

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

SUJET :

Quels outils et quelles étapes pour élaborer une politique d'égalité femmes-hommes en début de mandat ?

LES INTERVENANTES :



Madeline DA SILVA, 2ème Adjointe au maire des Lilas, déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la culture et à l'éducation



Ambre ELHADAD, Chargée de l'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert



Lucie MICCOLI, Adjointe au maire de Taverny, déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la jeunesse et à l'insertion professionnelle

POINTS PRINCIPAUX DES INTERVENTIONS ET DES ÉCHANGES :

Madeline DA SILVA, 2ème adjointe au maire des Lilas a introduit la séance en remerciant tout d'abord les participants ainsi que le Centre Hubertine Auclert. Elle a également souligné l'importance de ces ateliers de début de mandat qui permettent de donner des éléments généraux d'informations sur des sujets divers. Ce format peut être à la fois destiné aux nouveaux élus mais aussi à ceux qui renouvellent leur mandat. L'atelier de ce jour permet de réfléchir collectivement à une égalité durable dans nos communes.

L'AMIF a également été très présente durant la crise du COVID-19 et a accompagné les élus en proposant des visioconférences.

Son introduction s'est close en rappelant l'obligation légale de mettre en place l'égalité femmes-hommes. Cette égalité demande à être poussée toujours plus loin et à s'inscrire sur le long terme. Ces ambitions posent diverses questions : comment repenser nos politiques, les espaces publics ou encore le budget ? Mais aussi quelles étapes faut-il franchir ?

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

Ambre ELHADAD, chargée de l'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert a tout d'abord présenté le centre, ses missions et ses actions sur le territoire francilien.

- Le Centre Hubertine Auclert, créé il y a 10 ans, compte plus de 200 membres (associations, syndicats ou collectivités).
- Le Centre Hubertine Auclert dispose de diverses missions : **l'animation d'une plateforme régionale** de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes ; **le renforcement du réseau des acteurs** franciliens de l'égalité femmes-hommes ; **la promotion de l'égalité à l'égalité et la lutte contre toutes les formes des violences faites aux femmes** via l'Observatoire régional des violences faites aux femmes (ORVF).
- Le **Réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité** compte 58 collectivités membres. Il permet un accompagnement individuel des différents services des collectivités ; une sensibilisation/formation des agents et élus ; l'animation de tables rondes et d'événements dans les collectivités ; la mise à disposition des ressources ainsi qu'une mise en réseau.

Ambre ELHADAD a ensuite fourni des arguments et des éléments techniques et juridiques pour répondre aux questions suivantes :

1) Pourquoi agir en faveur de l'égalité femmes-hommes au niveau local ?

- Suite à de nombreuses études, **un constat apparaît : l'inégalité entre femmes et hommes persiste toujours dans diverses sphères**. La crise du COVID, ayant engendré un télétravail massif, n'a pas créé plus d'égalité au sein des foyers. L'arrivée d'un enfant a souvent un impact sur l'activité professionnelle de la femme¹, de plus en Ile-de-France, 83% des familles monoparentales sont des femmes seules avec des enfants. Les violences faites aux femmes sont transversales dans toutes les sphères de la société et arrivent dès le plus jeune âge².
- **Les chiffres inquiétants** concernant le cyber sexisme ou le harcèlement interviennent dans ce constat. Près d'une fille sur cinq a été insulté en ligne. Les inégalités au sein des espaces publics sont également flagrantes. Le harcèlement sexiste ou sexuel dans la rue a divers impacts : il peut diminuer la liberté de circulation, entraîner une anticipation des horaires de déplacements en transports en commun, etc.
- **Les politiques publiques en apparaissant comme neutres, risquent d'accroître cette inégalité femme-homme**. La neutralité est pensée comme vertueuse mais en réalité si nous restons fermés à la question du genre, nous ne faisons qu'empirer les inégalités. Les politiques publiques ont un rôle à jouer, notamment en début de mandat pour rectifier les dispositifs.
- **Le cadre légal :**
 - **La loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014** : prévoit notamment dans son article 61 que les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants disposent d'une présentation préalable aux débats sur les projets de budget, d'un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.
 - **La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** : prévoit un **plan d'action "d'égalité professionnelle"** obligatoire pour les communes de plus de 20 000 habitants sur une durée de 3 ans, avec un bilan annuel sur l'avancement des actions présenté au futur Comité social territorial. En cas de non respect de cette obligation, la commune peut recevoir une **pénalité financière représentant 1% de la rémunération annuelle** de l'ensemble des personnels.

