

# Publication collective dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes

Parcours progressiste « Égalité » !



# Le mot de Tous Politiques !

## **Tous Politiques !** **L'institut de l'engagement**

*Tous Politiques !* c'est l'institut de l'engagement, l'engagement de celles et ceux qui croient en une certaine vision des territoires, de la politique, de la démocratie et en une certaine méthode, celle du terrain, de l'expérimentation et du dépassement des clivages.

Depuis 2018, *Tous Politiques !* accompagne ainsi des citoyens, des militants et des élus progressistes qui s'engagent, parfois pour la première fois.

L'objectif est de mettre à disposition des outils pour comprendre les institutions, les mandats, pour rendre possible le débat mais aussi de créer des réseaux, de valoriser les expériences et les initiatives locales qui font vivre le projet progressiste sur les territoires.

Quel que soit son niveau de connaissance, sa formation, son âge, sa situation familiale, qu'on soit un homme ou une femme, chacun et chacune doit être libre de franchir le pas et d'être soutenu et accompagné !



**Bérangère Abba,**  
*Secrétaire d'Etat à la Biodiversité  
et Présidente de Tous Politiques !*

## **Pourquoi** **les parcours progressistes ?**

Depuis la création de l'institut l'objectif est de donner à celles et ceux qui s'engagent les outils nécessaires pour le faire de manière éclairée. S'engager cela veut pour nous d'abord dire comprendre la vie publique, s'inscrire dans les enjeux et les besoins locaux de manière démocratique mais cela signifie aussi soutenir et faire rayonner les initiatives et les dispositifs qui tiennent à cœur et qui permettent de diffuser une certaine vision des territoires.

Le choix de construire ces parcours progressistes à destination et avec des élues et élus locaux répond ainsi à cette double volonté de se saisir des outils qui existent au service du territoire et de le faire en résonance avec les causes chères aux élu.es.

Ils ont ainsi été plus de 100 élu.es à participer et à nourrir leurs projets locaux – avec nous – pendant plus d'un an sur les thématiques des solidarités, de la transition écologique, de l'égalité entre les femmes et les hommes et enfin des ruralités.

A l'issue de ce parcours, toutes et tous ont participé à la rédaction de ces publications et nous sommes ainsi fiers de pouvoir rendre compte de leur travail, de leurs idées et de leur engagement.



**Serena Borbotti-Frison,**  
*Directrice Générale de Tous Politiques !*

# Sommaire

## Introduction

Edito de Marlène Schiappa, marraine de la promotion « Égalité » .....	4
Présentation des membres du parcours .....	5
Le mot de l'experte ! « Chausser les lunettes de l'égalité » pour mener une politique transversale dans la collectivité, <i>Anne Patault, conseillère régionale de Bretagne</i> .....	7

## L'action du Gouvernement et de la majorité présidentielle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2017 ..... 8

### Partie 1 : Aménagement de la ville sous le prisme du genre

Le mot de l'expert ! Pour une approche écoféministe de la ville durable, <i>Yves Raibaud, Géographe, Université Bordeaux-Montaigne, membre du Haut Conseil à l'Égalité Entre les femmes et les hommes (HCEFH)</i> .....	14
Concevoir des espaces publics pour toutes et pour tous.....	16
Faire des collectivités des échelons exemplaires en matière d'égalité et impulser une politique transversale d'égalité.....	18
<b>Nos ambitions en matière d'aménagement de la ville sous le prisme du genre</b> .....	20

### Partie 2 : Lutte contre les violences faites aux femmes

Comprendre les violences faites aux femmes et sensibiliser au plus tôt pour mieux les prévenir.....	24
Faciliter l'accès des victimes à un accompagnement et à une prise en charge globale et effective.....	26
Prévenir le passage à l'acte et lutter contre la récurrence en travaillant avec les auteurs de violences faites aux femmes.....	30
<b>Nos ambitions en matière de lutte contre les violences faites aux femmes</b> .....	32

