration et des Conseils de Surveillance des établissements publics de l'Etat.

/ Pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) mais aussi pour les jurys et les comités de sélection. C'est donc surtout sur ces deux champs que les collectivités locales sont concernées.

Concrètement, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants sont concernés par la mise en place des quotas dans les comités de direction. Ces comités de direction devront comporter, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018. Cette proportion est fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. En cas de non-respect de cette obligation, les établissements se verront appliquer des pénalités financières.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2015, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection devra respecter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

Cette loi concède aussi de nouveaux droits aux agent-e-s qui prennent un congé parental. Les agent-e-s conservent leurs droits à l'avancement, en totalité la première année de chaque congé parental, puis pour moitié durant le reste du congé parental.

Voté à la fin de la mandature du précédent gouvernement, les décrets d'application de la loi du 12 mars 2012 n'ont été publiés au journal officiel que le 1er janvier 2014. Toutefois le 8 mars 2013, dans le prolongement de la loi du 12 mars 2012, un protocole d'accord a été signé entre la Ministre de la Réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique et l'ensemble des syndicats des trois fonctions publiques.

## LE PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DU 8 MARS 2013

Si ce protocole d'accord n'a pas de valeur prescriptive, il constitue néanmoins une incitation politique. Ce protocole qui s'organise autour de 4 axes apporte aussi des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi de 2012. Une circulaire d'application a été publiée le 8 juillet 2013.

Le premier axe porte sur le rôle du dialogue social. Dans ce cadre, il est rappelé l'obligation pour les employeurs publics de réaliser un **rapport de situation comparée** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. En annexe du protocole sont définis **les 27 indicateurs** auxquels peuvent être adjoints d'autres indicateurs en fonction des particularités de la collectivité concernée.

L'axe 2 du protocole porte sur la **mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique**.

Dans ce cadre, il est suggéré pour supprimer les écarts de rémunération, d'avoir une attention particulière à la carrière des **personnes ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité ou travaillant à temps partiel ou disposant d'un poste à temps non complet**.

Par ailleurs, les collectivités sont invitées à **mettre en place des actions concrètes pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations** en direction des acteurs-rices de la gestion des ressources humaines et de l'ensemble des agents. A ce niveau, le protocole souligne l'importance d'agir dans cinq champs :

/ **La communication** : le protocole précise qu'il est important de veiller à la communication sur les métiers lors des campagnes de recrutement ou dans l'écriture des profils de poste.

/ **La formation** des agent-e-s aux enjeux de l'égalité professionnelle : le protocole insiste sur la formation sur l'égalité professionnelle des gestionnaires des ressources humaines et des cadres conduisant les entretiens professionnels et d'évaluation. Il est suggéré de prévoir que cette question soit abordée dans le parcours d'intégration des nouveaux agent-e-s.

/ **Le recrutement** : pour garantir l'égalité dans les recrutements, il est suggéré que des formations spécifiques soient proposées aux membres de jury de recrutement, qui devront respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi ses membres en 2015 (loi du 12 mars 2012). Il est aussi proposé qu'une analyse des candidatures reçues et retenues soit réalisée et intégrée au rapport de situation comparée.

/ **L'accès à la formation professionnelle** : Il s'agit d'encourager la formation de préférence à proximité ou à distance et prenant en compte le rythme de travail des agent-e-s. Il est suggéré d'encourager et de faciliter l'accès des femmes aux formations promotionnelles. Il est aussi suggéré de proposer systématiquement une action de formation d'adaptation à l'emploi pour les personnes ayant été en congé plus d'un an.

/ **Le déroulement de carrière et la promotion** : le protocole suggère pour les collectivités locales de mettre en place avec les représentant-e-s du personnel une politique volontariste de promotion des femmes et de porter une attention particulière au déroulement de carrière des femmes.

**Le 3ème axe du protocole porte sur un meilleur partage entre la vie professionnelle et la vie personnelle.** A ce niveau, le protocole invite les employeur-e-s publics à prévoir des mesures sur la prise de congés familiaux, la garde d'enfants, l'accès au temps partiel.

Il est précisé que les agent-e-s qui souhaitent prendre un congé familial ou travailler à temps partiel doivent **être informés sur les règles applicables et**

#### *FOCUS SUR LES ÉCARTS EN TERMES DE RETRAITE*

*En 2011 la pension moyenne des femmes représentait 58% de celle des hommes : 1603 euros pour les hommes et 932 pour les femmes. Les femmes valident en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes et ne sont que 41% à effectuer une carrière complète, soit moins d'1 femme sur 2 pour 86% des hommes. Les écarts entre les montants moyens des pensions des hommes et des femmes, est de 15% fin 2008 dans la FPE, 12% pour la FPT et 3.7% pour la FPH. Certaines pensions de retraites d'agents de la fonction publique ne dépassent pas 500 euros. En effet, la part des femmes en temps partiel est, tous statuts confondus, de 20,4% dans la fonction publique de l'Etat, de 30,2% dans la fonction publique territoriale et de 22,2% dans la fonction publique hospitalière.*

les conséquences sur leur carrière, leur rémunération, et le montant de leur pension ainsi que sur les modalités de retour de congés ou à temps plein. Il est aussi suggéré qu'un entretien soit effectué avant le départ en congé et avant sa reprise de fonctions afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail. Cet entretien peut être complété, en accord avec l'agent-e, d'une formation pour faciliter la reprise de poste.

