

— CONVAINCRE DU BIEN- FONDÉ DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ

GUIDE PRATIQUE

MISE À JOUR : MAI 2023



INTRODUCTION 3

1

10 IDÉES REÇUES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 4

Idée reçue n°1

L'égalité, c'est automatique et spontané 5

Idée reçue n°2

À travail égal, salaire égal 8

Idée reçue n°3

Il n'y a pas d'inégalités professionnelles dans la fonction publique 12

Idée reçue n°4

Aujourd'hui, les tâches domestiques sont partagées 15

Idée reçue n°5

Les femmes ont pris le pouvoir 18

Idée reçue n°6

Le milieu de la culture est à l'avant-garde du combat pour l'égalité 20

Idée reçue n°7

Le sport est une activité pratiquée librement pas tous et toutes 22

Idée reçue n°8

Les parcours scolaires des filles et des garçons se rejoignent 24

Idée reçue n°9

Les violences touchent autant les femmes que les hommes 27

Idée reçue n°10

Le langage égalitaire ce n'est pas une priorité 30

2

LES CONCEPTS CLÉS 32

Le féminisme 33

L'égalité femmes-hommes 34

Le genre 35

Les stéréotypes 36

La parité 38

La mixité 39

Les discriminations 40

3

LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN PRATIQUE 41

Pourquoi mettre en place des politiques locales d'égalité ? 42

Le cadre légal des collectivités 46

Les étapes pour agir 59

POUR CONCLURE 67

Convaincre 68

Les freins 71

Les leviers 73

INDEX 76

INTRODUCTION

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-es et les agent-es des collectivités territoriales sont confronté-es. Comment y répondre ?

En 2013 et 2016, le Centre Hubertine Auclert a conduit deux études sur les politiques locales d'égalité mises en place dans les collectivités territoriales françaises. Ces recherches ont mis à jour 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. Parce 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, les élu-es et les agent-es portant la politique d'égalité ont souvent rencontré des résistances et ont su développer des stratégies pour les dépasser.

Depuis, le Centre Hubertine Auclert a approfondi son expertise sur les politiques publiques d'égalité femmes-hommes à travers la publication de plusieurs études thématiques et de guides pratiques ; mais aussi à travers la

coordination d'un réseau de collectivités unique en France : le réseau Territoires franciliens pour l'égalité.

Ce guide synthétise les enseignements que le Centre Hubertine Auclert tire de l'accompagnement des collectivités franciliennes développant des politiques locales d'égalité.

Dans ce guide, vous trouverez des chiffres sur les inégalités pour s'attaquer aux idées reçues ; les concepts-clés utiles à maîtriser ; les cadres juridiques et politiques sur lesquels vous appuyer.

Ce guide délivre un argumentaire dont vous pourrez vous inspirer pour convaincre vos pairs, élu-es ou agent-es de s'engager sur le chemin de l'égalité ou d'approfondir les politiques d'égalité amorcées sur votre territoire. Il peut constituer une introduction aux autres guides pratiques plus centrés sur des points méthodologiques.

Les acronymes suivants sont employés dans ce guide :

- / TFE : Territoires franciliens pour l'égalité
- / FPT : fonction publique territoriale
- / F/H : femmes-hommes

Les notes de bas de page sont présentées dans l'index, page 76.

10 IDÉES REÇUES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES

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 ^{XII}^e siècle, Christine de Pisan, écrivaine et essayiste médiévale revendiquait l'accès des femmes à l'éducation, leur autonomie, et 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-es comme Olympe de Gouges, Condorcet ou Flora Tristan revendiquaient déjà l'égalité F/H. 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* ».

Le début du ^{XX}^e 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 médecine, 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 des Français de Napoléon (1804) 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 nécessité plus de 150 ans pour aboutir. Par ailleurs, il ne faut pas tenir pour acquis ces évolutions et ces droits, qui peuvent être remis en cause et continuer de revendiquer l'égalité pour les femmes et les hommes dans la société aujourd'hui.

S'outiller avec le Centre Hubertine Auclert



Livret *Je ne suis pas féministe mais...*

Le Centre Hubertine Auclert a créé un outil pour accompagner les féministes de tous horizons qui se trouvent parfois démuni-es face aux sceptiques de l'égalité. « *On n'a plus besoin du féminisme, l'égalité femmes-hommes est déjà là* », « *L'égalité femmes-hommes n'est pas prioritaire* », « *Le féminisme supprime les différences entre les femmes et les hommes* » ... Tout-e professionnel-le de l'égalité a déjà été confronté-e à ces arguments, et pour cause : le féminisme continue d'exacerber les passions, parfois par refus idéologique, le plus souvent par méconnaissance du sujet.

IL N'Y A PAS SI LONGTEMPS...

1882	1884	1904	1907	1920	1924
L'école devient gratuite et obligatoire pour les filles comme pour les garçons	Le divorce est autorisé. Auparavant le mariage était indissoluble, même en cas de violences au sein du couple	Les mères ont droit à un congé maternité	Les femmes mariées disposent librement de leur salaire	Les institutrices obtiennent l'égalité de rémunération avec les hommes	L'enseignement secondaire devient le même pour les filles que pour les garçons
1938	1944	1945	1965	1967	1970
Les femmes obtiennent le droit de témoigner devant la justice et sont reconnues capables juridiquement	Les femmes obtiennent le droit de voter et d'être éligibles	Le congé maternité est indemnisé à hauteur de 50 %	Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari	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	L'autorité parentale devient conjointe. Auparavant les mères n'avaient aucun droit sur leurs enfants en cas de séparation
1972	1975	1980	1983	1985	1986
L'école devient mixte et les enseignements sont communs	Le divorce par consentement mutuel est autorisé	Le viol est reconnu comme un crime	Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi	L'égalité entre les époux pour la gestion des biens de la famille et de leur patrimoine est déclarée	Une circulaire légalise l'emploi du féminin pour les noms de métiers
1992	2001	2012	2013	2016	2021
Le harcèlement sexuel au travail est sanctionné et les violences physiques au sein du couple sont reconnues comme une circonstance aggravante	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	Le harcèlement sexuel est qualifié juridiquement dans la loi et condamné	Adoption de la loi légalisant le mariage et l'adoption pour les couples homosexuels	Les personnes trans majeures peuvent changer leur état civil	Adoption de la loi bioéthique autorisant les femmes homosexuelles et célibataires à avoir recours à la procréation médicalement assistée (PMA)

IDÉE REÇUE N°2 À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

FAUX !

Les femmes gagnent en moyenne
22 % de moins que les hommes².

Les inégalités salariales perdurent à trois niveaux :

1/ Les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes car elles sont plus nombreuses à être en activité réduite, c'est-à-dire à vouloir travailler plus sans trouver l'emploi qui corresponde à leurs attentes. 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.

2/ Si l'on neutralise le facteur du temps de travail et que l'on ramène les emplois à équivalent temps plein dans le secteur privé, le salaire net mensuel moyen d'une femme est inférieur de 16,5 % à celui d'un homme³. Les femmes et les hommes occupent des métiers différents qui ne sont pas rémunérés selon le principe « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » (voir encadré).

3/ Enfin, sur un troisième niveau d'analyse, des inégalités salariales perdurent, puisqu'à temps de travail et poste de travail strictement équivalent, les femmes gagnent en moyenne 5,7 % de moins que les hommes. Cet écart traduit des actes discriminatoires directs subis par les femmes⁴.

Les conséquences sont sans appel sur la précarité des femmes : celles-ci occupent les deux tiers des emplois à bas salaires. Elles ont un accès plus limité à la formation continue, aux primes et aux augmentations. La pauvreté féminine s'accroît à la retraite : en moyenne, la retraite des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes, soit 1 145 € pour les femmes et 1 924 € pour les hommes en pension moyenne de droit direct⁵.

LES FEMMES
REPRÉSENTENT
70 %
des travailleurs pauvres
ET PLUS DE
80 %
des travailleurs
à temps partiel⁶

Les métiers à prédominance féminine sont sous-valorisés

En dépit d'une tendance au rééquilibrage observable depuis le milieu des années 1990, les femmes et les hommes sont toujours très inégalement répartis dans les différents métiers. En France, seulement 17 % des métiers sont considérés comme mixte, au sens où ils sont occupés par au moins 40 % de chaque genre⁷.

Les femmes sont cantonnées à un plus faible nombre de métiers que les hommes. Ainsi, 50 % des femmes se concentrent dans 12 familles professionnelles (soin, nettoyage, service à la personne ou éducation) tandis que 50 % des hommes se concentrent dans 17 familles professionnelles (agriculture, bâtiment, informatique)⁸. Contrairement aux idées reçues, cette ségrégation professionnelle diminue très lentement.

87 %
DES PERSONNELS INFIRMIERS,
73 %
DES AGENTS D'ENTRETIEN,
91 %
DES AIDES-SOIGNANTS,
97 %
DES AIDES-MÉNAGERS
sont des femmes⁹

Les écarts de rémunération s'expliquent en grande partie parce que **les femmes et les hommes occupent des métiers dont la valeur sociale diffère**. Les grilles de classification professionnelles ne donnent pas une valeur comparable aux métiers masculinisés et féminisés et entretiennent des inégalités de rémunération.

Le principe « à travail égal, salaire égal » qui permettrait de revaloriser les rémunérations des métiers féminisés est consacré dans l'article L.3221-4 du Code du travail :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Les métiers féminisés (à dominance relationnelle) sont moins valorisés socialement et moins rémunérés que les métiers masculinisés (à dominance technique). Les compétences relationnelles relatives aux métiers du soin et du lien sont en général considérées comme des facultés féminines innées ne nécessitant pas l'acquisition d'un savoir ou d'une technicité.

De même, la **définition de la pénibilité s'appuie sur un modèle industriel de classification des métiers** : les métiers du bâtiment sont considérés comme pénibles, 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'un-e aide-soignant-e qui soulève un-e patient-e n'est pas prise en compte de la même manière que pour un-e ouvrier-ère du bâtiment qui soulève un sac de 35 kilos de ciment¹¹.

Plafond de verre et plancher collant

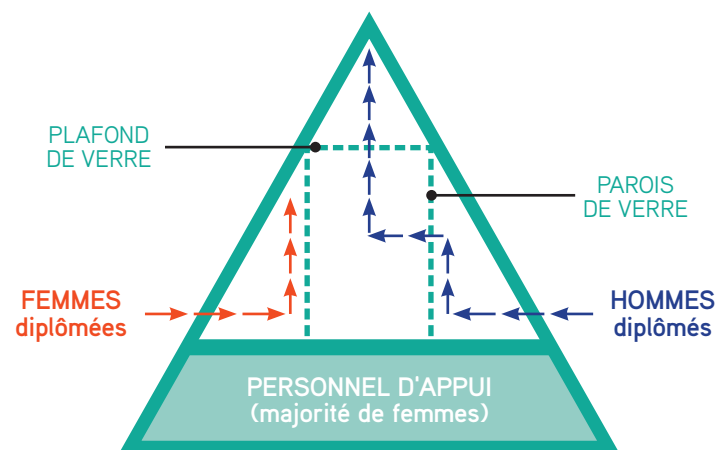
En 2019, les femmes représentent 42 % des cadres tous secteurs confondus. Dans les faits, la répartition entre les filières est encore très genrée. Ainsi, elles sont seulement 3 % à occuper ces fonctions dans le secteur de la construction et 26 % dans le secteur informatique alors qu'elles sont sur-représentées dans les secteurs de l'administration, de la santé et de l'enseignement¹².