### Partie 3 : Sensibilisation et engagement des femmes en politique

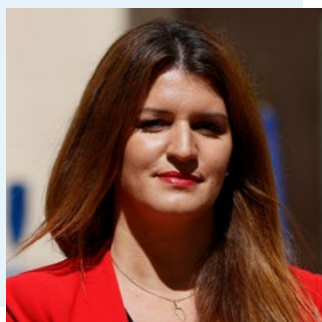
Renforcer la parité politique et le partage du pouvoir de décision.....	36
Lutter contre l'autocensure et renforcer le leadership et les capacités des femmes en politique.....	38
<b>Nos ambitions en matière de sensibilisation et d'engagement des femmes en politique</b> .....	40

### Partie 4 : Égalité professionnelle, salariale et équité économique

Sensibiliser à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à la répartition des rôles au quotidien et déconstruire les stéréotypes .....	44
Développer des solutions de garde dans les territoires .....	46
Garantir l'autonomie et l'équité économique des femmes.....	48
<b>Nos ambitions en matière d'égalité professionnelle, salariale et d'équité économique</b> .....	50

## Remerciements ..... 54

# Édito



Être marraine de la promotion Tous Politiques 2021 « Égalité entre les femmes et les hommes » est un honneur. Rencontrer

des citoyens et élus engagés localement sur ce sujet, pouvoir échanger avec eux sur leurs initiatives mais aussi sur les blocages qu'ils rencontrent au quotidien pour promouvoir l'égalité est fondamental dans mon action en tant que femme politique engagée et Ministre qui porte, au niveau national, ce sujet prioritaire depuis le début du quinquennat.

Le Président de la République a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. Grenelle des violences conjugales, loi dite Schiappa de 2018, verbalisation du harcèlement de rue, amélioration de l'accueil des victimes dans les commissariats et les brigades de gendarmerie, allongement du congé paternité, transparence des critères d'attribution des

places en crèche, promotion de l'égalité salariale... toutes ces réformes ont eu des impacts concrets dans les territoires. A l'école, au travail, dans les services publics, dans les transports, dans nos loisirs, sur Internet, dans la rue...

L'engagement du Président de la République est considérable ! C'est un engagement que nous devons poursuivre ensemble, avec tous les acteurs impliqués à toutes les échelles, partout sur nos territoires. Car l'application de tout ce que nous avons adopté depuis 2017 ne peut se faire sans ces femmes et ces hommes engagés, chaque jour, pour défendre les droits des femmes. Je les en remercie et les encourage à poursuivre leurs actions qui font avancer ce combat, pour toutes les femmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat collectif et je sais pouvoir compter sur chacune et chacun de cette belle promotion de Tous Politiques 2021 pour le poursuivre ensemble.

## **Marlène Schiappa**

*Ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté et ancienne Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations*

# Présentation des membres du parcours

*Retrouvez les profils de celles et ceux  
qui ont participé à ce parcours et contribué  
à cette réflexion collective :*

*la marraine de la promotion, les membres  
du COPIL ainsi que les élues et élus locaux  
membres de la promotion*

*« Égalité entre les femmes et les hommes »*

## La marraine de la promotion



**Marlène Schiappa**

Ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur,  
chargée de la Citoyenneté et ancienne Secrétaire d'État  
chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes  
et de la lutte contre les discriminations

## Les membres du COPIL du parcours



**Bérangère  
Couillard**

Députée de  
la 7<sup>ème</sup> circonscription  
de la Gironde



**Guillaume  
Gouffier-Cha**

Député de  
la 6<sup>ème</sup> circonscription  
du Val-de-Marne



**Chrysoula  
Zacharopoulou**

Députée européenne,  
membre de la Commission  
des droits des femmes et de  
l'égalité des genres et Vice-  
Présidente de la commission  
pour le développement



**Delphine  
O**

Ambassadrice,  
secrétaire générale de  
la Conférence mondiale  
de l'Organisation  
des Nations unies  
sur les femmes



**Olga  
Trostiansky**

Conseillère au CESE et  
Présidente du Laboratoire  
de l'Égalité. Ancienne  
Adjointe au Maire de Paris  
et ancienne Vice-Présidente  
du conseil général à Paris

## Les élues et élus membres de la promotion « Égalité »



**Marie Abita-Pelette**

Colombes, 85 199 hab. (92)

Conseillère municipale  
d'opposition



**Baï-Audrey Achidi**

Boulogne-Billancourt, 119 645 hab. (92)