La collectivité est aussi encouragée à mettre en place des dispositifs d'organisation du travail favorisant une meilleure articulation de temps de vie et notamment à mettre en place une **charte des temps** dont un modèle est proposé en annexe.

L'axe 4 du protocole d'accord porte sur la **prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**. La loi du 6 août 2012 fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel, le protocole prévoit la mise en place de formations spécifiques pour les agent-e-s des services des ressources humaines et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral ainsi que toute forme de violence faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail. Il est souligné que cette question est aussi de la compétence des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et des acteurs opérationnels (médecins de prévention, assistant-e-s sociaux, psychologues du travail).

Il est donc possible aujourd'hui de s'appuyer sur la loi du 12 mars 2012 et sur le protocole d'accord pour impulser une démarche sur l'égalité professionnelle en interne. Mais qu'en est-il au niveau des politiques publiques ?

---

# Le projet de loi-cadre sur l'égalité femmes-hommes

---

Un-e élu-e ou un-e agent-e qui souhaitait jusqu'à présent travailler sur l'égalité femmes-hommes dans le sport ou la culture par exemple n'avait guère le choix que de s'appuyer sur les directives européennes relatives à l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes. Il sera bientôt possible de s'appuyer sur la loi-cadre sur l'égalité femmes-hommes.

Le projet de loi-cadre sur l'égalité femmes-hommes est en effet un dispositif innovant et prometteur dont quelques articles concernent plus spécifiquement les collectivités locales.

**L'article 1er** de la loi dit que : « *L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.* »

L'article 1er précise que « *la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :*

- a) Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et la mixité dans les métiers ;*
- b) Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;*
- c) Des actions tendant à faciliter un partage équilibré des responsabilités parentales ;*
- d) Des actions pour mieux articuler les temps de vie ;*
- e) Des actions destinées à prévenir les stéréotypes sexistes ;*
- f) Des actions de prévention et de protection contre les atteintes à la dignité des femmes ;*
- g) Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes.* »

A compter de l'entrée en vigueur de la loi-cadre, **l'approche intégrée de**

**l'égalité femmes-hommes deviendra donc la règle.** Les acteurs et les actrices de l'égalité femmes-hommes, qu'ils-elles soient en interne ou en externe, vont pouvoir se saisir de cet article 1er pour impulser la mise en place d'une démarche sur le sujet et sur l'ensemble ou une partie des champs énoncés. On peut aussi faire l'hypothèse que cela va inciter à la production de davantage de données sexuées sur les bénéficiaires.

Toutefois, rappelons que les fonds européens exigent depuis des années que la question de l'égalité femmes-hommes soit prise en compte de manière transversale. Or les services instructeurs et les porteurs de projet n'ayant pas bénéficié de formation sur le sujet, cette question reste peu traitée. **La mise en place de l'article 1er passe donc par un travail d'information et de formation des élu-e-s et des agent-e-s.** On verra aussi ci-dessous que l'article 18 prévoyant un débat annuel sur l'égalité femmes-hommes au sein des assemblées locales pourrait être un levier important.

Il convient aussi de rappeler que conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, le législateur est tenu de **réaliser une étude d'impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour chaque texte en discussion au sein des assemblées** (Assemblée Nationale et Sénat). Il est possible de s'appuyer sur cette obligation au niveau de la production des lois pour suggérer qu'une collectivité s'impose le même exercice sur des politiques publiques locales.

**L'article 3** de la loi-cadre prévoit quant à lui **l'interdiction de soumissionner aux marchés publics** pour les entreprises candidates qui ne pourront justifier du respect de leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Cela concerne toutes les entreprises de droit privé de plus de 50 salarié-e-s.

Cet article fait suite au rapport du député Vincent Feltess (*Egalité Femmes-Hommes dans les territoires : état des lieux des bonnes pratiques dans les collectivités locales et propositions pour les généraliser*, 2014) commandé par la Ministre des Droits des femmes sur les bonnes pratiques dans les collectivités locales en matière d'égalité femmes-hommes. Dans ce rapport, il consacre un chapitre à l'accès à la commande publique. Il explique que *« 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. »*

En effet, des collectivités territoriales réfléchissent depuis plusieurs années au levier de la commande publique pour favoriser l'égalité professionnelle car l'investissement des collectivités représente aujourd'hui 70% de l'investissement public. L'article 3 permet de mettre en œuvre ce levier.

Toutefois d'autres actions peuvent être initiées sur la commande publique comme le précise Vincent Feltesse. « *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. »*

Ainsi, certaines collectivités sensibilisent les entreprises candidates par un questionnaire sur l'égalité professionnelle dans le dossier de candidature. C'est le cas du Conseil régional du Limousin ou le Conseil général des Côtes d'Armor.