De plus, à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie, elles sont moins susceptibles d'occuper un poste d'encadrement ou à « haute responsabilité ». Seulement 33 % des femmes cadres sont responsables hiérarchiques contre 46 % des hommes, et seulement 22 % de femmes sont membres des comités exécutifs dans les entreprises du SBF 120¹³ (classement des 120 plus grandes entreprises françaises).

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. À l'opposé, le « **plancher collant** » désigne les millions de femmes cantonnées à des métiers sous-payés et qui n'ont pas réellement de perspectives d'évolution professionnelle ou de formation.

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 d'emploi à valeur comparable. Si les diplômes 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.



S'outiller avec le Centre Hubertine Auclert

Malle de ressources sur les enjeux de l'égalité dans les politiques de l'emploi



Cette malle s'adresse à l'ensemble des professionnel·les des collectivités et aux élu·es qui œuvrent dans le champ des politiques d'emploi et d'insertion et de l'égalité. Elle regroupe de nombreux outils et ressources, ainsi que des contacts et collectifs et associations sur des thématiques transversales : entrepreneuriat, insertion des femmes en situation de handicap ou des femmes victimes de violences, insertion professionnelle dans les quartiers politique de la ville ou dans les territoires ruraux, mixité des métiers, etc.

IDÉE REÇUE N°3

IL N'Y A PAS D'INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

FAUX !

Les femmes représentent seulement 34 % des postes d'encadrement supérieur et emplois de direction de la fonction publique territoriale (FPT) et perçoivent en moyenne 12,5 % de salaire en moins dans la FPT.

Des salaires inférieurs à ceux des hommes : exemple dans la FPT

Catégorie	Écart F/H - de 30 ans	Écart F/H Pour les 40-49 ans	Écart F/H Pour les + de 60 ans
CAT A	- 212 €	- 488 €	- 740 €
CAT B	- 122 €	- 137 €	- 226 €
CAT C	- 100 €	- 226 €	- 236 €

Source : Rapport 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.

Champ : écarts des salaires nets mensuels de tous prélèvements à temps complet entre les femmes et les hommes selon la catégorie d'emploi et l'âge.

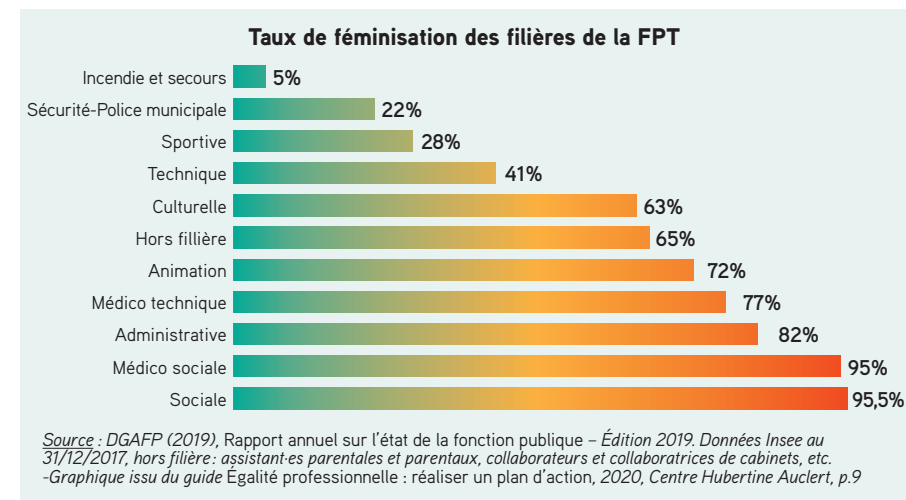
La fonction publique emploi en France 62,7 % de femmes. Dans les trois fonctions publiques, d'État, territoriale et hospitalière, les femmes reçoivent en moyenne un salaire net inférieur aux hommes de 12,5 %. Si ces inégalités de salaire sont moins importantes que dans le secteur privé (16,5 %), elles sont nettement plus lentes à se réduire.

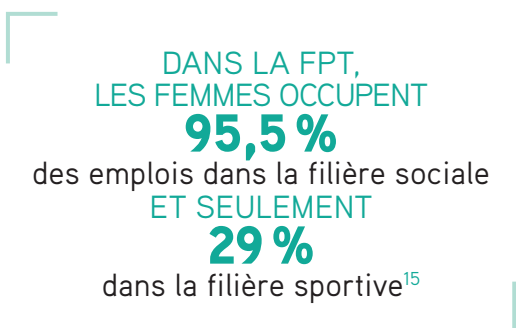
Les écarts de rémunération les plus importants concernent les femmes en catégorie A. Alors qu'elles occupent 61,3 % des effectifs dans la FPT, cet écart de rémunération s'explique notamment par leur moindre représentation dans les emplois les mieux rémunérés (postes d'encadrement supérieur). En outre, ce sont les femmes qui occupent les emplois les plus précaires : 66 % des non-titulaires dans la FPT sont des femmes, et c'est dans ce versant que le taux de femmes à temps partiel est le plus élevé, soit 35 %.

Les écarts de retraite sont eux aussi significatifs ; bien que moins importants que dans le secteur privé, les hommes touchent en moyenne une retraite supérieure de 18 % à celle des femmes, avec un écart brut mensuel moyen de 213 €. Cette différence marquée est en partie due aux écarts de rémunération, à la forte proportion de temps partiel et aux congés parentalité inégaux (moins d'un homme sur dix prend un congé parental au cours de sa carrière dans la FPT¹⁴).

Des filières encore peu mixtes

Tout comme dans le secteur privé, les filières d'emploi de la FPT ne sont pas mixtes. Tandis que les filières sociale, médico-sociale et administrative regroupent une très grande majorité de femmes, elles sont beaucoup moins nombreuses dans les secteurs dits masculins tels que les filières sportive, sécurité ou incendie-secours.





Évolution encore insuffisante de la parité dans l'encadrement supérieur

Depuis la loi Savaudet de 2012, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitant-es sont soumis à l'obligation de nommer pour la première fois aux postes d'encadrement supérieur et dirigeant de la FPT une proportion équilibrée de femmes et d'hommes – le taux ayant été fixé à 40 % minimum de personnes de chaque genre en 2017. **En 2019, l'objectif de 40 % de primo-nomination de femmes et d'hommes à ces postes a été étendue aux collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitant-es.**

L'application de cette loi, même partiellement appliquée, a eu des effets positifs. En 2019, pour la première fois, l'objectif de 40 % a été dépassé puisque 47 % de femmes ont été primo-nommées. Malgré tout, si l'on regarde les postes auxquels ces femmes ont été primo-nommées, on relève des disparités en fonction des responsabilités attribuées et les stéréotypes persistent. En effet, si 51 % de femmes ont été primo-nommées directrice générale adjointe des services (DGAS) et 44 % directrice générale des services techniques (DGST), seulement 29 % ont obtenu le poste de directrice générale des services (DGS)¹⁶. Par ailleurs, si le taux de femmes primo-nommées évolue, 34 % de femmes occupent des postes d'encadrement supérieur et de direction de la FPT, un taux inférieur à l'objectif fixé en 2018¹⁷. Par exemple, seulement 13 % de femmes sont DGST, toutes collectivités confondues.

IDÉE REÇUE N°4 AUJOURD'HUI, LES TÂCHES DOMESTIQUES SONT PARTAGÉES

FAUX !

Les femmes passent en moyenne 1h20 de plus par jour que les hommes à s'occuper des tâches ménagères et familiales.

Les femmes sont encore assignées prioritairement aux tâches domestiques et parentales, y compris lorsqu'elles travaillent.

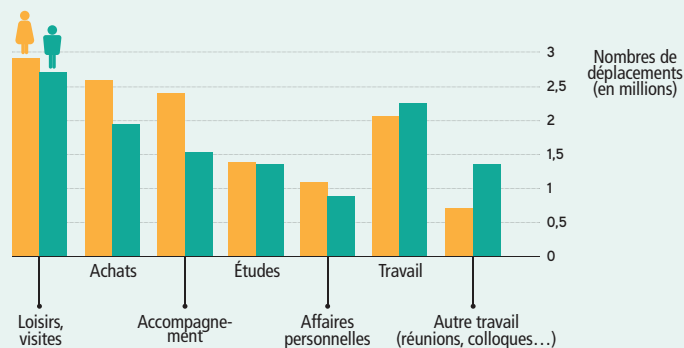
Le détail du temps consacré en moyenne aux tâches domestiques et aux loisirs fait apparaître de grands écarts entre les hommes et les femmes¹⁸. Si les hommes consacrent plus de temps au bricolage et au jardinage – qui sont des tâches plus ponctuelles –, les tâches répétitives du quotidien (ménage, cuisine, soins aux enfants) sont encore largement assumées par les femmes.

Ces différences de répartition des tâches domestiques sont dues à une éducation très genrée dès le plus jeune âge qui contraint majoritairement les femmes à prendre en charge la gestion du foyer et des enfants. Ces inégalités entraînent des conséquences multiples. Les femmes choisissent plus souvent des emplois à temps partiels et précaires afin d'assumer cette responsabilité. Leur bassin d'emploi est plus resserré avec des distances moins importantes entre le domicile et le travail (16 kilomètres pour les femmes contre 24 kilomètres pour les hommes)¹⁹. Les politiques publiques peuvent aggraver ces inégalités liées l'articulation des temps de vie entre la sphère privée et domestique : l'insuffisance de places de garde pour les jeunes enfants, les emplois à temps partiels ou l'organisation des horaires de travail y participent.

Pour quels motifs ?

Les femmes se déplacent plus que les hommes pour la **sphère privée**...

... et moins pour des réunions de **travail**, colloques, formations



Graphique issu du rapport Femmes et espaces publics, Centre Hubertine Auclert, 2018, p.37.

Source : EGT 2010-Stif-Omnii-DRIEA IAU, 2013.

Parentalité et congé paternité

Bien que les devoirs parentaux soient partagés de manière égalitaire dans la loi entre les deux parents, dans les faits, la charge parentale repose aujourd'hui très fortement sur les femmes. Seulement 4,5 % des hommes ont cessé leur activité professionnelle en France à cause de responsabilités liées aux soins familiaux, contre 21 % des femmes²⁰. Les femmes interrompent donc beaucoup plus régulièrement leur activité professionnelle pour prendre soin des enfants, la situation se répercutant sur leurs salaires et leurs retraites. Les pères sont moins investis dans les charges parentales, en cause les stéréotypes sont encore très forts dans la société. Longtemps, les femmes ont été associées à la parentalité. De plus, les hommes sont soumis à des injonctions sexistes et à des discriminations quand ils veulent s'emparer de leur paternité dans le monde professionnel. Le congé paternité ou d'accueil d'enfant en France a été réformé en 2021. Sa durée a été augmentée à 28 jours au lieu de 14 jours, dont trois jours de congé naissance, le tout à prendre dans les six premiers mois de l'enfant. Or, ce congé paternité en l'état est largement insuffisant et ne permet pas d'atteindre l'égalité dans l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, puisque seulement sept jours sur les 28 jours sont obligatoires. La France est nettement en retard en comparaison à d'autres pays d'Europe comme l'Espagne, la Finlande ou la Suède.