Conseillère municipale  
d'opposition



**Noël Agossa**

Valenton, 14 837 hab. (94)

Conseiller municipal délégué  
à l'égalité des chances entre  
les femmes et les hommes  
et aux nouvelles technologies



**Aude Albert**

Châlons-en-Champagne, 45 268 hab. (51)

Conseillère municipale d'opposition  
et conseillère communautaire  
à la Communauté d'Agglomération  
de Châlons-en-Champagne



**Danièle Carlesso**

Plaisance-du-Touch, 19 402 hab. (31)

Conseillère municipale déléguée  
aux relations avec les entreprises,  
aux commerces et aux marchés  
de plein vent et conseillère  
communautaire à la Communauté  
de Communes de la Save au Touch



**Armelle Coffin**

Le Relecq-Kerhuon, 11 975 hab. (29)

Conseillère municipale  
d'opposition



**Brigitte Coustet**

Jurançon, 7 113 hab. (64)

Conseillère municipale déléguée  
à l'égalité femmes-hommes et aux  
violences faites aux enfants, aux  
femmes et aux hommes et conseillère  
communautaire à la Communauté  
d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées



**Arnaud Diaz**

L'Hospitalet-près-l'Andorre, 94 hab. (09)

Maire et 8<sup>ème</sup> Vice-Président  
de la Communauté de  
Communes de la Haute-Ariège



**Amale El Khaledi**

Saint-Fulgent-des-Ormes, 169 hab. (61)

Maire et 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente déléguée  
au numérique, aux mobilités, au  
tourisme, à la communication et à la  
culture à la Communauté de Communes  
des Collines du Perche Normand



**Florence Gall**

Vincennes, 49 853 hab. (94)

Conseillère municipale  
d'opposition



**Rafaël Maychmaz**

Saint-Cloud, 30 193 hab. (92)

Conseiller municipal  
d'opposition



**Charlotte Rault**

Malakoff, 29 973 hab. (92)

Conseillère municipale  
d'opposition



**Eric Sanchez**

Saint-Antonin-sur-Bayon, 124 hab. (13)

Conseiller municipal



**Elvire Teno**

Montmagny, 13 602 hab. (95)

Adjointe au Maire à l'égalité  
femmes/hommes, à l'économie,  
à l'emploi et à la politique de la ville



## « Chausser les lunettes de l'égalité » pour mener une politique transversale dans la collectivité

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes progresse et, formellement, dans notre société, **l'égalité « n'est plus une option »**. Mais dans les faits, de nombreuses inégalités entre femmes et hommes perdurent. Les résistances sont avant tout culturelles : alors, au risque d'être « catalogué » comme féministe – adjectif qui n'a pas toujours été positivement connoté – il faut les conscientiser, informer, sensibiliser, objectiver les situations sans relâche, contre l'indifférence, le fatalisme, le déni, voire la mauvaise foi. Mettre le doigt dessus. Et il faut aussi encourager, soutenir, valoriser ceux et celles qui font reculer l'inégalité, et plus directement protéger et accompagner celles et ceux qui souffrent de ces inégalités.

Pour mettre en place une véritable politique égalité et dépasser les déclarations d'intention et les symboles, il faut, me semble-t-il être féministe, c'est-à-dire reconnaître que l'égalité n'est de fait pas encore acquise. **Surtout, il faut promouvoir l'égalité réelle (politique, économique, éducative, professionnelle, culturelle, sociale, juridique...) en agissant sur l'ensemble des déterminants pour lesquels la collectivité détient des compétences**, sans se laisser polluer par les débats idéologiques qui ne servent que ceux qui veulent que surtout rien ne change. En fait, être responsable de cette politique, c'est chausser « la paire de lunettes de l'égalité » et amener l'ensemble des élu.e.s et technicien.ne.s à partager cette autre manière de regarder la réalité.