### INTÉGRATION D'UN CRITÈRE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS UN CAHIER DES CHARGES

*La prise en compte de l'égalité peut faire partie de la notation d'une candidature quand l'objet le permet. Ainsi, de 2006 à 2009, 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 ». Cela obligeait les prestataires à indiquer la manière dont, en tant qu'employeurs et organismes de formation, ils traitaient de ces questions. La réponse à ces questions était notée sur 12 points sur un total de 100. Depuis 2010, la Région fait désormais obligation aux organismes de formation de dispenser un module de sensibilisation à l'égalité à chaque stagiaire bénéficiant d'une action collective de formation.*

**L'article 18 ter** du projet de loi, ajouté à l'Assemblée Nationale lors de la lecture du 28/01/2014, concerne directement les collectivités locales. Cet article modifie le code des collectivités territoriales (CCT). Il assure que dans les assemblées locales, les listes d'élu-e-s seront constituées pour assurer la parité entre la tête de l'exécutif et son ou sa premièr-e adjoint-e / vice-président-e.

Il pose également le fait que **dans les communes de plus de 10 000 habitants, et préalablement aux débats sur le projet de budget, le/la maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce rapport concernera le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes qu'elle vise à mettre en place pour améliorer l'égalité femmes-hommes. Le projet de loi précise toutefois que « le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret » et que « ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 10 000 habitants. » Les mêmes obligations sont posées à l'article 18 ter 2e et s'adressent au président-e du conseil général et au président-e du conseil régional.

Si cette disposition est conservée en deuxième lecture et les décrets d'application publiés, elle sera un réel levier pour impulser une démarche intégrée de l'égalité femmes-hommes.

D'autres champs de la loi cadre intéressent les collectivités locales. En tant qu'employeur-e, les collectivités devront prendre en compte la période du complément de libre choix d'activité (6 mois), rebaptisé prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare) qui sera réservée au second parent. En tant qu'acteur public, les dispositions relatives au dispositif de garantie publique contre les impayés de pensions alimentaires mis en œuvre à partir de 2016 ou les mesures sur la lutte contre les violences faites aux femmes peuvent impacter les dispositifs locaux. Il est donc important en tant qu'acteur-riche de l'égalité femmes-hommes dans une collectivité de se tenir informé de la mise en œuvre de cette future loi-cadre.



PARTIE 5

---

# LES CLEFS

## DE RÉUSSITE DES POLITIQUES LO- CALES D'ÉGALITÉ

*Les témoignages et les études sur les politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes montrent qu'il y a des facteurs qui favorisent leur mise en œuvre et leur réussite.*

*Il convient notamment de mobiliser et donc de convaincre décideurs, décideuses et agent-e-s au sein des services de l'intérêt d'agir. Des freins culturels, financiers et méthodologiques sont à lever en s'appuyant notamment sur l'implication au plus haut niveau et la mise en place de moyens dédiés.*



---

# Convaincre

*Afin de pouvoir définir une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est important de convaincre que cette question est importante pour la collectivité et le développement du territoire. La mobilisation des décideurs et décideuses est un élément clé, tant au niveau de l'exécutif que de la direction générale.*

*Par ailleurs, l'égalité femmes-hommes étant une question traversant l'ensemble des compétences et concernant aussi la collectivité employeuse, il est indispensable de convaincre et de travailler avec ses collègues élu-e-s et agent-e-s.*

*Trois types d'arguments peuvent être mis en avant :*

*des arguments sur la persistance des inégalités femmes-hommes sur le territoire*

*des arguments sur la qualité et la performance de l'action publique*

*des arguments pour s'intégrer dans les dynamiques nationales et locales*

---

## DÉMONTRER LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS SUR LE TERRITOIRE

Un moyen de convaincre un-e interlocuteur-trice, est de lui apporter des informations qui vont l'intéresser, car cela répond à ses préoccupations et parce qu'elles lui seront utiles pour son champ d'action.

On peut d'une part s'appuyer sur des données sexuées [sur la situation économique et sociale de la population](#) et retenir quelques [indicateurs clés](#), permettant de comparer le territoire à la réalité régionale et nationale. Les indicateurs peuvent porter sur la monoparentalité, le taux d'emploi et de chômage, les situations de précarité, l'accès aux modes d'accueil de la petite enfance, les violences faites aux femmes, la pratique sportive ou culturelle, etc. Ces données peuvent être récupérées auprès de l'INSEE et des observatoires locaux ainsi que sur le site du Ministère des Droits des femmes. Il est aussi possible de trouver des études plus sectorielles ou thématiques pour étayer l'argumentaire (voir les chiffres et sources énoncés dans la première partie).

Si elles existent, on peut également s'appuyer sur les **données sexuées concernant les bénéficiaires** des politiques publiques locales. Une étude de ces données au regard de la réalité sociologique du territoire peut mettre en avant un déficit d'accès de certains publics (voir l'exemple des aides locales à la création d'entreprise dans la partie 3).