La répartition du temps quotidien entre les femmes et les hommes

TEMPS	Homme salarié	Femme salariée
Temps domestique	2h06	3h27
Ménage, cuisine, linge, courses	1h11	2h36
Soins aux enfants et adultes	0h19	0h37
Bricolage	0h22	0h05
Jardinage	0h14	0h09
Temps de loisirs	3h28	2h48
Télévision	1h52	1h27
Lecture	0h09	0h14
Promenade	0h10	0h12
Internet, jeux	0h33	0h18
Sport	0h14	0h07

Source : Enquête Emploi du temps, INSEE, 2010. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281050>

La charge mentale

La charge mentale est définie comme « le travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant et qui a pour objectifs la satisfaction des besoins de chacun²¹ ». Même si la réalisation des tâches domestiques et parentales au sein d'un couple peut être équitablement répartie, l'organisation de la répartition des tâches repose majoritairement sur les femmes. La charge mentale demeure invisible et difficilement quantifiable car elle accompagne les femmes tout au long de leur journée. La charge mentale accentue les inégalités sur le marché du travail et peut avoir des conséquences sur leur santé physique et mentale.

S'outiller avec le Centre Hubertine Auclert

Étude Télétravail et égalité femmes-hommes



Cette étude publiée en 2021 met en évidence l'importance d'une approche genrée du télétravail et de ses effets.

À travers 13 recommandations concrètes, l'étude invite à anticiper les impacts sur les situations de travail des femmes et des hommes, à identifier les effets de leviers pour installer l'égalité professionnelle et à renforcer une culture de l'égalité dans toutes les organisations.

IDÉE REÇUE N°5

LES FEMMES ONT PRIS LE POUVOIR

FAUX !

63 % des député·es et plus de 80 %
des maires·ses sont des hommes.

Alors que les femmes possèdent le droit de vote et d'éligibilité depuis 1944, et malgré les différentes lois relatives à la parité et l'évolution du nombre de femmes dans les mandats électoraux, **les inégalités persistent encore en faveur des hommes**. Les lois successives ont permis d'imposer aux conseils départementaux et régionaux de constituer des assemblées paritaires. Ainsi, on dénombre 50 % de conseillères départementales et 48,5% de conseillères régionales. Mais l'accès au sommet de l'exécutif est encore verrouillé. À la suite des dernières élections de 2021, seulement 20 % de femmes sont présidentes de conseils départementaux et 31,6 % de conseils régionaux²².

LA FRANCE
EST PLACÉE AU
38^e RANG
concernant le nombre de
femmes au Parlement²³

Le mode de scrutin des élections municipales (liste paritaire avec alternance stricte F/H), élargi aux communes de plus de 1 000 habitant·es, doit favoriser l'égal accès aux fonctions électives. Dans les faits, les femmes sont rarement en tête de liste (23 % aux élections municipales de 2020). En 2020, on compte 42 % de conseillères municipales, mais seulement 20 % de mairesses, des chiffres malgré tout en augmentation par rapport aux élections municipales de 2014 (respectivement 35 % et 16 %)²⁴. Par ailleurs, les femmes sont beaucoup plus

souvent mairesses de petites communes de moins de 1 000 habitant·es ou de grandes métropoles. Dans les EPCI, non-soumis aux mêmes réglementations, la parité n'est pas atteinte et les femmes représentent 35 % des conseillères communautaires et seulement un·e président·e d'intercommunalité sur dix est une femme²⁵.

Les délégations confiées aux élu·es restent quant à elles stéréotypées et fortement genrées. Les enjeux liés aux finances, à l'urbanisme, aux sports ou à la sécurité sont généralement confiés aux hommes tandis que la petite enfance, le périscolaire, ou la culture sont confiés beaucoup plus systématiquement aux femmes. 76 % de femmes sont adjointes à la petite enfance et à la famille au sein des communes²⁶ tandis que dans les conseils régionaux, seulement 8 % des vices-président·es aux transports sont des femmes et 23 % des vices-président·es à la culture sont des hommes²⁷. Une répartition inégale qui peut se retrouver dans l'attribution des portefeuilles des ministères.

Le sexisme en politique

Le sexisme en politique est particulièrement présent et ancré en France. Si les élections présidentielles de 2022 ont vu trois candidates être investies par leurs partis (sur 12) donnant l'impression d'une forte évolution, la parité et l'égalité sont encore loin d'être atteintes dans toutes les autres dimensions du monde politique. La politique a été construite sur un modèle masculin, viril et compétitif dont on a longtemps écarté les femmes. Les femmes actives aujourd'hui en politique sont constamment victimes de processus d'exclusion et de dénigrement, particulièrement relayés par les médias. Le sexisme en politique se traduit par des blagues sexistes, des insultes, des humiliations, des discréditations, des privations de prise de parole ou encore par des injonctions et critiques basées sur les attributs physiques des femmes ou les renvoyant à des stéréotypes essentialisants (famille, activités, émotions, capacités à diriger). Les femmes en politique sont aussi très régulièrement victimes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles²⁸. Ainsi, d'après une enquête d'Elueslocales.fr, 74 % des femmes en politique affirment avoir déjà subi « *injures, harcèlement, violences verbales et parfois physiques* » au cours de leur mandat, des « *blagues dévalorisantes* » et « *humiliations* » et 40 % ont déjà été victimes de blagues ou remarques sexistes²⁹.

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 une empreinte très forte des représentations sexistes.

Le mouvement #MeToo se constitue et prend de l'ampleur en 2017. Ce mouvement social et politique a encouragé la prise de parole des femmes et des victimes de violences sexistes et sexuelles vécues dans le monde de la culture avant de s'étendre à toutes les sphères de la société (politique, milieux festifs, sport, animation, etc.). Il a permis de mettre en lumière de nombreuses inégalités et violences vécues par les femmes, aussi bien dans le cinéma que dans le théâtre, dans un milieu que l'on pensait pourtant à l'avant-garde du combat pour l'égalité. Pour autant, même si le mouvement #MeToo a accéléré la prise de conscience des violences et des inégalités, des résistances persistent encore fortement.

L'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les institutions culturelles ou aux récompenses est toujours majoritairement réservé aux hommes, malgré des évolutions positives dans le secteur public. Ainsi, 38 % de femmes sont à la tête des établissements publics de la culture, 41 % pour les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et 68 % pour les musées nationaux. Mais en dehors du secteur public, les inégalités se cristallisent. Seulement une femme sur six est présidente ou directrice générale d'une entreprise du secteur culturel. Dans la production et la mise en scène des œuvres, on note également que moins d'un opéra sur cinq est mis en scène par une femme en France en 2022, et à peine 25 % des long-métrages sont réalisés par des femmes³⁰.

Enfin, dans la continuité de cette faible représentation, les femmes artistes sont très peu récompensées, en témoigne l'absence de femmes réalisatrices primées aux César depuis 2010.

LES FEMMES REPRÉSENTENT

40 %

des récipiendaires
des aides pour le théâtre

MAIS SEULEMENT

28 %

des montants alloués

Pourtant, si 61 % des étudiant-es des écoles d'art et formations culturelles sont des femmes, elles sont globalement moins nombreuses par la suite dans le monde professionnel. Quelle que soit la profession des salarié-es permanent-es du spectacle et de l'audiovisuel, les revenus des hommes sont supérieurs à ceux des femmes d'environ 12 %³¹. Les hommes ont donc davantage accès aux moyens de production artistique, aux responsabilités dans les institutions culturelles et à la notoriété liée à leur visibilité. Les femmes, par conséquent sont bien moins visibles en tant qu'artistes mais aussi en tant qu'expertes à la télévision et à la radio.

S'outiller avec le Centre Hubertine Auclert

Malle de ressources sur les enjeux de l'égalité dans les politiques culturelles

**MALLE
« ÉGALITÉ DANS
LES POLITIQUES
CULTURELLES »**

Cette malle s'adresse à l'ensemble des professionnel·les des collectivités et aux élu·es qui œuvrent dans le champ des politiques culturelles et d'égalité. Elle regroupe de nombreux outils et ressources, ainsi que des contacts et collectifs et associations sur des thématiques transversales : lectures publiques, matrimoine, arts visuels, théâtre et musique.

IDÉE REÇUE N°7

LE SPORT EST UNE ACTIVITÉ
PRATiquÉE LIBREMENT PAR TOUS
ET TOUTES**FAUX !**

Les pratiques sportives sont encore très différenciées.

Les différences constatées dans les pratiques sportives des femmes et des hommes démontrent que le sport est encore très valorisé pour les hommes et moins prioritaire pour les femmes, et ce depuis l'enfance. Cette pratique différenciée du sport peut s'expliquer par plusieurs facteurs. D'abord, par **la socialisation genrée et inégale de l'espace public** qui s'exerce dès le plus jeune âge. Tandis que les garçons sont incités à occuper les grands espaces centraux, à être mobiles et à pratiquer du sport, les filles occupent très tôt de plus petits espaces, en périphéries, pour pratiquer des activités calmes et sont souvent cantonnées aux espaces intérieurs. Cette socialisation différenciée, que l'on retrouve particulièrement dans les cours d'écoles, a pour conséquence de ne pas encourager les filles, puis les femmes, à investir l'espace public et sportif. De surcroît, on observe généralement que les filles vont plus régulièrement abandonner la pratique sportive à l'arrivée au collège.

La charge domestique et parentale (les femmes ont moins de temps disponible à accorder à la pratique du sport que les hommes), **les injonctions sexistes, les stéréotypes de genre, le coût élevé de la pratique sportive** ou encore **le sentiment d'insécurité dans les espaces publics** sont des freins importants à la pratique du sport des femmes. Si les femmes sont plus nombreuses à pratiquer le sport de manière encadrée (53 %) ou en club (35 %), elles sont moins nombreuses à être licenciées ou à pratiquer des tournois et compétitions³². En France, seulement 13 femmes sont à la tête d'une fédération sportive, au nombre total de 115. Enfin, la pratique sportive des femmes bénéficie encore d'une faible couverture médiatique.

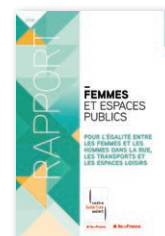
EN 2020, LA RETRANSMISSION DES ÉPREUVES DE
SPORT FÉMININ À LA TÉLÉVISION REPRÉSENTAIT

18 %

du nombre total de compétitions sportives
diffusées en clair.

**18 % c'est aussi le taux de présence des femmes
dans les programmes consacrés au sport
à la télévision ou à la radio³³**

Les budgets consacrés par les collectivités locales aux équipements sportifs de la ville entretiennent un inégal accès à la pratique sportive pour les femmes et les hommes. En effet, dans certaines collectivités, jusqu'à 75 %³⁴ des budgets publics sont consacrés aux garçons et aux hommes, notamment à la construction d'équipements en accès libre comme les city-stades, ayant pour conséquence de visibiliser considérablement les activités de sports et de loisirs des hommes et de favoriser la construction d'un entre-soi masculin. **Les politiques publiques participent donc de fait à renforcer les inégalités en matière de sports et loisirs.**

S'outiller avec le Centre Hubertine Auclert**Rapport Femmes et espaces publics**

Ce rapport publié en 2018 propose des solutions pour contribuer à renforcer la présence des femmes dans les espaces publics, les aménager en répondant mieux à leurs besoins et réduire leur sentiment d'insécurité. Il propose des actions structurantes pour rendre les transports plus sûrs et mieux adaptés aux déplacements de tous et toutes, en s'appuyant sur l'expertise d'universitaires et d'associations. L'un des trois axes de travail se concentre sur comment les politiques publiques de loisirs et de sports peuvent prendre systématiquement en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour garantir un égal accès aux loisirs pour tous et toutes.