¹ En effet après une naissance 1 homme sur 10 est réduit ou cesse temporairement son activité contre 1 femme sur 2 (source INSEE, juin 2013)

² Plus d'une Francilienne sur 10 déclare avoir été victime de violences conjugales sur les 12 derniers mois (Source : IDUP, Enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France- 2000, Rapport pour l'Ile-de-France ; Champ : Franciliennes de 20 à 59 ans).

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

Cette loi prévoit également pour toutes les collectivités un dispositif de signalement, d'accompagnement et de traitement pour les situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que d'agissements sexistes. Un kit d'action comprenant affiche, livret pour l'employeur et brochure pour les agents afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail est proposé par le Centre Hubertine Auclert.

2) Comment agir en faveur de l'égalité femme-homme au niveau local ?

Il faut en premier lieu identifier les idées reçues au développement des politiques locales d'égalité :

- Est-ce que le combat féministe suscite encore des préjugés ou des réactions négatives ?
- L'égalité F/H est-elle reconnue par les habitants comme un enjeu ?
- Ces concepts nouveaux sont-ils mal maîtrisés ?
- Est-ce une compétence des collectivités ?
- Y-a-t-il un possible déficit de moyens financiers et humains pour ces nouvelles politiques ?
- Ou un déficit de temps pour les agents ?
- L'approche intégrée de l'égalité nécessite de nouveaux espaces et des méthodes de travail.

Puis un deuxième travail s'axe sur l'identification des conditions de réussite :

- Un ou une élue chargé(e) de la politique d'égalité F-H au sein de l'exécutif.
- Un équivalent temps-plein formé sur l'égalité F-H.
- Une ligne budgétaire propre pour pouvoir lancer les actions.

La culture de l'égalité partagée nécessite du temps. Un temps de la compréhension et de la légitimation avant le temps de l'action.

Des orientations nationales sont mises en place avec des feuilles de route dans différents ministères pour rendre compte et faire un bilan sur l'intégration et l'égalité.

Des financements pour les collectivités et les associations sont désormais possibles avec de nombreux appels à projets (AAP) :

- AAP annuel politique de la ville
- AAP annuel du Fonds interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (FIPDR) par département.
Fonds d'égalité professionnelle est à venir pour la fonction publique territoriale.
- AAP annuel de la Direction Régionale aux droits des femmes d'Ile-de-France
- AAP violences/discriminations annuels de la Région Ile-de-France

Pour agir en faveur de l'égalité femmes-hommes au niveau local un diagnostic du plan d'action est à concevoir avec des analyses sur plusieurs domaines :

- **Analyse du contexte, de la situation locale :** *Quelle est la situation locale ? Est-elle comparable à la situation nationale, régionale et départementale ? Où se concentrent les inégalités ?*
- **Analyse des actions déjà réalisées :** *Est-ce que des actions dans le domaine de l'égalité femmes-hommes ont déjà été réalisées ? Quel est le bilan ? Quelles sont les limites ?*
- **Analyse des moyens :** *Quelle est la répartition des moyens ? Est-ce la même pour les femmes et les hommes ?*
- **Analyse de la culture des acteurs :** *Quel est le degré de sensibilisation des acteurs à la question de l'égalité femmes-hommes ? Qui peuvent être les acteurs facilitateurs ou résistants en matière d'égalité femmes-hommes ?*

La crise du Covid 19 a eu un impact considérable notamment sur les violences faites aux femmes. Les associations ont besoins d'accompagnement et de soutien pour pérenniser et

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

améliorer les dispositifs mis en œuvre. Il faut **donc évaluer et prévenir ces nouveaux besoins sociaux et professionnels** des femmes, les conditions d'emploi, de l'articulation des temps de vie des agentes dans la collectivité mais aussi de l'éducation et l'orientation des filles.

Une valorisation des actions égalitaires non identifiées doit être rendu visible. Aucune collectivité ne part de zéro sur l'égalité. Ainsi communiquer le bilan régulièrement auprès des agents et du public permettra d'anticiper le découragement et de conserver une bonne dynamique.

Ambre ELHADAD a présenté des pistes d'actions dans les domaines suivants :

- **L'éducation :**
 - Former les agents travaillant auprès des enfants, des jeunes sur l'intégration et l'égalité dans leur pratique professionnelle.
 - Constituer des boîtes à outils et des bibliothèques dénués de stéréotypes sexistes, à disposition des professionnels.
 - Travailler sur l'aménagement et l'animation des cours d'école pour favoriser un usage et des activités mixtes.
- **Les sports et loisirs :**
 - Former les professionnels sur la lutte contre les stéréotypes et l'égalité femmes/hommes.
 - Sensibiliser et encourager les clubs à développer la mixité dans la pratique (subvention bonifiée)
 - Favoriser et accompagner la pratique libre
- **La culture :**
 - Mettre en place une politique de féminisation des noms de rue et des équipements.
 - Créer un événement autour du rôle des femmes dans l'histoire et le développement du territoire (ex : Journées du Matrimoine).
 - Analyser la programmation culturelle de la ville selon le genre des créateurs et créatrices et la répartition des budgets alloués.