Enfin, il ne faut pas négliger les données relatives à la situation des femmes et hommes travaillant pour la collectivité locale. Si le rapport de situation comparée n'est obligatoire qu'à compter du 1er janvier 2014, les bilans sociaux précédents peuvent contenir des données sexuées notamment sur la répartition par catégorie et par filière. Certains points peuvent déjà être mis en avant : la faible mixité des métiers, la part des femmes dans les emplois à temps non complet, la part des femmes dans les emplois cadres, etc. D'autres études ou enquêtes internes peuvent contenir aussi des données sexuées exploitables (étude sur les risques psychosociaux, sur les conditions de travail)

### **AGIR POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, C'EST CONSTRUIRE DES POLITIQUES PLUS EFFICACES**

Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques permet notamment de vérifier, en amont comme a posteriori, que les dispositifs et politiques vont aller vers les personnes qui en ont le plus besoin. Il s'agit aussi, en proposant des mesures correctives, d'anticiper et d'intervenir sur les discriminations indirectes générées par les politiques ou sur les inégalités éventuelles dans l'accès aux services publics. A ce niveau, la démarche permet de vérifier l'efficacité et l'efficience de la politique conduite. Dans un contexte de raréfaction de l'argent public cet argument peut peser.

Intégrer un indicateur de sexe dans la production de données peut être perçu comme un travail complexe de reporting qui exige du temps supplémentaire. A ce stade, il est important d'insister sur le fait que les statistiques sexuées viennent enrichir l'information et la connaissance. Cela peut contribuer à donner plus de sens à l'action et améliorer les services proposés tant aux usagères qu'aux usagers. Par ailleurs, les requêtes informatiques sur le sexe peuvent être automatisées et ne demandent du temps que l'année de la construction des indicateurs.

### **S'INTÉGRER DANS LES DYNAMIQUES NATIONALES ET LOCALES**

Au niveau européen, national et local, il y a à la fois des obligations nouvelles, qui contraignent les collectivités à agir pour l'égalité, et des dispositifs incitatifs qui aident et proposent un cadre à celles et ceux qui décident de s'engager dans ces politiques.

En France, il est possible de s'appuyer sur la politique gouvernementale en matière d'égalité femmes-hommes à travers le projet de loi cadre (voir chapitre 4), les feuilles de route de chaque ministère sur l'égalité femmes-hommes et les études d'impact qui sont réalisées pour chaque projet de loi. La politique gouvernementale en matière d'égalité femmes-hommes touche toutes les politiques publiques et les articles 1, 3 et 18 de la loi cadre concernent particulièrement celles conduites par les collectivités.

Si la collectivité est signataire de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », elle s'engage politiquement à élaborer un plan d'action dans les 2 ans. Si la collectivité n'est pas signataire, il est possible de mettre en avant les initiatives innovantes d'une collectivité voisine. Des collectivités agissent aujourd'hui en faveur de l'égalité femmes-hommes pour améliorer leur image et donc leur attractivité, tant pour les habitant-e-s que pour les agent-e-s.

Il peut aussi être intéressant de faire référence au protocole d'accord entre le Ministère des Droits des femmes et les associations d'élu-e-s locaux (Assemblée des départements de France - ADF, Association des régions de France - ARF, Association des maires des grandes villes de France - AMGVF, Fédération des villes moyennes - FVM, Association des petites villes de France APVF, Association française du conseil des communes et régions d'Europe - AFFCRE, Association des maires de France - AMF) qui a été signé le 3 juillet 2013. Il a pour objectif « d'encourager les collectivités territoriales à agir de manière transversale, à travers leurs politiques publiques, pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, trouver un équilibre dans la prise de décision et lutter contre les stéréotypes ».

Si le Conseil régional ou le Conseil général du territoire est engagé dans une politique d'égalité, il peut être avancé que leur dispositif d'appui aux territoires pourrait, à terme, prendre en compte l'implication des acteurs sur l'égalité femmes-hommes.

C'est le cas par exemple du [Conseil général de l'Essonne](#), dans le cadre des contrats départementaux d'aménagement et de développement à destination des communes et des intercommunalités. L'enveloppe financière peut être modulée par un bonus de 10% si la collectivité s'engage à respecter, au bout de deux ans et demi, 4 sur 7 items prédéfinis dont la mise en œuvre d'un plan sur l'égalité femmes-hommes. Si la collectivité respecte tous ses engagements au bout de 2 ans et demi (clause de révocation), 10 % de subventions supplémentaires sont débloqués.

Sur le volet interne, la loi du 12 mars 2012 et le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle sont des textes qui doivent conduire la direction des ressources humaines à s'intéresser à la question de l'égalité professionnelle. Au travers notamment de la réalisation d'un rapport de situation comparée femmes-hommes à intégrer dans le bilan social et l'élaboration d'un plan d'action.

Enfin, selon les situations, il est possible de s'appuyer sur la volonté politique affichée du/de la responsable de l'exécutif local et/ou d'un-e élu-e référent-e.

Au-delà des arguments, il est important que la personne qui porte cette politique au sein de la collectivité, élu-e ou technicien-ne, **veille à sa posture et donne envie.**

### Quelques recommandations :

/ Avoir plutôt un **discours d'expert-e** que de militant-e en s'appuyant notamment sur des chiffres et en rappelant **qu'un plan d'action sur l'égalité va concerner les femmes mais aussi les hommes.**

/ **Ne pas culpabiliser son ou ses interlocuteurs-rices** : les inégalités femmes-hommes traversent encore toutes les sociétés. Dans la plupart des cas, le/la responsable élu-e comme le/la DRH ne produisent pas volontairement des inégalités et des discriminations. Par contre, les inégalités peuvent se nicher dans des processus de décision et de redistribution comme le montrent les études sur les politiques publiques (Partie 2)

/ Avoir un **discours positif** qui valorise ce qui se fait déjà dans la collectivité et qui pourrait être poursuivi et amélioré. Il est important aussi de mettre en avant les bonnes pratiques dans d'autres collectivités ainsi que les dynamiques locales et nationales dans laquelle la collectivité pourrait s'insérer, ainsi que de s'appuyer sur le protocole d'accord entre le Ministère des Droits des femmes et les associations d'élus locaux (ADF, ARF, AMGVF, FVM, APVF et AFFCRE, l'AMF) du 3 juillet 2013.