IDÉE REÇUE N°8

LES PARCOURS SCOLAIRES DES FILLES ET DES GARÇONS SE REJOIGNENT

FAUX !

Les orientations scolaires sont encore très marquées selon le genre.

**SEULEMENT
13 %**
des élèves qui choisissent
l'enseignement de
numérique et sciences
de l'informatique (NSI)
en terminale
sont des filles

Dans l'enseignement
professionnel,
**LA FILIÈRE COIFFURE
ET ESTHÉTIQUE EST À
99 %**
composée de filles
tandis que la filière
électricité et électronique
n'en compte que 2 %³⁵

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. À niveau équivalent, les filles sont orientées majoritairement vers les filières littéraires, linguistiques 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 genrées des métiers**. En fin de collège, à niveau équivalent en mathématiques, les garçons sont beaucoup plus nombreux à s'orienter vers des matières scientifiques. La réforme

du baccalauréat de 2018, qui a remplacé les filières générales (scientifique, économique et social, et littéraire) par un baccalauréat où les élèves choisissent des spécialités en complément des matières dominantes **n'a pas résolu ces écarts dans les orientations, et a même dans certains cas aggravé la non-mixité**.

/ Depuis la réforme, la proportion d'élèves ayant choisi une doublette scientifique en terminale (choisie parmi mathématiques, NSI, physique-chimie, sciences de l'ingénieur, sciences de la vie et de la terre) a baissé de 20 % pour les garçons et 28 % pour les filles.

/ Par ailleurs, la proportion de filles ayant choisi une spécialité avec plus de six heures de mathématiques ou plus par semaine a baissé de 61 %³⁶.

Cette absence de mixité dans les filières se traduit également lors de l'orientation des filles et des garçons dans l'enseignement supérieur.

/ Alors qu'elles représentent 70 % des effectifs dans les formations de lettres, langues et sciences humaines et 85 % des formations paramédicales et sociales, les garçons eux occupent deux tiers des effectifs en classe préparatoires aux grandes écoles scientifiques³⁷.

/ Bien que leur taux de réussite au baccalauréat soit supérieur, les filles sont orientées vers des filières qui offrent moins de débouchés et vers des métiers moins valorisés. Les conséquences sont alors multiples, des emplois plus précaires, moins rémunérés et avec moins de perspectives d'évolution professionnelle.

À diplôme de master équivalent, les femmes sont moins bien insérées que les hommes, 30 mois après l'obtention du master, le taux d'emploi est de 76 % pour les hommes contre 67 % pour les femmes³⁸.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir

Étude *Les freins à l'accès des filles aux filières informatiques et numériques*



Cette étude triennale conduite de 2018 à 2021, suite à la réforme du baccalauréat, interroge les raisons de la faible représentation des filles dans les filières scientifiques en général, et informatiques et numériques en particulier. Le constat est éloquent : les filles restent très minoritaires dans ces filières scientifiques, victimes de stéréotypes et de représentations largement intériorisées. L'étude révèle que le lycée n'est pas seulement le reflet des inégalités construites antérieurement, il est aussi un lieu de production et d'amplification des inégalités d'accès à certains secteurs et certaines professions, notamment dans les filières scientifiques, informatiques et numériques.

Pour lever les freins à l'orientation des filles vers les filières informatiques et numériques, le Centre Hubertine Auclert propose donc 12 recommandations concrètes pour augmenter la part de filles choisissant et se maintenant dans les enseignements scientifiques et numériques et leur accompagnement afin de réduire les inégalités filles-garçons.

IDÉE REÇUE N°9

LES VIOLENCES TOUCHENT AUTANT LES FEMMES QUE LES HOMMES

FAUX !

Les violences faites aux femmes sont massives, touchent toutes les catégories socioprofessionnelles et sont minorées.

Les violences à l'égard des femmes sont une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, et privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation³⁹. **Les violences que subissent les femmes s'inscrivent dans un continuum des violences**, selon le concept élaboré par la sociologue Liz Kelly⁴⁰. Ce continuum peut s'entendre en trois sens :

1/ Il renvoie à **la multiplicité des sphères dans lesquelles s'exercent les violences** subies par les femmes : les femmes peuvent subir des violences physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques dans les sphères publiques (rue, transport, espace numérique, travail, école) comme dans la sphère privée (famille, domicile). **Dans les transports en commun, 87 % des femmes se déclarent avoir déjà été harcelées⁴¹** et dans la sphère professionnelle, une femme sur cinq a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle⁴².

2/ Il indique également **un cumul des violences subies par les femmes tout au long de leur vie** : l'enquête Enveff (2000) montrait déjà que 20 % des femmes victimes de violences conjugales en Île-de-France avaient entre 20 et 24 ans. Un chiffre qui sous-estime le phénomène, car il y a une forme d'invisibilité de ces jeunes victimes en France. Les violences sexuelles que subissent les Franciliennes sont non seulement beaucoup plus fréquentes, mais elles se produisent dans tous les espaces de vie et tout au long de la vie. Au niveau

national, les violences sexuelles se concentrent dans l'enfance pour les hommes, alors que les femmes les subissent tout au long de leur vie : 75 % des hommes qui déclarent des viols et des tentatives de viols les ont subis avant leurs 18 ans, contre 55 % des femmes⁴³. Par ailleurs, ces violences entraînent des conséquences importantes sur la santé à court et long terme : dépression, état de stress post-traumatique et troubles anxieux, troubles du sommeil ou de l'alimentation, traumatismes physiques, pathologies chroniques ou encore tentatives de suicide.

3/ Enfin, la notion signale **l'existence d'un lien structurel entre des formes de violences symboliques banalisées** (publicité ou blagues sexistes) **et des violences plus graves** comme le viol ou le féminicide. Les représentations culturelles des relations hétérosexuelles romantisent encore largement des comportements violents envers les femmes. Le consentement des femmes est nié, et elles sont tenues pour responsables des violences qu'elles subissent. Ces représentations peuvent faciliter des passages à l'acte violents contre les femmes.

Les hommes peuvent également être victimes de violences, mais selon des proportions ou selon des mêmes mécanismes différents que les femmes victimes. Une femme sur sept en moyenne est victime de violences sexuelles au cours de sa vie, 56 % avant 18 ans⁴⁴, tandis qu'une femme est victime d'un viol ou d'une tentative de viol toutes les sept minutes en France, soit 94 000 femmes victimes de viols et/ou tentative de viol chaque année⁴⁵. Par ailleurs, les auteurs de violences commises sur les femmes, comme sur les hommes, sont majoritairement des hommes.

En 2021,
122 femmes
ONT ÉTÉ VICTIMES DE FÉMINICIDE ET SONT DÉCÉDÉES
à la suite des violences commises par
leur conjoint ou ex-conjoint
LES FEMMES REPRÉSENTENT
85 %
des morts violentes au sein du couple⁴⁶

Les violences au sein du couple ne sont donc pas de simples faits divers, mais bien courantes et sont bien plus répandues que dans l'espace public. En moyenne, chaque année, 213 000 femmes se déclarent victimes de violences conjugales⁴⁷ (qu'elles soient physiques ou sexuelles), soit deux fois et demie de plus que les hommes et une femme sur dix est victime de violences psychologiques⁴⁸. Ces violences com-

mencent souvent par des critiques à l'égard du physique, du rôle de mère ou des tâches domestiques. Elles sont la conséquence d'un rôle social subalterne attribué aux femmes et constituent la forme la plus forte de la domination masculine, doublée d'un sentiment de possession du conjoint sur sa compagne. C'est pourquoi ces violences 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 femmes et les hommes**.

Les violences conjugales ne sont condamnées par la loi et reconnues comme une circonstance aggravante 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 craignent les représailles et des conséquences économiques et/ou sociales pour elles et/ou leurs enfants. La peur de ne pas être crue représente aussi un facteur important.

Certaines femmes cumulent les risques d'être exposées aux violences, du fait de leur handicap, de l'âge, de leur situation de vulnérabilité, de leur statut d'étrangère, de leur orientation sexuelle qui sont des facteurs aggravants.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir

Rapport *Violences vécues par les femmes et les hommes en Île-de-France : famille, conjugalité, travail, études et espaces publics.*



L'Institut national d'études démographiques (Ined) a réalisé en 2015 une enquête quantitative (intitulée Virage) portant sur les violences subies par les femmes et par les hommes. Conduite par téléphone auprès d'un échantillon de plus de 27 000 femmes et hommes entre 20 et 69 ans, dont 4 516 personnes résidant en France métropolitaine, elle a pour objectif de saisir les multiples formes de violences dans une perspective de genre, et d'en approcher les conséquences sur les personnes qui les subissent.

Ce rapport a été réalisé en collaboration entre le Centre Hubertine Auclert et l'Ined sur la base de l'échantillon francilien de l'enquête Virage.

IDÉE REÇUE N°10 LE LANGAGE ÉGALITAIRE CE N'EST PAS UNE PRIORITÉ

FAUX !

Le langage construit nos représentations sociales du monde, et par extension nos comportements et nos pensées.

Le langage est un enjeu important pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes puisque la langue n'est pas imperméable aux inégalités. Redonner toute sa place au féminin dans la langue, c'est **déconstruire une langue inégalitaire qui a tenté de s'imposer durant trois siècles**. De nombreuses études ont montré que l'usage seul du masculin active des représentations davantage masculines que féminines. Il peut être plus difficile pour une petite fille de se projeter en tant que future pompière, autrice ou même présidente si ces mots ne sont jamais employés. **Il n'y a pas de combats accessoires pour l'égalité F/H** : l'absence de déclinaison des noms de métiers dans leur forme féminine est à mettre en regard avec la faible diversification de métiers qui s'offrent aux jeunes filles.

Contrairement aux idées reçues, le langage égalitaire et la féminisation des mots n'est pas nouvelle ou arbitraire. Avant la réforme de l'Académie française au XIII^e siècle, arguant que le masculin doit l'emporter sur le féminin, les mots féminisés tels que « autrice » ou « doctoresse » étaient bien employés.

/ Le langage égalitaire est encouragé par l'article 1^{er} de la loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment à travers la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité dans la communication publique, en garantissant des modes de communication dénués de stéréotypes sexistes.

/ La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel réaffirme la féminisation systématique des fonctions tenues par les femmes. À l'oral comme à l'écrit, le doublement des mots tels que « français et françaises » ne demandent que quelques lettres ou secondes supplémentaires.

Quelques exemples

UTILISER LA DOUBLE FLEXION :

accoler ensemble le féminin et le masculin des mots utilisés. Il est recommandé de mettre les deux termes dans l'ordre alphabétique.

« Les habitantes et habitants », « les électeurs et les électrices »

UTILISER DES MOTS ÉPICÈNES :

mots neutres du point de vue du genre, qui s'applique indifféremment à des femmes et à des hommes.