Longtemps, l'égalité a été couplée aux politiques familiales, enfermant les femmes dans leur rôle de mère et niant la parentalité partagée avec les hommes. **Les politiques actuelles sont plutôt traversées par les questions de la parité, de la mixité, de l'ouverture des choix, de l'émancipation.** L'égalité progresse et les collectivités en confient de plus en plus la charge à un élu (ou le plus souvent à une élue) mais la plupart du temps sans feuille de route et sans poids politique, ce qui génère sentiment d'impuissance et découragement. **Ainsi, un seul**

**affichage formel ne produira que des actions marginales.**

À vrai dire, construire et mener une politique n'est pas si simple. D'autant que l'égalité concerne trois niveaux : celui de l'équilibre démocratique dans la gouvernance de la collectivité, celui de la responsabilité de l'employeur qui doit garantir l'égalité dans la collectivité et celui de la responsabilité politique vis-à-vis de nos concitoyens et concitoyennes.

**La politique égalité est transversale ce qui exige de réunir quelques conditions :**

1. Être soi-même convaincu que la collectivité à laquelle on appartient possède de nombreux leviers d'action pour réduire les inégalités, soit dans ses compétences propres, soit en complémentarité des actions de l'État et des autres collectivités.
2. Affirmer une ambition politique claire et la partager avec l'ensemble des partenaires internes et externes.
3. Doter cette politique de ressources financières et humaines.
4. Déterminer une stratégie à court, moyen et long terme sur la base de données objectivées et de constats factuels.
5. Décliner avec l'ensemble des élus concernés une feuille de route globale et transversale, c'est-à-dire déclinée en objectifs et en moyens dans chacune des politiques publiques de la collectivité.
6. Travailler en mode projet pour créer les partenariats nécessaires avec l'ensemble des parties concernées.
7. Mettre en place des lieux de pilotage pluri-politiques et des revues de projets interservices.
8. Infuser l'égalité dans toutes les communications de la collectivité.
9. Produire une évaluation régulière des actions et des impacts (positifs et négatifs) des politiques publiques sur la situation de l'égalité.

**La politique égalité est aussi affaire de méthode :**

**Faire émerger** les personnes et les institutions actives dans le champ de l'égalité et les fédérer en créant des

réseaux et des envies de collaboration. Par exemple, **fédérer** un réseau de femmes entrepreneuses qui promeut l'entreprenariat féminin.

**Partager la conviction** que les inégalités ne sont pas « naturelles » et incontournables en menant des actions de sensibilisation. Par exemple, la quasi-absence de mixité dans de nombreux métiers doit être connue, analysée, combattue sur différents plans (*l'éducation, l'orientation, les métiers et les emplois, au sein des entreprises...*)

**Former les acteurs**, sur la question de la parentalité par exemple, est un préalable pour agir sur les freins à l'emploi des familles monoparentales. De même, une formation interservices et inter-institutions sur la question des violences constitue un passage essentiel pour une action concertée.

**Proposer une communication positive** : l'égalité constitue un progrès pour les femmes et pour les hommes. Par exemple, les affiches et autres supports de communication doivent ne pas renforcer les stéréotypes mais plutôt proposer des modèles de réussite et d'épanouissement. Les publications de la collectivité doivent par exemple veiller à la représentation mixte des personnels.

Ces conditions et ces éléments de méthode ont été réunis en région Bretagne et ont permis de constater l'existence d'une « *vraie politique égalité* » qui porte ses fruits. Pour en diffuser la culture au plus près des territoires, la région Bretagne soutient les EPCI qui se lancent par du conseil et de la formation. **C'est en agissant ensemble que nous parviendrons à gagner la bataille de l'égalité de fait des femmes et des hommes.**

**Anne Patault**

Conseillère régionale de Bretagne et adjointe au Maire à Renac, Ille-et-Vilaine (977 habitants). Anciennement Vice-Présidente chargée de l'égalité, de l'innovation sociale et de la vie associative à la Région Bretagne.