---

## Dépasser les freins

---

Le Centre Hubertine Auclert a conduit une étude en 2013 sur les politiques locales d'égalité en France et dans ce cadre, a étudié des expériences conduites par 30 collectivités engagées sur l'égalité femmes-hommes.

Cette étude a notamment permis de mettre en lumière les **résistances et les freins** à la conception et au pilotage d'une politique d'égalité. On peut parler ainsi de « chaîne de résistance ».

**Les freins sont notamment d'ordre sociétal.** Les débats sur le genre montrent que cette approche bouscule les représentations sur les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes. L'égalité touche tous les domaines et vient remettre en question certaines convictions bien ancrées. C'est pourquoi elles ne laissent jamais indifférent-e et suscitent de fortes résistances. De plus, les politiques d'égalité femmes-hommes sont encore peu développées en France et les acteurs-trices qui les portent sont des précurseur-se-s qui peuvent tâtonner tant sur les concepts, la méthodologie, que sur la posture à adopter. Ces personnes doivent aussi déconstruire l'idée reçue selon laquelle la fonction publique serait « vertueuse par nature ». Les élu-e-s et les fonctionnaires pensent en effet souvent que l'action publique et le statut de la fonction publique protègent des inégalités (voir partie 1). Enfin, intégrer l'égalité femmes-hommes suppose aussi de réinterroger ses pratiques professionnelles. Cela conduit à une forte résistance au changement.

**Les freins sont aussi d'ordre technique et conduisent à un déficit de moyens.** Lorsque des chargé-e-s de mission sur l'égalité femmes-hommes sont en place, ils-elles insistent sur leur manque de temps pour mettre en œuvre un plan d'action car ils et elles ne sont pas toujours à temps plein sur cette question. A cela s'ajoute le manque de moyens financiers pour réaliser des actions, organiser des événements et/ou soutenir des associations ainsi que la difficulté à émarger sur les budgets des autres directions.

**Enfin les freins sont d'ordre méthodologique :** la mise en place d'une politique d'égalité femmes-hommes suppose une approche transversale, appelée approche intégrée ou *gender mainstreaming* (cf partie 3 – « Les étapes pour agir »). Le travail en transversalité est aujourd'hui promu par nombre de décideurs et décideuses dans les collectivités. Mais il est encore difficile à mettre en œuvre au regard de la culture sectorielle qui a prévalu jusqu'à présent dans les politiques publiques et dans la chaîne de décision administrative. Par ailleurs, le fait de travailler sur l'égalité femmes-hommes n'est pas toujours consensuel et peut être vécu comme un sujet non prioritaire ou optionnel au regard de la charge de travail. Pour favoriser le consensus, il est préférable que la ou les personnes en charge de cette question soit formée sur le sujet de l'égalité femmes-hommes et que ses interlocuteur-trice-s politiques ou techniques bénéficient aussi de formation sur ce domaine.

DÉFICIT DE MOYENS  
FINANCIERS POUR CES  
NOUVELLES POLITIQUES

LE COMBAT FÉMINISTE  
SUSCITE ENCORE  
DES PRÉJUGÉS ET  
RÉACTIONS NÉGATIVES

DÉFICIT DE TEMPS POUR  
LES AGENT-E-S

## — Chaîne de résistance

LES POLITIQUES  
D'ÉGALITÉ FEMMES-  
HOMMES SONT ENCORE  
PEU DÉVELOPPÉES EN  
FRANCE

L'APPROCHE  
*MAINSTREAMING*  
NÉCESSITE DE  
NOUVEAUX ESPACES ET  
MÉTHODES DE TRAVAIL

LES RÉSISTANCES FACE  
AU CHANGEMENT

DES CONCEPTS  
NOUVEAUX ET UN  
VOCABULAIRE PRÉCIS  
ENCORE MAL-MAÎTRISÉS

---

# S'appuyer sur les leviers

*L'étude réalisée par le Centre Hubertine Auclert a également permis de mettre en avant les conditions de réussite de la mise en œuvre des politiques locales d'égalité femmes-hommes.*

---

## LE TRIPTYQUE MAGIQUE

Trois conditions sont primordiales pour mettre en œuvre une politique d'égalité femmes-hommes. Elles portent sur les moyens humains et financiers.

**La nomination d'un-e élu-e délégué-e à l'égalité femmes-hommes**, membre de l'exécutif est une première condition. L'élu-e délégué-e doit prendre part aux décisions pour veiller à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les politiques conduites. Si l'élu-e délégué-e à cette question n'est pas membre de l'exécutif, il-elle ne pourra pas toujours intervenir pour que la dimension égalité soit prise en compte après coup.