« Les élèves », « les responsables »

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir

Livret *Langage égalitaire : toutes et tous visibles dans la langue*



Destiné aux élu-es, ce livret est une introduction au langage égalitaire et à sa mise en pratique. Le Centre Hubertine Auclert propose un état des lieux synthétique des enjeux autour du langage et de l'égalité F/H, puis déconstruit plusieurs idées reçues. Un mode d'emploi et une analyse de certaines expressions à utiliser sont présentées en fin de livret.

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.

Le mot « féministe » suscite de nombreuses réactions de rejet, de crainte, et d'incompréhension. Ces réactions s'inscrivent dans la continuité de plus de deux siècles d'antiféminisme. Depuis le ^{xviii}^e siècle, alors que les femmes revendiquent des droits aussi élémentaires que celui de travailler, divorcer ou hériter, le féminisme n'a cessé d'être caricaturé et dénigré. Or, être féministe, c'est tout simplement vouloir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si l'égalité a bien progressé en droit, il reste beaucoup de domaines où les inégalités persistent. Les inégalités ne se résorbent pas d'elles-mêmes et les mobilisations féministes sont nécessaires pour passer **d'une égalité de droits à une égalité de fait**.

Remettant en question les normes qui pèsent sur les femmes et les hommes, et qui conduisent certain-es à affirmer que « les femmes sont ou doivent être comme ceci, les hommes sont ou doivent être comme cela », le féminisme revendique la possibilité pour les femmes d'être différentes entre elles, tout comme les hommes. Le féminisme permet donc aux individus, femmes et hommes, de mettre à distance ces injonctions et de s'épanouir en dehors de modèles préétablis. De ce fait, **il ouvre le champ des possibles**, offrant une plus grande variété des parcours et une plus grande diversité entre les individus.

La théorie du genre n'existe pas.

Le genre est un champ d'études menées par des chercheurs et chercheuses dans différentes disciplines comme l'histoire, le droit, les lettres, la sociologie, les sciences de l'éducation, etc.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'égalité est définie par le Conseil de l'Europe comme le fait « *d'observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée* ».

La loi garantit le principe d'égalité dans la Constitution : elle « *favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* »⁴⁹. De ce fait, l'objectif d'égalité répond à une exigence de justice sociale et de démocratie dont les politiques publiques doivent être garantes. Or, si le principe d'égalité est inscrit dans la loi, l'égalité reste un objectif non réalisé, que la loi favorise. C'est pourquoi l'État peut tenir compte du genre des citoyen·nes à travers des mesures de rattrapage comme la parité numérique (quotas) pour mettre en place l'égalité réelle dans toutes les sphères de la société.

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 ».

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.

LE GENRE

Outil d'analyse qui permet de comprendre comment la société attribue aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et hiérarchisés.

Le genre⁵⁰ est un outil d'analyse qui permet de mettre à jour la séparation et la hiérarchisation du masculin et du féminin définie par la société, à travers l'histoire. Loin d'être fondées en nature, les caractéristiques, valeurs et normes attachées au féminin et au masculin se transforment et évoluent en permanence selon les époques et

les contextes, et sont marquées par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes. **Adopter une analyse genrée implique d'étudier les incidences, tant sur les hommes que les femmes, de tout programme, mesure, politique ou phénomène qui est en apparence neutre.**

L'identité de genre fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue et ressentie par chaque personne, qu'elle corresponde ou non au genre assigné à la naissance. Une personne trans est une personne qui vit ou qui souhaite vivre dans un genre différent de celui qui lui a été assigné à la naissance. Une personne cis (ou cisgenre) est une personne non-trans : une personne qui vit dans le genre qui lui a été assigné à la naissance. Les hommes non-trans sont donc des « hommes cis » et les femmes non-trans, des « femmes cis ».

L'orientation sexuelle désigne l'attraction affective et/ou sexuelle qui peut se porter sur les personnes du genre opposé (personnes hétérosexuelles), du même genre (personnes lesbiennes ou gays), de plusieurs genres (personnes bies ou pans) ou n'être pas ou peu ressentie (personnes asexuelles ou aromantiques).

L'acronyme LGBTQIA+ désigne les personnes lesbiennes, gays, bies, trans, intersexes, queer/en questionnement et asexuelles. Le signe « + » regroupe d'autres cas qui sortent des conventions de genre établies par la société.

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 gentilles »,
- « 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 ».

Les enfants, dès leur naissance, sont éduqué-es et sociabilisé-es comme fille ou comme garçon. L'impact des instances de socialisation comme la famille, les structures d'accueil de la petite enfance et 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 prépondérant chez les enfants et les adolescent-es. Cette socialisation développe des rôles bien définis en fonction du genre issus de la construction historique du féminin et du masculin, et des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes. Elle crée des attentes sociales différenciées,

et ces stéréotypes entraînent des discriminations qui peuvent limiter les possibilités offertes à chacun-e. Ils restreignent les libertés.

Les études réalisées dans les crèches et à l'école⁵¹ 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, et 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.

Le cerveau des filles n'est pas différent de celui des garçons

Des recherches en neurobiologie, vulgarisées notamment par Catherine Vidal⁵² 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 à mesure que le ou la musicienne s'entraîne. Quand elle ou il arrête de s'entraîner, le cortex cérébral lié à ces zones diminue à nouveau.

Aux États-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 les stéréotypes agissent 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 et 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 genre.

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 F/H est de moitié (le terme se réfère au chiffre « pair » c'est à dire par deux), à savoir 50/50.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Pour favoriser l'effectivité de la parité, plusieurs lois ont été édictées visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique – la Constitution française intègre le principe de parité depuis 1999. La loi du 6 juin 2000 et d'autres plus récemment prévoient 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-es des deux genres dans une assemblée, un groupe ou un espace.

La mixité renvoie au fait que les femmes et les hommes cohabitent dans le même environnement : entreprise, école, rue, café, pratique sportive, etc. On parle de mixité en entreprise, dans un secteur, dans les filières scolaires, mais aussi dans l'espace public.

Comme en témoigne l'école, la mixité n'aboutit pas forcément à l'égalité F/H, mais c'est un préalable à l'égalité. Dans le cadre professionnel, la non-mixité des métiers et des catégories socio-professionnelles mène à une ségrégation professionnelle qui structure profondément les inégalités (salaire, accès à la formation, retraite). En effet, en France, seulement 17 % des métiers sont considérés comme mixtes, soit comprenant entre 40 et 60 % de femmes et d'hommes⁵³.

À 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 (e.g. des ateliers pour hommes violents organisés dans le cadre du suivi judiciaire d'actes de violences conjugales).

LES DISCRIMINATIONS

Une discrimination consiste à favoriser ou à défavoriser quelqu'un-e, 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, etc.

La discrimination est définie dans la loi au travers de 25 critères : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les croyances ou appartenance ou non, vraie ou supposée à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, la perte d'autonomie, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, les opinions philosophiques, l'origine, le lieu de résidence, la capacité à s'exprimer en langue étrangère, la vulnérabilité économique et la domiciliation bancaire⁵⁴.

Les discriminations peuvent se cumuler entre elles, et sont illégales et sanctionnées, sauf si elles visent à un rééquilibrage social (discrimination positive).

/ Une discrimination peut être directe : elle est visible, affichée ou revendiquée (e.g. un licenciement lié à une grossesse).

/ 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 (e.g. : au travail, dans l'éducation, dans le domaine de la protection sociale ou dans l'accès au logement).

LES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ EN PRATIQUE

POURQUOI METTRE EN PLACE DES POLITIQUES LOCALES D'ÉGALITÉ ?

Neutralité apparente des politiques publiques

Quand on travaille au sein d'une collectivité sur l'égalité F/H et que l'on échange sur le sujet avec des collègues ou des élu-es, 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. **La neutralité ne peut donc pas être un moyen pour contrer ces inégalités.**

On pense que les politiques publiques, parce qu'elles sont neutres, sont garantes d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Or, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités, ressources, modes de vie...



Alors, la neutralité risque de ne pas réduire, voire d'aggraver les inégalités F/H.



Donc, les politiques publiques doivent intégrer le genre.

Il est indispensable de **prendre en compte les usages différenciés des femmes et des hommes et d'identifier les priorités inégalitaires de la collectivité**, qui ne sont pas forcément conscientes ni interrogées et qui aggravent les inégalités et les dépenses. Cette prise en compte doit permettre d'ajuster les priorités pour plus de bénéfices et un service public plus égalitaire dans la répartition des ressources.

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

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

Études de cas

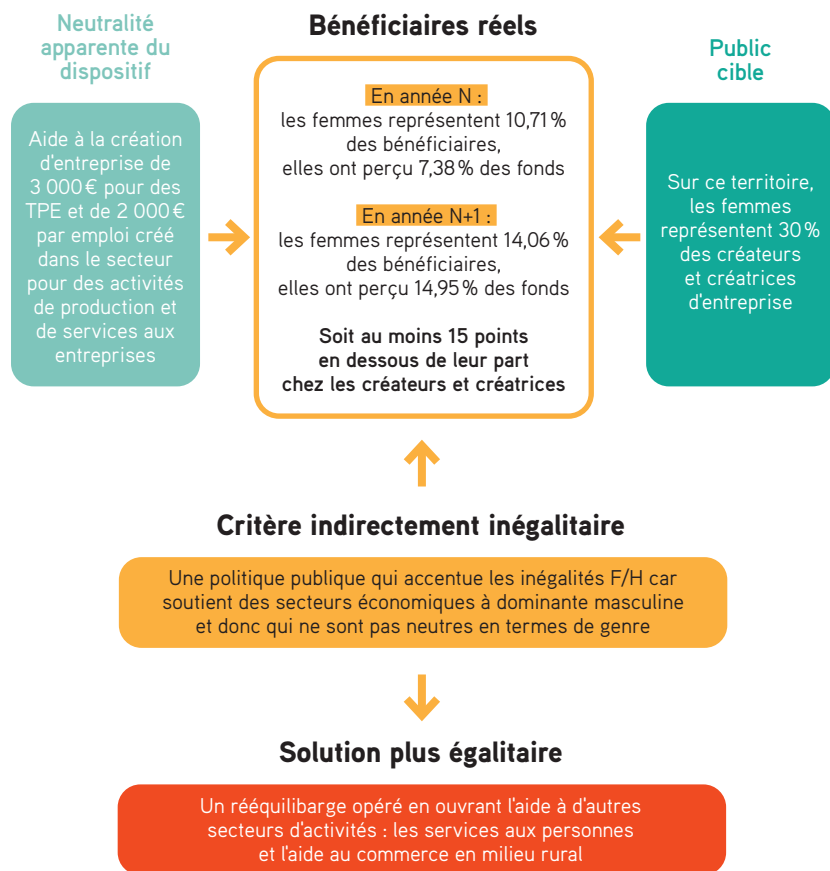
Étude de cas n°1 : Aides à la création d'entreprise par une collectivité pour des activités de production et de services aux entreprises⁵⁵

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.

La subvention étudiée concerne une aide à la création d'entreprise proposée par un département pour des activités de production et de services aux entreprises. Si le dispositif paraît neutre en apparence, **il ne prend pas en compte les spécificités des secteurs économiques des femmes et des hommes dans la création d'entreprise**, et crée ainsi des inégalités en défaveur des femmes.

Alors que 30 % des entreprises créées sur ce territoire le sont par des femmes, on observe que pour l'accès à cette aide locale, elles sont sous-représentées parmi les bénéficiaires et qu'elles perçoivent peu de fonds. Elles sont aussi peu nombreuses à avoir créé un emploi salarié en CDI. Le critère sur le secteur d'activités explique en partie de phénomène.