“ Le mot de l'experte ! ”



**Les principaux textes structurants**  
votés par la majorité  
présidentielle en faveur de  
l'égalité femmes/hommes  
(2017-2021)

CALENDRIER

**3 août 2018**

Loi renforçant la lutte  
contre les violences sexuelles  
et sexistes

**5 septembre 2018**

Loi pour la liberté de choisir  
son avenir professionnel

**6 août 2019**

Loi de transformation  
de la fonction publique

**27 décembre 2019**

Loi relative à l'engagement  
dans la vie locale et  
à la proximité de  
l'action publique

**28 décembre 2019**

Loi visant à agir contre les  
violences au sein de la famille

**30 juillet 2020**

Loi visant à protéger les  
victimes de violences  
conjugales

**24 août 2021**

Loi confortant les principes  
de la République

**24 décembre 2021**

Loi visant à accélérer  
l'égalité économique  
et professionnelle

## L'action du Gouvernement et de la majorité présidentielle en matière d'égalité depuis 2017

*Depuis 2017, le Gouvernement et la majorité présidentielle ont fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat et in fine un sujet politique de premier ordre. Leur action s'est structurée autour de plusieurs enjeux. Nous en privilégierons quatre :*

- La lutte contre les violences faites aux femmes
- L'égalité professionnelle et salariale et l'équité économique
- La sensibilisation et l'engagement des femmes en politique
- L'aménagement de la ville sous le prisme du genre





## Lutte contre les violences faites aux femmes

### Ambitions :

Le Gouvernement a engagé une action volontariste et inédite pour lutter contre les violences faites aux femmes via la **Stratégie nationale de lutte contre les violences conjugales** qui repose sur plusieurs piliers :

- Éduquer à la non-violence et à l'égalité et créer une culture de prévention et de sensibilisation auprès des plus jeunes,
- Protéger davantage les victimes et leurs enfants,
- Améliorer la répression des violences sexuelles et sexistes dont les femmes et les enfants sont encore aujourd'hui trop massivement victimes,
- Renforcer le suivi et la prise en charge des auteurs de violences pour lutter contre la récidive.

### Mesures clés :

- **Organisation du premier Grenelle des violences conjugales** : 3 mois de mobilisation.
- **Essor de l'attribution des Téléphones Grave Danger (TGD)** avec une obtention du téléphone sur simple demande de la victime. **Chiffre clé** : de 2019 à 2020, le nombre de TGD a triplé.
- **Extension du 3919**, plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.
- **Développement des places d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences** avec 7800 places d'hébergement d'urgence dédiées disponibles fin 2021 et 1000 nouvelles places d'hébergement ouvertes en 2022. **Chiffre clé** : +60%, c'est l'évolution du nombre de places d'hébergement d'urgence depuis le début du quinquennat.
- **Amélioration du déploiement des bracelets anti-rapprochement (BAR)**, un outil de protection, autant préventif que sentenciel, permettant de surveiller les auteurs de violences conjugales pour les empêcher de s'approcher de leurs victimes.
- **Élargissement et accélération de la procédure relative aux ordonnances de protection des victimes (mesures d'éloignement du conjoint violent)** avec un délai de délivrance fixé à six jours maximum et un dépôt de plainte préalable qui n'est désormais plus nécessaire. **Chiffre clé** : en 2020, ce sont plus de 3254 ordonnances de protection qui ont été délivrées par un juge (soit une hausse de 28% par rapport à 2017).
- **Mise en place d'un dispositif d'aide à l'hébergement pour faciliter le relogement des femmes victimes de violences souvent isolées et dépendantes financièrement** (garantie Visale qui est une garantie locative).
- **Simplification du dépôt de plainte** dans les hôpitaux, en ligne et au 3919, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

- **Création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue ».**
- **Renforcement de la formation des policiers et des gendarmes** : plus de 88 000 policiers et gendarmes formés à l'accompagnement des victimes.
- Mise en place d'un **module de formation initiale et continue rendu obligatoire** sur la déconstruction des préjugés et la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles à destination des personnels enseignants et d'éducation.
- Mise en place d'une **sensibilisation obligatoire sur la prévention des violences conjugales dans le cadre du Service national universel (SNU)** mais aussi du Plan mercredi ou des Cités éducatives.
- Diffusion à tous les établissements scolaires d'un **document unique de signalement** et d'un guide d'utilisation pour mieux repérer et signaler les violences intrafamiliales.
- **Création d'un fichier national des auteurs de violences conjugales.**
- **30 centres de prise en charge des auteurs de violences** ouverts partout sur le territoire (augmentation de 28% du budget dédié à ces structures en 2022).
- **Développement de la recherche** pour évaluer les actions de lutte contre la récidive d'ici 2022.