**La mise à disposition d'un équivalent temps plein sur l'égalité femmes-hommes** est une seconde condition de réussite. Si la taille de l'équipe peut varier selon la taille de la collectivité, l'expérience montre que la conception et le suivi de la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes demande du temps et nécessite qu'au moins une personne y travaille à temps plein. Il est important de ne pas diluer cette responsabilité dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et de disposer de moyens propres. Le positionnement du poste ou de l'équipe auprès d'une direction générale est aussi important pour favoriser et légitimer l'approche transversale. Il est nécessaire que la ou les chargé-e-s de mission soient formé-e-s sur les questions relatives à l'égalité femmes-hommes.

L'existence d'un budget dédié est la troisième condition de réussite. L'approche intégrée suppose que les moyens proviennent des différentes directions qui prennent en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques sectorielles. Toutefois, le fait de disposer d'un budget dédié (et donc complémentaire) permet de ne pas dépendre d'autres directions pour mettre en œuvre des actions dont l'objet principal sera l'égalité femmes-hommes : des évènements, des aides aux associations travaillant sur le sujet, la mise en place de formation sur l'égalité femmes-hommes, etc.

## DES GAGES DE RÉUSSITE SUPPLÉMENTAIRES

L'étude du Centre Hubertine Auclert a identifié 4 autres éléments favorisant la réussite d'une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il s'agit de :

/ **L'engagement politique fort de l'ensemble de l'exécutif** : en cas de difficultés, il est en effet important que l'élu-e délégué-e et l'agent-e en charge de l'égalité femmes-hommes au sein des services disposent du soutien de l'exécutif et en premier lieu du ou de la chef-fe de l'exécutif ainsi que du directeur ou de la directrice général-e des services.

/ **La sensibilisation/formation de tous les agent-e-s de la collectivité** : cette démarche permet de diffuser une culture de l'égalité et de convaincre le plus grand nombre de l'intérêt d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les politiques mises en œuvre mais aussi dans leur pratique quotidienne. Il est donc important de prévoir dès le début de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation pour les agent-e-s.

/ **S'appuyer sur les cadres existants** (programmes européens, réseaux, Labels, etc...) : par ses différentes démarches, les collectivités peuvent disposer d'outils et d'apports méthodologiques ainsi que de l'expérience d'autres collectivités via les réseaux. Par exemple : le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité ! » porté par le Centre Hubertine Auclert, « l'Appel des Cents » porté par le Conseil général de l'Essonne, le réseau AFCCRE. Dans certains programmes européens comme le FSE, INTER-REG, la collectivité trouvera un cadre méthodologique et des moyens financiers<sup>29</sup>. Le label Egalité de l'Afnor constitue à la fois un outil de diagnostic et un cadre de travail pour faire progresser la collectivité.

–

**29**

L'égalité Femmes  
Homme est  
un principe  
d'intervention de  
tous les fonds  
structurels  
européens, en vertu  
de l'article 16 du  
règlement CE du  
11/07/2006 (Conseil  
Européen) relatif  
aux dispositions  
générales des fonds  
structurels.

/ *Se donner du temps pour obtenir des changements* : la diffusion d'une culture de l'égalité prend du temps, d'autant que les résultats des actions sur l'égalité ne sont pas toujours visibles tout de suite. Il est difficile d'atteindre tous les objectifs en une seule mandature.

### *FOCUS SUR LE LABEL ÉGALITÉ*

*Il permet aux employeur-e-s de mettre en valeur leur action en faveur de l'égalité professionnelle tout en s'inscrivant dans une logique d'auto-évaluation, d'engagement et de progression continue puisque le processus comprend une nouvelle auto-évaluation à 18 mois (évaluation de suivi) et à 3 ans (évaluation pour le renouvellement du label).*