En effet, les études sur l'entrepreneuriat montrent que les femmes créent majoritairement leur entreprise dans les secteurs du commerce ou de 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 entrepreneuses à cette subvention.**



Étude de cas n°2 : Les subventions des collectivités aux clubs sportifs

L'enquête conduite par Yves Raibaud et Édith Maruejols⁵⁶ dans trois 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 offre, 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, comme les skates park, les city park, sont essentiellement utilisés par les garçons.

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

/ Si les équipes d'animateurs et d'animatrices sportives sont mixtes pour les activités dédiées aux plus petit-es, elles se masculinisent fortement pour les activités dédiées aux adolescent-es.

Cette répartition inégale des ressources n'est pas mise en œuvre volontairement par les collectivités

En réalité, la question de l'égalité F/H 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.

LE CADRE LÉGAL DES COLLECTIVITÉS

	DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENTS ET D'AGISSEMENTS SEXISTES	RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)
Une obligation légale qui concerne	Toutes les collectivités ou établissements publics	Toutes les collectivités ou établissements publics
Objectifs	/ Recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes / Orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés / Être accessible à l'ensemble des agent-es : aux victimes et aux témoins Il doit garantir : • Un traitement rapide et juste des signalements • L'information de la personne à l'origine du signalement des suites qui y sont données • La confidentialité des données recueillies • L'impartialité et l'indépendance du traitement • La neutralité vis-à-vis de la victime et de l'auteur des actes • Le dispositif doit être communiqué auprès de l'ensemble des agent-es Une évaluation annuelle des traitements réalisés par la collectivité est mise en œuvre, notamment dans le cadre du bilan annuel du plan d'action.	1/ Documenter les caractéristiques des emplois et la situation des agent-es relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de celles et ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité 2/ Établir la situation comparée des femmes et des hommes, et son évolution 3/ Présenter la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap Le RSU est établi chaque année au titre de l'année civile N-1.

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR
Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-es	Toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant-es	Toutes les collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitant-es disposant d'au moins trois emplois fonctionnels
/ Documenter les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire / Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité F/H en interne et sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation) / Fixer des orientations de moyen et de long terme pour corriger les inégalités	/ Identifier et réduire les inégalités professionnelles entre les agent-es femmes et hommes au sein de la collectivité autour de quatre axes L'état d'avancement du plan d'action peut être présenté dans le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité F/H au sein du volet sur les ressources humaines. 4 axes : • Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes • Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique • Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale • Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	/ Obliger les collectivités et les EPCI disposant d'au moins trois emplois fonctionnels de direction à primo-nommer au moins 40 % de chaque genre sur les postes de direction générale / L'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités dans la collectivité

	DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENTS ET D'AGISSEMENTS SEXISTES	RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)
Pénalités	-	-
À présenter devant	Le comité social territorial	L'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial
Référence légale	<u>Article 6 quater A</u> de la loi du 13 juillet 1983 <u>Décret n°2020-256</u> du 13 mars 2020	<u>Articles 9 bis A et 9 bis B</u> de la loi du 13 juillet 1983 <u>Décret n°2020-1493</u> du 30 novembre 2020

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	DISPOSITIF DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR
Dans l'hypothèse où le budget aurait été adopté sans qu'au préalable ait été présenté le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou si le contenu de ce rapport n'était pas conforme aux prescriptions réglementaires, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation , la présentation préalable de ce rapport constituant une formalité substantielle.	Le plan d'action est transmis au préfet ou à la préfète avant le 1 ^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de 5 mois. À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité.	Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitant-es, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 €. Pour les collectivités de plus de 80 000 habitant-es, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 90 000 €. <i>La loi précise que « lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue [...] cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants. »</i>
L'assemblée délibérante, à tout moment pourvu que la présentation précède les débats sur le projet de budget. La loi ne prévoit pas que la présentation du rapport donne lieu à un débat ou à un vote.	Le comité social territorial	-
<u>Articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1</u> du Code général des collectivités territoriales <u>Décret n°2015-761</u> du 24 juin 2015	<u>Article 6 septies</u> de la loi du 13 juillet 1983 <u>Décret n°2020-528</u> du 4 mai 2020	<u>Article 6 quater</u> loi du 13 juillet 1983 <u>Décret n°2019-1561</u> du 30 décembre 2019

La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un dispositif innovant dont quelques articles concernent plus spécifiquement les collectivités locales.

L'article 1^{er} de la loi stipule que « *L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs 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 précise également que « *la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :*

- 1) Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;*
- 2) Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;*
- 3) Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;*
- 4) Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;*
- 5) Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;*
- 6) Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;*
- 7) Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;*
- 8) Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;*
- 9) Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;*
- 10) Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués. »*

Méthodologie pour la rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 concerne également directement les collectivités locales. Il ordonne que dans les communes de plus de 20 000 habitant-es, et préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes soit présenté par le ou la mairesse, le ou la présidente de conseil communautaire, départemental ou régional.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci devra s'attacher à trois grandes thématiques :

/ La politique de ressources humaines de la collectivité : le rapport reprend notamment les données genrées du rapport social unique (RSU) présenté en comité social territorial, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

/ Les actions menées par la collectivité pour l'égalité F/H sur le territoire : le rapport présente les politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

/ Les moyens mobilisés à cette fin, notamment au travers de la commande publique : il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

La collectivité employeuse : la loi de transformation de la fonction publique de 2019

Rappel du principe de non-discrimination

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires dispose qu'« aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Néanmoins, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à un genre constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Des distinctions peuvent aussi intervenir entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection afin d'obtenir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de la notation, de la discipline, de la promotion, de l'affectation et de la mutation, **le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public, sous peine d'une sanction disciplinaire.**

Évolution du cadre de loi

Depuis le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013, jusqu'à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018 ayant mené à la loi du 6 août 2019, de nombreuses avancées ont eu lieu pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Diagnostic

La loi du 12 mars 2012 a introduit la présentation en comité technique d'un rapport annuel de situation comparée de la situation des femmes et des hommes agents de la collectivité. Depuis la loi du 6 août 2019, celui-ci est intégré chaque année dans le RSU pour toutes les collectivités et EPCI, et présenté devant le comité social territorial.

L'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 précise les domaines des indicateurs qu'il devra renseigner « des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Plan d'action égalité professionnelle

La loi du 6 août 2019 a créé un article 6 septies dans la loi du 13 juillet 1983 pour rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action.

Ce plan d'action est établi **dans chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitant-es** par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent pour une durée maximum de trois ans, avant le 31 décembre 2020.

Il doit définir dans 4 domaines les mesures destinées à :

- / **Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter** les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- / **Garantir** l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- / **Favoriser** l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- / **Prévenir et traiter** les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action s'appuie sur des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique. Il identifie pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Il doit être rendu accessible aux agent-es par voie numérique ou par tout autre moyen. Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions.

Le plan d'action est transmis au préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de cinq mois. À l'issue du délai de mise en demeure, et en

l'absence de mise en conformité, l'autorité prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de la collectivité. Le décret précise qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique précise les modalités de prévention de ces violences au travail à travers :

- / **Les campagnes de communication** à destination des agent-es par les collectivités employeuses ;
- / **La formation des agent-es** concernant la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

La loi du 6 août 2019 a renforcé les obligations des collectivités publiques en matière de traitement des violences sexistes et sexuelles. L'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 stipule que « *les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place [...] un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.* »

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 précise les modalités de la mise en œuvre. **Le dispositif de signalement doit être ouvert à l'ensemble des agent-es, aux victimes et aux témoins.** Il doit garantir :

- / Un traitement rapide et juste des signalements ;
- / L'information de la personne à l'origine du signalement des suites qui y sont données ;
- / La confidentialité des données recueillies ;
- / L'impartialité et l'indépendance du traitement ;
- / La neutralité vis-à-vis de la victime et de l'auteur des actes Le dispositif doit être communiqué auprès de l'ensemble des agent-es. Une évaluation annuelle des traitements réalisés par la collectivité est mise en œuvre, notamment dans le cadre du bilan annuel du plan d'action.

Avancement équilibré

L'article 79 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la FPT indique que « *le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.* »

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 rappelle que les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours visent à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les grades et cadres d'emploi concernés.

Pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant-es, lorsqu'une disproportion de la part des femmes ou d'hommes est constatée entre les agent-es promouvables et promu-es, le plan d'action doit détailler les actions de suppression des inégalités en matière de promotion et d'avancement.

Primo-nominations équilibrées

L'obligation de primo-nominations d'au moins 40 % de chaque genre sur les postes de direction est renforcée par l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983, pour les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitant-es, disposant d'au moins trois emplois fonctionnels de direction.

Le décret n°2019-1548 du 30 décembre 2019 fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitant-es, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 € (contre 90 000 € pour le reste des administrations). Ces sanctions sont applicables à partir des élections municipales de 2020.

La loi précise que « *lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue [...] cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.* »

Rémunérations

L'article 37 de la loi du 6 août 2019 précise que les collectivités et EPCI de plus de 80 000 habitant-es doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agent-es en précisant le nombre de femmes et d'hommes.

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Plusieurs mesures viennent limiter l'impact de parentalité sur le déroulement de carrière des agent-es, lors des périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

L'article 75 de la loi du 26 janvier 1984 permet la conservation des droits à l'avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant).

Le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux 12 ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. Ces assouplissements visent à permettre une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents.

Le décret n°2020-467 du 22 avril 2020, relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents et agentes publiques à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un-e enfant, autorise les agents et agentes publiques civiles élevant un-e enfant de moins de 3 ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée ne pouvant excéder deux mois consécutifs, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent-e de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue. Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale doit être prise pour que l'agent-e puisse le demander. Le dispositif s'applique aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022 et fera l'objet d'une évaluation présentée en 2022.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir**Le baromètre de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale**

L'Observatoire de l'emploi et de la fonction publique territoriale de Nouvelle-Aquitaine, en partenariat avec le CIG petite couronne, le CIG grande couronne et le Centre Hubertine Auclert a réalisé deux outils pour évaluer et favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des collectivités.

Le baromètre de l'égalité professionnelle, intégré dans l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP), comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié aux données générées du RSU renseigné chaque année par la collectivité, et génère automatiquement une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer annuellement ses points forts et ses marges de progression sur l'égalité professionnelle.

Parallèlement, l'outil AEP propose des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'action personnalisé⁵⁷.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir**Guide pratique Égalité professionnelle : réaliser un plan d'action**

Ce guide s'attache dans un premier temps à faire le point sur les chiffres et l'ampleur des inégalités professionnelles dans la FPT. Il décrypte ensuite le cadre légal dont les évolutions récentes contraignent les collectivités territoriales à s'emparer de la question. Enfin, il propose une méthodologie pour réaliser un plan d'action au sein de la collectivité.

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014

La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitant-es.

Elle est conduite par l'État, les collectivités territoriales et leurs groupements dans l'objectif commun d'assurer l'égalité entre les territoires, de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitant-es.

Avec **la loi du 21 février 2014** de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, les collectivités territoriales ayant un ou des contrats de Ville doivent faire de l'égalité F/H l'une de leurs priorités transversales obligatoires.