Pour s'inspirer des bonnes pratiques et faire réseau, **de nombreux outils du Centre Hubertine Auclert sont disponibles et divers temps d'échanges sont ouverts aux élus et agents (Journée "Territoire Francilien pour l'égalité" en Octobre 2020, la commission Egalité Femmes/hommes de l'AMIF.**

Il est également **possible de se former en interprofessionnels et dans les collectivités :**

- Parcours de formation (2 jours et demi) *Ambassadeurs et Ambassadrices de l'égalité dans le secteur éducatif.*
- Parcours de formation (3 jours) *Les politiques locales d'égalité.*

Une adresse mail ainsi qu'un numéro de téléphone pour joindre Ambre ELHADAD ont été communiqués : ambre.elhadad@hubertine.fr 01.84.74.13.83

Line MAGNE, Maire de Moissy-Cramayel n'a pas pu intervenir au sein du webinaire pour des raisons techniques et a transmis ses excuses aux intervenantes et participants.

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

Lucie MICCOLI, Adjointe au maire de Taverny a ensuite présenté son retour d'expérience sur la mise en œuvre d'une politique égalitaire femmes-hommes.

- Tout d'abord, elle a fait part de la difficulté de créer une vraie transversalité. Depuis 2014 près de 31 actions ont été faites auprès de la jeunesse, de la place des femmes dans les différents métiers.
- Dans le domaine sportif, une sensibilisation a été réalisée au sein des collèges, des lycées mais aussi au sein des associations dans le but d'augmenter la pratique féminine (notamment avec des subventions pour encourager ces bonnes pratiques).
- Les associations sont donc poussées à développer une vraie politique d'égalité en proposant aux femmes des activités en même temps que leurs enfants, ou l'ouverture aussi des clubs de football et basketball à la pratique féminine qui comptent aujourd'hui autant de femmes que d'hommes.
- Beaucoup d'actions ont été menées dans différents secteurs avec un état des lieux de toutes les actions faites dans le but d'avoir un retour concret.
- Plus de 10% des postes à responsabilité à Taverny sont tenus par des femmes, notamment sur le management. Cela a une influence certaine sur la manière de travailler.
- Cette politique d'égalité peut rencontrer des réticences auprès des services à cause du temps ou du budget que cela demande. Cependant, il y a une vraie nécessité de travailler en transversalité malgré les difficultés.
- Les formations sont très bénéfiques pour cibler des thématiques particulières et notamment rendre cette politique plus naturelle.
- Christelle Bronchart, responsable du service politique de la ville et chargée de mission égalité femmes/homme à la ville de Taverny, a notamment travaillé sur un guide qui a été validé par le centre Hubertine Auclert et qui regroupe la totalité des aides et des outils existants.

QUESTIONS/ RÉPONSES :

Q, Rustam ZUBKOV, conseiller municipal de Brou-sur-Chantereine : Y aura-t-il une nouvelle campagne d'affiches du centre, actualisée ?

R, Ambre ELHADAD : Une nouvelle campagne à destination des lycéennes et lycéens sur les violences sexistes et sexuelles est prévue en octobre. Toutes nos affiches et flyers restent encore d'actualité.

Q, Nadia DIOP, Adjointe au maire du Mée-sur-Seine : Comment intégrer la bonification dans la demande de subventions pour les associations sportives ?

R, Ambre ELHADAD : Il y a deux manières d'inciter les associations sportives à améliorer la mixité de leur activité à travers les appels à projet : octroyer un bonus financier pour les associations qui intègrerait l'égalité dans leurs actions (cela permet de ne pas pénaliser les autres associations), faire de l'égalité femmes-hommes un critère d'attribution parmi d'autres.

Q, Stéphanie SCHLIENGER, Adjointe au maire d'Antony : Comment les élus référents peuvent impliquer d'autres délégations, collègues ou élus à travailler sur ce sujet de manière transversale ?

R, Lucie MICCOLI : Pour toute nouvelle délégation il est important de proposer un cadre de formation avec le Centre Hubertine Auclert. Il faut dès le début intégrer cette politique dans la ville pour que les autres élus ne soient pas fermés. Dans chaque équipe, il est essentiel de disposer d'une personne qui traite de ce sujet-là.

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

Q : Mama DOUCOURE, conseillère municipale à Montreuil : Comment sensibiliser et mobiliser les élus du conseil municipal sur l'égalité femmes-hommes ?