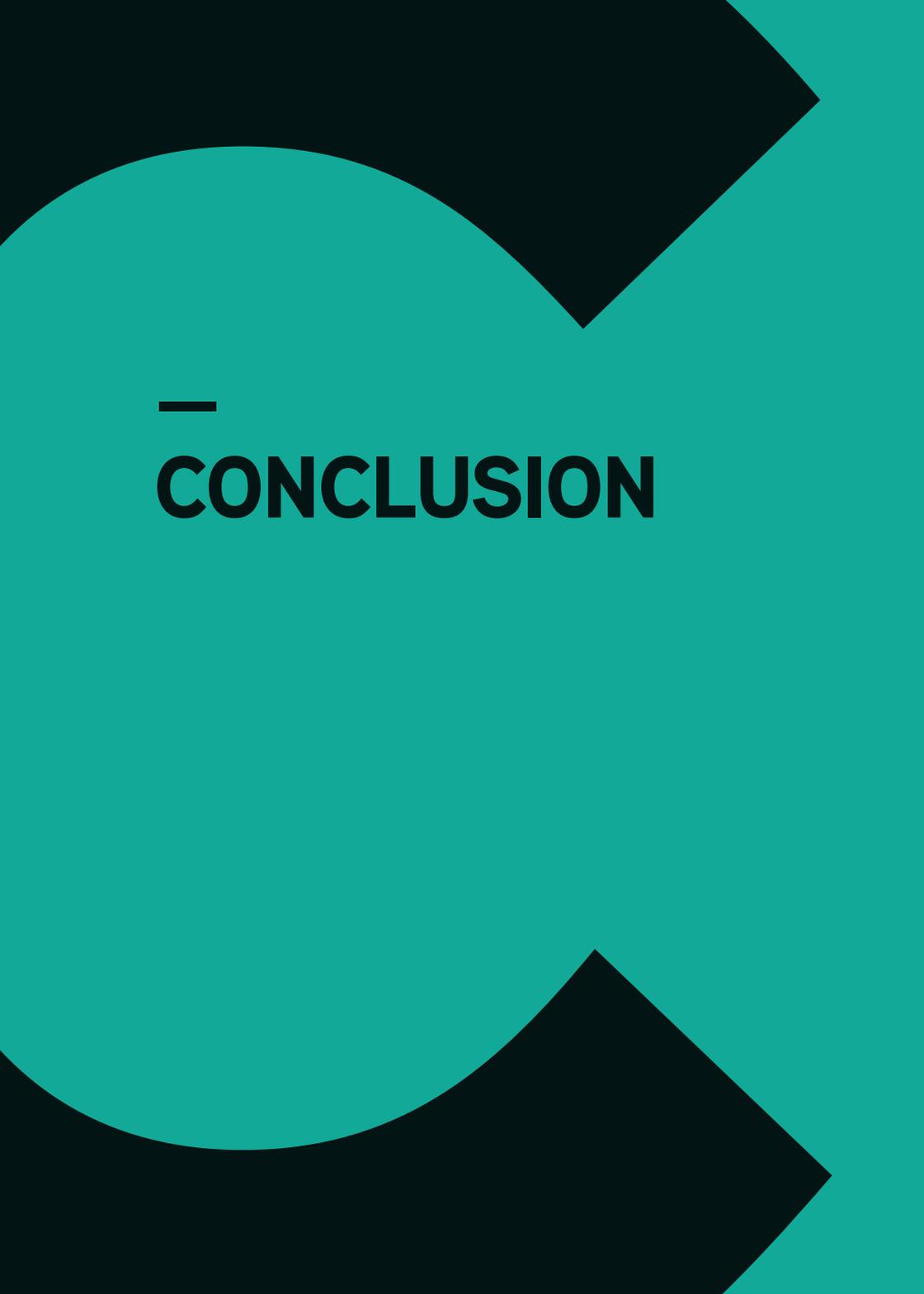
*Le cahier des charges s'organise autour de trois champs.*

*Le champ 1 porte sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme.*

*Le champ 2 porte sur l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management.*

*Le champ 3 concerne l'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.*

*Chaque champ comprend plusieurs critères obligatoires et optionnels à atteindre en fonction de la taille des entreprises ou des collectivités.*



—  
**CONCLUSION**

De plus en plus de collectivités locales se saisissent de l'égalité femmes-hommes pour répondre aux besoins et aux attentes de leurs administré-e-s et améliorer la qualité de vie et la cohésion sociale sur leur territoire.

En développant une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, les collectivités innovent aussi en matière de suivi et d'évaluation de leur politique publique ainsi qu'en matière de partenariat.

Au-delà de la volonté politique d'agir, ce guide montre que mettre en œuvre une politique locale en faveur de l'égalité femmes-hommes nécessite une bonne maîtrise du sujet ainsi que des outils et des moyens, renforcés par le cadre légal accentué de ces dernières années.

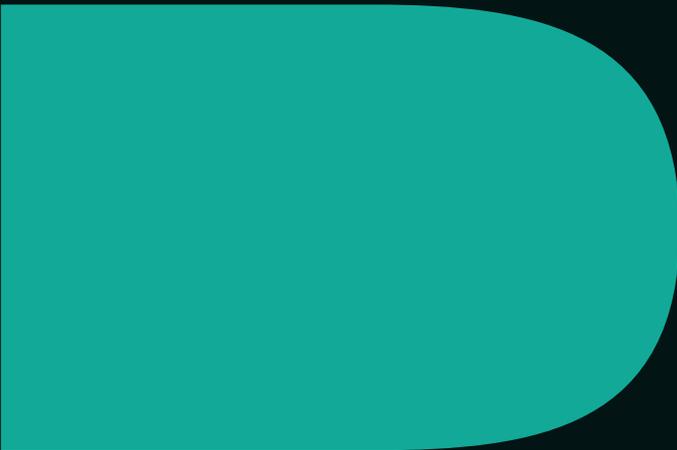
Pour aider les collectivités à aller plus loin, le Centre Hubertine Auclert propose un second guide ayant pour thème l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes.