L'article 1^{er} de la loi dispose que la politique de la ville « *vise, en tenant compte de la diversité des territoires et de leurs ressources, à [...] concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes* ».

Le cadre de référence égalité F/H dans les contrats de Ville de nouvelle génération, publié par le Commissariat général à l'égalité des territoires en septembre 2014, propose une démarche en quatre étapes :

- / **Encourager une approche intégrée de l'égalité F/H** dans l'élaboration du contrat de ville nouvelle génération, notamment par la mobilisation de tous les acteurs et actrices du territoire, par la désignation d'une personne référente en matière d'égalité F/H au sein des services et par la formation des agent-es et élu-es ;
- / **Objectiver les inégalités** par la production de données genrées ;
- / **Développer un plan d'action** ;
- / **Évaluer** les actions mises en œuvre.

LES ÉTAPES POUR AGIR

Si d'un point de vue politique comme technique, les acteurs et actrices des collectivités sont convaincus de l'intérêt pour leur collectivité d'agir en matière d'égalité F/H, il reste à définir les modalités d'action.

Comment lutter contre les inégalités F/H qui peuvent être plus ou moins marquées selon le territoire ? Comment prendre en compte l'égalité F/H dans les nouveaux projets de la collectivité ? Qui mobiliser ? Avec quels outils ?

Élaborer 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** des femmes et des hommes habitant le territoire et donc l'analyse des inégalités F/H prégnantes au niveau local.
- / **La répartition genrée 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 le chapitre 3, partie « Le cadre légal », p. 46).

C'est en s'appuyant sur ces trois 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 et toutes**. 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 sociales⁵⁸ »*.

Le concept d'approche intégrée de l'égalité est apparu dans plusieurs documents internationaux à la suite de la troisième Conférence mondiale des 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, comme le dispose l'article 1^{er} de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, *« L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs 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 F/H 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, etc. 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 relatives à l'égalité F/H** et aux inégalités qui persistent. Ainsi, les acteurs et actrices non spécialisées s'approprient et adhèrent à la réalité et au thème de l'égalité F/H 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.

DIAGNOSTIC	ACTION	DÉMARCHE D'ÉGALITÉ F/H
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 F/H	Action intégrée Condition de réussite : sensibilisation des acteurs et actrices, 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 F/H : 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 et actrices, 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 F/H. 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-es (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 à programmer. L'ensemble des actions du plan constitue une politique globale et cohérente de la collectivité pour lutter contre les inégalités F/H sur le territoire.

Ce plan d'action intervient en complément du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes obligatoire pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant-es depuis 2019. Les deux plans d'actions peuvent être présentés en un seul outil, avec un volet spécifique sur l'égalité professionnelle reprenant le plan d'action égalité professionnelle ou parallèlement, comme deux outils spécifiques ayant des temporalités différentes.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir

Guide pratique *Planifier, conduire et évaluer une politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes*



Ce guide s'adresse aux collectivités qui souhaitent mettre en œuvre une politique locale d'égalité F/H sur leur territoire. Il aborde les méthodes pour élaborer de manière participative un diagnostic territorial des inégalités F/H, la méthodologie pour construire un plan d'action de manière participative avec les services de la collectivité et les habitant-es, l'élaboration des outils de pilotage, de suivi et d'évaluation et la manière d'identifier les freins et les leviers pour réaliser le diagnostic et le plan d'action. Le guide partage aussi des exemples concrets d'actions à mener pour l'égalité F/H dans les différents champs d'intervention de la collectivité.

Des outils pour s'engager au-delà de la loi

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

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

Cette Charte a été rédigée en 2006 par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) et ses associations nationales membres, parmi lesquelles 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 F/H au niveau européen. Elle comprend huit champs et 30 articles portant sur tous les domaines de compétences des collectivités territoriales, du rôle d'employeur à celui d'organisateur de services.

CHAMPS DE LA CHARTE	OBJET/COMPÉTENCES
RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE / RÔLE DU POLITIQUE	Engagement à promouvoir l'égalité F/H dans l'exercice de responsabilité politique et civique, à favoriser l'accès égal à l'information, la consultation, à développer des partenariats et rendre compte des progrès, lutter contre les stéréotypes. / Ex : application de la parité ou encouragement à la parité dans les instances consultatives : conseil de quartier, conseils citoyens, commissions extra-municipales...
CADRE GÉNÉRAL POUR L'ÉGALITÉ	Engagement général à travailler sur l'égalité F/H et les discriminations multiples, à mettre en place une analyse sexuée des politiques publiques de leur conception à leur évaluation. / 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...
LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR	Engagement à mettre en œuvre l'égalité professionnelle : recrutement, promotion, formation, rémunération, conciliation des temps, mixité des métiers et des fonctions et à développer le dialogue social sur ce thème. / Ex : travailler sur la mixité des métiers en s'appuyant sur la mobilité interne et une communication non stéréotypée sur les métiers.

FOURNITURE DE BIENS ET SERVICES	S'engager à promouvoir la prise en compte de l'égalité F/H auprès de ses fournisseurs de biens et de services, dans le cadre des marchés publics ou des subventions associations. / Ex : mise en place d'une conditionnalité des aides aux associations à la prise en compte de l'égalité F/H ou octroi d'un bonus de financement pour le développement d'actions dans ce domaine.
LE RÔLE DE PRESTATAIRE DE SERVICES	Promouvoir, mettre en œuvre l'égalité F/H 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. / Ex : dans le champ de l'emploi, mise en place d'actions spécifiques sur l'insertion professionnelle des femmes en situation de monoparentalité. / 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.
PLANNING ET DÉVELOPPEMENT DURABLE	Promouvoir l'égalité dans le développement durable, l'aménagement urbain, la mobilité, le transport, le développement économique, l'environnement. / Ex : intégrer la question de l'égalité F/H 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.
LE RÔLE DE RÉGULATION	Prendre en compte l'impact des lois et des activités de régulation sur les femmes et les hommes. En France, les collectivités n'ayant pas de pouvoir législatif ne sont pas concernées.
JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE	• Participation égale des femmes et des hommes aux activités de jumelages. • Promotion et intégration de l'égalité F/H dans les actions de coopération. / Ex : intégration d'un critère de prise en compte de l'égalité F/H dans le soutien au financement des projets de coopération portés par les associations locales.

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 F/H. 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 décembre 2022, 310 collectivités françaises avaient signé la Charte.

Les labels Diversité et Égalité professionnelle

Le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2004) vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et le label Diversité (2008) a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Les collectivités peuvent solliciter l'obtention des deux labels auprès de l'AFNOR. Chaque label est attribué pour une durée de quatre ans renouvelable, avec une évaluation intermédiaire à mi-parcours.

Le label Égalité professionnelle permet aux collectivités employeuses de mettre en valeur leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle tout en s'inscrivant dans une logique d'évaluation. 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.



—
**POUR
CONCLURE**

— CONVAINCRE

Afin de pouvoir définir une politique en faveur de l'égalité F/H, 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.

L'égalité F/H 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-es et agent-es.

Trois types d'arguments peuvent être mobilisés :

- / des arguments sur la **persistance des inégalités F/H 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 interlocuteur ou une interlocutrice, 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 genrées 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 chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Il est aussi possible de trouver des études plus sectorielles ou thématiques pour étayer l'argumentaire (voir les chiffres et sources énoncées dans le chapitre 1).

Si elles existent, on peut également s'appuyer sur les données genrées 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.

Enfin, il ne faut pas négliger **les données relatives à la situation des femmes et hommes travaillant pour la collectivité locale pour mettre en avant certains points** : 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 genrées 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 F/H 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. À ce niveau, la démarche permet de vérifier l'efficacité et l'efficience de la politique conduite. Dans un contexte de rarefaction de l'argent public cet argument peut peser.

Intégrer un indicateur de genre dans la production de données peut être perçu comme un travail complexe de reporting qui exige du temps supplémentaire. À ce stade, il est important d'insister sur le fait que **les statistiques genrées 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 genre peuvent être automatisées et ne demandent du temps que l'année de la construction des indicateurs.

S'intégrer dans les réseaux et 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 pour 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 F/H à travers la loi du 4 août 2014** (voir p.50), sur les feuilles de route du ministère en charge de l'Égalité femmes-hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, et sur les études d'impact qui sont réalisées pour chaque projet de loi. La politique gouvernementale en matière d'égalité F/H touche toutes les politiques publiques et les articles 1^{er}, 16 et 61 de la loi pour l'égalité réelle 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 deux ans. Cela lui permet également de participer à la dynamique européenne et de faire partie du réseau du CCRE. 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 F/H pour améliorer leur image et donc leur attractivité, tant pour les habitant-es que pour les agent-es.

Les collectivités accordant une place croissante au pilotage des politiques en faveur de l'égalité F/H, par le recrutement d'un-e ou plusieurs chargé-es de mission thématique ou la nomination d'un-e élu-e, peuvent aussi **s'appuyer sur des réseaux**. **Le Centre Hubertine Auclert a créé en 2013 le réseau TFE**. Ce réseau composé en 2022 de 121 collectivités d'Île-de-France permet d'accompagner les porteurs et porteuses de projet et de leur fournir un cadre d'échange collectif.

Enfin, les territoires sont riches de **nombreuses associations spécialisées qui œuvrent pour l'égalité F/H** dans toutes les sphères de la société. Il est indispensable pour les collectivités de soutenir et de s'appuyer sur ces associations pour mener à bien leurs politiques locales d'égalité F/H.

Le Centre Hubertine Auclert anime un réseau de plus de 140 associations, qui sont expertes des questions d'égalité, d'inégalités et de lutte contre toutes les formes de violences. Ce réseau est au cœur des missions du Centre, qui les accompagne dans leurs actions et leur développement, les outille et les forme aux enjeux spécifiques qui les concernent.

Retrouver toutes les associations du Centre Hubertine Auclert :
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/les-membres>

LES FREINS

Le Centre Hubertine Auclert a conduit depuis 2013 plusieurs études sur les politiques locales d'égalité en France, pour mettre en avant des expériences conduites par les collectivités engagées sur l'égalité F/H et pour approfondir certaines thématiques spécifiques.

Ces études ont 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, qui peuvent persister. Si aujourd'hui les politiques locales d'égalité F/H se sont développées en France, **elles nécessitent d'être réévaluées régulièrement et encouragées pour devenir de réelles compétences des collectivités**. Il est aussi nécessaire de déconstruire l'idée reçue selon laquelle la fonction publique serait « vertueuse par nature ». Les élu-es et les fonctionnaires pensent en effet souvent que l'action publique et le statut de la fonction publique protègent des inégalités (voir l'idée reçue n°3, p. 12). Enfin, intégrer l'égalité F/H suppose aussi de réinterroger ses pratiques professionnelles.

Les freins sont aussi **d'ordre technique** et conduisent à un déficit de moyens. Lorsque des chargé-es de mission sur l'égalité F/H sont en place, elles et ils insistent sur leur manque de temps pour mettre en œuvre un plan d'action, n'étant pas toujours à temps plein sur cette question. À 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 élarger sur les budgets des autres directions.

Enfin les freins sont **d'ordre méthodologique** : la mise en place d'une politique d'égalité F/H suppose une approche transversale, appelée approche intégrée ou gender mainstreaming (voir chapitre 3, partie « Les étapes pour agir », p. 59). Le

travail en transversalité est aujourd'hui promu par nombre de décideurs et décideuses dans les collectivités. Mais il est encore difficile de mettre en œuvre de véritables mesures transversales 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 F/H 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 formées sur le sujet de l'égalité F/H et que ses interlocuteurs et interlocutrices politiques ou techniques bénéficient également de formation sur ce domaine.