R, Ambre ELHADAD : Vous pouvez proposer un séminaire ou une formation à l'ensemble du conseil municipal en ce début de mandat pour sensibiliser les élus à intégrer l'égalité dans les différentes politiques sectorielles. Le centre Hubertine Auclert propose ce type de formation à ses membres. Nous proposons également une formation inter professionnelle pour les agents et les élus le 17 septembre « pour convaincre du bien fondé des politiques locales d'égalité » pour identifier les différents argumentaires pour renforcer son action.

Q, Madeline DA SILVA : Comment s'y prendre pour mettre en place le dispositif de recueil et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail dans la collectivité ?

R, Ambre ELHADAD : Vous pouvez commencer par faire un état des lieux des procédures déjà existantes pour évaluer leur pertinence. Il s'agit également d'évaluer le nombre de situations déjà recensées et les réponses qui ont été apportées. Le dispositif doit être pensé de façon globale du recueil des situations signalées par les victimes ou les témoins, jusqu'à l'accompagnement et au traitement de ces situations. Les encadrants et les organisations syndicales doivent être formés sur les violences sexistes et sexuelles au travail. Le Centre a conçu un kit d'action composé d'une affiche, d'un flyer pour les agents et d'un livret pour l'employeur.

Q, Stéphanie SCHLIENGER : Par quoi doit-on commencer de façon prioritaire ?

R, Ambre ELHADAD : L'égalité professionnelle au sein de l'administration reste une priorité car il faut répondre aux récentes obligations (mise en place d'un plan d'action avant le 31/12/2020). En tant que Maire-adjointe à l'égalité et à la petite enfance, vous pouvez également choisir d'investir la délégation de la petite enfance et proposer une formation action aux personnels des crèches afin d'intégrer l'égalité filles-garçons dans leurs pratiques professionnelles. C'est une formation qui crée une émulation au sein de l'équipe et permet aux professionnels de monter en compétence. Vous pouvez aussi investir dans un état des lieux pour obtenir des chiffres et pouvoir créer un plan d'action.

Suite aux échanges, **Beatriz BELOQUI, Adjointe au maire de Massy**, a souhaité nous faire part de son retour expérience au sein de sa commune. A Massy, **la délégation femmes-hommes travaille étroitement avec la délégation sur l'éducation**. Depuis le mandat précédent, un lien est donc fait avec des collègues notamment pour les sensibiliser dès le plus jeune âge. En adoptant une politique en adéquation avec les futures générations, cela crée une politique transversale permettant une prévention et une éducation efficace. Pour faire perdurer cette politique avec les nouveaux membres de l'équipe municipale, il est essentiel de mettre un référent dans chaque délégation, de diffuser largement les affiches et les flyers et de continuer ce travail transversal qui porte ces fruits.

Ambre ELHADAD a rappelé que dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre), le Centre Hubertine Auclert accompagne les collectivités pour mettre en place des activités durant la journée. De plus, elle a souligné l'importance de l'utilisation du magazine municipale comme outil essentiel pour diffuser les outils et les informations nécessaires aux habitants.

WEBINAIRE : ATELIER DÉBUT DE MANDAT COMPTE RENDU DU 9 JUILLET 2020

RESSOURCES :

- Le site internet du Centre Hubertine Auclert : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/>
- Le Réseau territoires franciliens pour l'égalité :
https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/documents/cha_-_depliant_tfe_a5-interactif.pdf?utm_source=sendinblue&utm_campaign=Newsletter_N1_Collectivits&utm_medium=email
- Orientations nationales :
 - Grande cause du quinquennat : <https://grande-cause-quinquennat.gouv.fr/mesures>
 - Document de politique transversale (PLF 2020) : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2020/pap/pdf/DPT/DPT2020_egalite_femmes_hommes.pdf
 - Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 :
https://cache.media.eduscol.education.fr/file/MDE/11/6/VFinale_Convention_Interminis_Egalite_Nov2019_1211116.pdf
 - Feuille de route Égalité 2019-2022 du Ministère de la culture :
<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Feuille-de-route-Egalite-2019-2022>
- Fonds d'égalité professionnelle : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>
- Appel à projets violences/ discrimination : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/presentation-des-appels-a-projets-regionaux-egalite-femmes-hommes-lutte-contre-les>
- Les conditions d'emploi et l'articulation des temps de vie des agentes de la collectivité :
<https://www.lagazettedescommunes.com/686025/les-femmes-grandes-perdantes-de-la-crise-sanitaire/>
- Pour s'outiller :
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/femmes-et-espaces-publics-partageonslespace>
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/flyer-tumaimestumerespectes-tu-me-respectes>
<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/egalitheque>