---



—

# BIBLIOGRAPHIE



## CONCEPTS ET CONSTATS SUR LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

- / G. FRAISSE, *La controverse des sexes*, PUF, Quadrige, 2001
- / J. GHIULAMILA, P. LEVET, *Les hommes, les femmes et les entreprises : vers quelle égalité*, l'Harmattan, 2007
- / C. GUIONNET, E. NEVEU, *Féminins/masculins, Sociologie du genre*, A. Colin, 2004
- / Sciences Humaines, *Femmes, combats et débats*, Hors-série spécial N°4, Nov-Dec 05
- / MB. TAHON, *Sociologie des rapports de sexe*, PUR-PUO, coll le sens social, 2004
- / F. HERITIER, *Masculin/féminin : la pensée de la différence*, 1996, reed. 2002
- / F. MILEWSKI, H. PERIVIER, *Les discriminations entre les femmes et les hommes*, Paris, Presses de Sciences Po « Académique », 2011.
- / R. SENAC-SLAWINSKI, *L'Invention de la diversité*, Paris, Presses universitaires de France, Le Lien social, 2012
- / R. SENAC-SLAWINSKI, *La parité*, Paris, PUF, « Que sais-je ? », 2008

## RESSOURCES UTILES POUR LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### CHIFFRES-CLÉS, DONNÉES, STATISTIQUES

- / Ministère des Droits des femmes. *Chiffre clés édition 2014 – L'égalité entre les femmes et les hommes.*
- / IAU, *Femmes actives dans les territoires d'Île de France*, 2013.
- / Observatoire des inégalités : [www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr) (rubrique hommes/femmes)

### ÉTUDES SUR LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN FRANCE

- / Centre Hubertine Auclert, *Les politiques locales d'égalité en France. Analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes*, 2013.
- / N. JASMIN, *Olympe et Marianne. Les mairies au défi des politiques d'égalité femmes-hommes*, 2013.
- / M. KOEBEL. *Dans l'ombre des maires. Le poids des hiérarchies dans le choix des adjoints des villes moyennes françaises*. Metropolitiques 2014.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

/ F. MILEWSKI, H. PERIVIER (ss la Dir), *revue de l'O.F.C.E., Travail des femmes et inégalités*, n°90, 2004.

/ J. LAUFER, C. MARRY, M. MARUANI, *Le Travail du genre : les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte/Mage, 2003.

/ D. MEDA, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, 2001

/ D. MEDA, H. PERIVIER, *Le deuxième âge de l'émancipation : la société, les femmes et l'emploi*, Seuil, coll la république des idées, 2006.

/ INET – *Egalité professionnelle Hommes-Femmes : des clés pour agir* – Un cahier des élèves administrateurs territoriaux, 2013.

/ Françoise GUÉGOT, *L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique* – Rapport parlementaire, 2011.

/ Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), coordonné par Muriel SAM-GIAO, *L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales*, 2011.

/ ORSE, *Les hommes, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle*, 2013.

/ B. VINCENT, *Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales*, 2010.

/ Défenseur des droits, *Un salaire égal pour un travail à valeur égale : Guide d'évaluation non discriminante des emplois à dominance féminine*, 2012

## SPORTS ET LOISIRS & CULTURE

/ C. TALLEU, *L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives*, Manuel de bonnes pratiques n°2. Conseil de l'Europe, novembre 2011.

/ Y. RAIBAUD, E. MARUEJOULS, *La mixité filles garçons dans le loisir des jeunes* - Université Bordeaux 3 ADES CNRS, 2011.

/ Y. RAIBAUD, *Masculinité et espaces publics : l'offensive des cultures urbaines*, 2008

/ R. PRAT, *Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités aux moyens de production, à la maîtrise de la représentation*. Ministère de la Culture et de la Communication, Mission égalité 2006.

## EDUCATION À L'ÉGALITÉ

/ B. GRESY et P. GEORGES, *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance*, 2012.

/ S. CROMER et al. *L'enfance, laboratoire du genre, Introduction*, Cahiers du Genre, 2010/2 n° 49, p. 5-14.

/ C. BAUDELLOT, R. ESTABLET, *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et libertés*, Nathan, coll l'enfance en questions, 2007.

## LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ENVERS LES FEMMES

/ Centre Hubertine Auclert, *Actes du colloque du 26 février 2013, Violence envers les femmes : enjeux politiques scientifiques et institutionnels*, Paris, 2013.

/ M. LIEBER, *Genre, violences et espaces publics - La vulnérabilité des femmes en question*, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 2008

/ P. ROMITO, *Un silence de morte : la violence masculine occultée*. Syllepse, 2006.

/ Élu/es contre les violences faites aux femmes (ECVF), *Contre les violences faites aux femmes. Expériences de collectivités territoriales & réflexions d'élu/es*, 2007.

/ Elu/es contre les violences faites aux femmes (ECVF), *Déconstruire les idées reçues / Quelques repères pour construire une politique publique contre les violences faites aux femmes*, 2010.

**REDACTION**

Centre Hubertine Auclert : Julie  
Muret, Clémence Pajot  
Perfegal : Adélaïde Amelot,  
Isabelle Guegen

**ÉDITEUR**

Centre  
Hubertine Auclert  
Mai 2014

**MAQUETTE**

MarieClaire Grafilles

**MISE EN PAGE**

Marc Blanchard

**IMPRIMERIE**

Schraag

ISSN : 2116-1631



*Le Centre Hubertine Auclert contribue depuis 2010, avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre et promeut l'égalité femmes-hommes.*

*Ses missions se déclinent en quatre pôles :*

*/ Construire une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'égalithèque ».*

*/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.*

*/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation et la diffusion d'un travail d'analyse des outils éducatifs au prisme du genre.*

*/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Depuis 2013, le Centre Hubertine Auclert intègre l'Observatoire Régional des Violences faites aux Femmes.*



[www.centre-hubertine-auclert.fr](http://www.centre-hubertine-auclert.fr)