Le « backlash » ou les freins idéologiques

En 1991, la journaliste féministe Susan Faludi⁵⁹ théorise le concept du « *backlash* » ou « *retour de bâton* » postulant que chaque avancée pour les droits des femmes serait immédiatement suivie d'un « *retour de bâton* », d'une résistance réactionnaire et masculiniste, revendiquant le maintien de la domination des hommes sur les femmes. Les opposant-es à l'égalité entre les femmes et les hommes remettent en cause les combats et les droits acquis à travers une couverture médiatique notable. Ce « *backlash* » a pour conséquence une forme de recul des politiques publiques pour l'égalité et mettent en péril les droits des femmes. Il est d'autant plus fort lorsque la société fait face à des crises sociales ou économiques, comme ce fut le cas durant la crise sanitaire liée à la Covid-19 en 2020. La crise sanitaire a été un accélérateur des inégalités F/H déjà marquées dans la société, qu'il s'agisse de l'aggravation des violences sexistes et sexuelles, de la précarisation des métiers féminisés ou de l'absence de représentation des femmes dans les instances de décision ou dans les médias lors de consultation d'expert-es.

LES LEVIERS

En 2013, le Centre Hubertine Auclert publie une première étude sur l'expérience de collectivités territoriales et met en avant les conditions de réussite de la mise en œuvre des politiques locales d'égalité F/H.

Le triptyque magique

Trois conditions sont primordiales pour mettre en œuvre une politique d'égalité F/H, et portent sur les moyens humains et financiers :

/ **La nomination d'un-e élu-e délégué-e à l'égalité F/H**, 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 F/H dans les politiques conduites. Si l'élu-e délégué-e à cette question n'est pas membre de l'exécutif, elle ou il 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 F/H** est une seconde condition de réussite. Si la composition 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 F/H 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-es de mission soient formé-es sur les questions relatives à l'égalité F/H.

/ **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 F/H 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 F/H :

des événements, des aides aux associations travaillant sur le sujet, la mise en place de formations sur l'égalité F/H, etc. Des lignes budgétaires dédiées à l'égalité F/H dans les autres secteurs clés peuvent également être établies (communication, sport, éducation, politique de la ville, etc.) en plus du budget mis en œuvre dans le cadre d'une approche intégrée.

Des gages de réussite supplémentaires

Le Centre Hubertine Auclert a identifié quatre autres éléments favorisant la réussite d'une politique en faveur de l'égalité F/H. 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'élue déléguée et l'agent-e en charge de l'égalité F/H 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 générale des services.

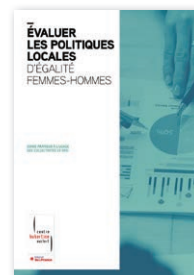
/ La sensibilisation/formation de l'ensemble des agent-es de la collectivité : cette démarche permet de diffuser une culture de l'égalité et de convaincre le plus grand nombre de l'intérêt d'intégrer l'égalité F/H dans les politiques mises en œuvre ainsi que dans leur pratique quotidienne. Il est donc important de prévoir dès le début de l'élaboration du plan d'action, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation pour les agent-es.

/ 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.

/ 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 ne sont pas toujours visibles tout de suite. Il est difficile d'atteindre tous les objectifs en une seule mandature.

Les ressources du Centre Hubertine Auclert pour approfondir

Guide pratique *Évaluer les politiques locales d'égalité femmes-hommes*



L'évaluation des politiques locales d'égalité F/H est encore peu développée. Ce constat vaut d'ailleurs pour l'ensemble des politiques publiques des collectivités territoriales françaises. Pourtant, l'évaluation joue un rôle central dans le cycle de la politique publique, notamment pour outiller les élu-es et les services à mieux concevoir, mieux piloter et améliorer la pertinence et l'efficacité des politiques locales en particulier en matière d'égalité F/H.

Dans la continuité des guides pratiques du Centre Hubertine Auclert déjà disponibles, ce guide vise à outiller les collectivités dans leurs démarches de développement et de structuration de leurs politiques d'égalité F/H. Il est centré sur les politiques publiques et la mise en œuvre de démarches spécifiques ou intégrées de l'égalité F/H.

Pour traiter de cette question, ce guide s'articule autour de trois grands questionnements correspondant à ceux que peuvent avoir les élu-es ou les agent-es en charge de ces politiques : qu'est-ce que l'évaluation ? Pourquoi évaluer et quelle est la plus-value ? Et comment évaluer, avec quels outils, avec qui et quand ?

INDEX

INDEX

- 1 DUMAS Alexandre (dit « fils »), *L'Homme-femme : réponse à M. Henri D'Iderville*, 1872. À noter qu'Alexandre Dumas fils utilise ce terme pour dénoncer l'égalité femmes-hommes et ses partisans.
- 2 *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Insee Éditions 2022.
- 3 *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*, Insee Premières, n°1803, 2020.
- 4 *Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé*, Insee Premières, n°1803, 2020.
- 5 Synthèse *Les retraités et les retraitées*, DREES, 2022, p.12.
- 6 Dossier *Solidarité et santé les familles monoparentales depuis 1990*, DREES, juillet 2015, p.16.
- 7 Patrick LIÉBUS, *Agir pour la mixité des métiers*, CESE, 2014.
- 8 Karine BRIARD, *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?*, DARES, n°234, 2019.
- 9 *L'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes*, Fondation des femmes, 2021.
- 10 Séverine LEMIERE, Rachel SILVERA, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », in *La revue de l'IRES*, n°66, 2010.
- 11 *Chiffres-clés 2022 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances*, 2022, p.17.
- 12 *Portrait statistique des femmes cadres du secteur privé. Données panoramiques multisources*, APEC, 2022.
- 13 *Résultats de la 8^e édition du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF*, ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, 2021.
- 14 *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, 2021.
- 15 *Ibid.*
- 16 *Bilan de la mise en œuvre du dispositif de nomination équilibré au cours de l'année 2019*, Edition 2020, DGAFFP, à partir p.45.
- 17 Taux fixé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2018.
- 18 *Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet*, Insee Première, n°1377, 2011.
- 19 *La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes*, Observatoire des territoires, 2021, p.31.
- 20 *Inactive population due to caring responsibilities by sex*, Eurostat, 2021.

- 21 Définition de la chercheuse et philosophe Nicole Brais, Université Laval de Québec.
- 22 « Bulletin d'information statistique », Départements des études et statistiques locales (DGCL), août 2021.
- 23 « Pourcentage de femmes dans les Parlements nationaux », Parline UIP, 2022.
À noter que la France a régressé de cinq rangs suite aux élections législatives de 2022.
- 24 AFP, « Municipales : les femmes tête de liste augmentent mais la parité est encore loin », *L'Obs*, 6 mars 2020.
- 25 *Comment obtenir la parité au sein des communes et des intercommunalités : freins et leviers*, Haut Conseil à l'Égalité, 2022.
- 26 *Ibid.*
- 27 *Délégations des vices-président-es des Régions en France à la suite des élections régionales de 2021*, Centre Hubertine Auclert, 2022.
- 28 *Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France*, Haut Conseil à l'Égalité, 2022.
- 29 « Enquête sur les violences sexistes à l'encontre des femmes en politique. Enquête menée du 15 octobre au 25 novembre 2021 », *Elueslocales.fr*.
- 30 Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication du ministère de la Culture, 2022.
- 31 *Ibid.*
- 32 Patricia CROUTTE et Jörg MÜLLER, sous la direction de Sandra HOIBIAN, *Baromètre national des pratiques sportives 2018*, INJEP, 2019.
- 33 *La représentation des femmes à la télévision et à la radio*. Rapport sur l'exercice 2020, CSA, 2021.
- 34 Edith MARUÉJOULS, *La mixité (filles-garçons) à l'épreuve du loisir des jeunes dans trois communes*, 2011.
- 35 *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, 2021.
- 36 Données issues des notes d'information de la DEPP n°20.38 et n°21.41.
- 37 *Chiffres-clés 2022 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, 2022.
- 38 *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2022.
- 39 Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), 2014.
- 40 Kelly LIZ, « Le continuum de la violence sexuelle », *Cahiers du Genre*, vol. 66, n°1, 2019, pp. 17-36.

- 41 « Le harcèlement sexiste dans les transports collectifs », *FNAUT infos*, n°247, 2016.
- 42 *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, IFOP, 2014.
- 43 *Violences vécues par les femmes et les hommes en Île-de-France : famille, conjugalité, travail, études et espaces publics*. Données de l'enquête virage 2015, Centre Hubertine Auclert, 2021, p.6.
- 44 Dir. Elizabeth BROWN, Alice DEBAUCHE, Christelle HAMEL et Magali MAZUY, *Violences et rapports de genre*. Enquête sur les violences de genre en France, Éditions de l'Ined, 2020.
- 45 *Les chiffres de références sur les violences faites aux femmes*, MIPROF, 2021.
- 46 *Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2021*, ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, 2021.
- 47 *Rapport d'enquête « Cadre de vie et sécurité » Victimation, délinquance et sentiment d'insécurité*, INSEE, ONDRP, INHESJ et SSMSI, 2019.
- 48 Dir. Maryse JASPARD et Anne-Françoise DEMUR, *L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France* (Enveff), Idup, 2000.
- 49 Article 1^{er} de la Constitution.
- 50 Joan WALLACH SCOTT, « Le genre, une catégorie utile d'analyse historique », in *Les cahiers du GRIF*, n°37-38, 1988, pp. 125-153.
- 51 Brigitte GRÉSY et Philippe GEORGES, *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance*, Inspection générale des affaires sociales, 2012.
- 52 Dorothee BENOIT-BROWAEYS et Catherine VIDAL, *Cerveau, sexe et pouvoir*, Belin, 2005.
- 53 *Rapport annuel sur l'état de la France en 2014*, Conseil économique social et environnemental, 2014.
- 54 Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité. (2020, 4 mars). Défenseur des Droits.
- 55 Étude réalisée par le cabinet Perfegal.
- 56 Edith MARUÉJOULS, « La mixité à l'épreuve des loisirs des jeunes dans trois communes de Gironde », *Agora débats/jeunesses*, 2011.
- 57 Plus d'informations dans [le communiqué de presse](#) paru en mars 2022.
- 58 *L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, Conseil de l'Europe, 1998, p.15.
- 59 Susan FALUDI, *Backlash, la guerre froide contre les femmes*, 1991.

RÉDACTION

Alice Laisney et
Ambre Elhadad

**COORDINATION ET SUIVI
ÉDITORIAL**

Léa Moureau

ÉDITEUR

Centre Hubertine Auclert
Mai 2023

MISE EN PAGE

Delphine Hugueny

IMPRIMERIE

Exaprint

DÉPÔT LÉGAL

Mai 2023



www.centre-hubertine-auclert.fr

Le Centre Hubertine Auclert est le centre francilien pour l'égalité femmes-hommes, organisme associé du Conseil régional d'Île-de-France.

Il promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes.

Il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs du territoire francilien (collectivités, associations, syndicats, établissements scolaires), notamment à travers la production d'études, la conception d'outils et l'animation de formations.