Les mesures phares de la loi du 30 juillet 2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales

WOZ

- ✓ Aggravation de la peine encourue en cas de harcèlement moral au sein du couple lorsque cela conduit au suicide ou à sa tentative : à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende.
- ✓ Possibilité de lever le secret médical lorsque les violences mettent la vie de la victime majeure en danger immédiat et que celle-ci se trouve sous l'emprise de son auteur.
- ✓ Attribution par principe du domicile au conjoint qui n'est pas l'auteur de violences même s'il a bénéficié d'un hébergement d'urgence.
- ✓ Création d'une circonstance aggravante en cas de harcèlement au sein du couple.

## Égalité professionnelle, salariale et équité économique

### Ambitions :

Le Gouvernement a œuvré en matière d'égalité professionnelle, d'insertion et d'autonomie économique des femmes dans toutes ses dimensions afin de faire en sorte que chacune puisse trouver sa place au sein de la société à la hauteur de ses ambitions, de ses aspirations et de ses compétences. Son action repose sur quatre piliers :

- Renforcer la lutte contre les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes,
- Agir en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les entreprises et dans les filières et les métiers dits masculins, en limitant les biais de genre notamment,
- Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes et agir contre le plafond de verre,
- Lutter contre la précarité des familles monoparentales, notamment via **la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté**.

### Mesures clés :

- **Création de l'index Égalité obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés** qui attribue une note publique aux entreprises en fonction de leur respect de la parité dans les rémunérations comme dans les promotions et augmentations. **Chiffre clé** : en décembre 2021, 88 % des entreprises de plus de 50 salariés ont respecté leur obligation de publier l'index égalité professionnelle<sup>1</sup>.
- **Allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant** qui passe de 14 jours à 28 jours (*32 en cas de naissances multiples*) pour permettre un meilleur partage des tâches entre les parents et permettre aux femmes de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. **Objectif** : que 324 800 pères bénéficient d'un congé paternité en 2022.
- **Dispositif de lutte contre les impayés de pensions alimentaires pour garantir l'équité économique** (*85% des parents des familles monoparentales sont des femmes*) : versement automatique de la pension alimentaire fixée par un juge par la CAF ou la MSA depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022. En cas d'impayés et dès le premier mois de retard, l'Aripa engagera une action de recouvrement auprès du conjoint qui n'honore pas ses obligations. Cette réforme vise les 350 000 personnes victimes d'impayés ou de retard.
- **Revalorisation et extension de la prime d'activité** ce qui a permis à 150 000 nouvelles familles monoparentales d'en bénéficier.
- **Création des bonus « Mixité » et « Territoire » pour faciliter la création de places en crèche** : un « *bonus mixité sociale* » qui prévoit une aide annuelle de 300 € à 2100 € par place créée pour favoriser l'accueil d'enfants issus de familles défavorisées et un « *bonus territoire* » qui prévoit une aide pouvant aller jusqu'à 3 600 euros par an et par place pour réduire le reste à charge des communes



Les mesures phares de la loi  
du 6 août 2019 de transformation  
de la fonction publique

### ZOOM

- ✓ Introduction d'une obligation pour tout employeur public (*notamment les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants*) d'élaborer et mettre en œuvre **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Q Ce plan comporte des mesures afin d'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès aux emplois de direction et aux promotions, de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, de prévenir et traiter les discriminations ainsi que les agissements sexistes.

- ✓ **Extension du dispositif visant à garantir des nominations équilibrées sur des postes de direction et d'encadrement** aux collectivités et aux EPCI de plus de 40 000 habitants (*contre 80 000 habitants préalablement*).
- ✓ **Conservation d'un droit à l'avancement de carrière de 5 ans** lorsqu'un agent bénéficie d'une disponibilité, notamment pour élever un enfant.
- ✓ **Maintien des primes pendant les congés maternité, paternité et d'adoption**.
- ✓ **Suppression du jour de carence** pour maladie pour les femmes enceintes.

et des intercommunalités. **Chiffre clé** : 8 927 places en crèche ont été créées depuis 2018 dont 570 en Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) et 917 en zone de revitalisation rurale (ZRR).

- **Augmentation de 250 € par mois en moyenne (+30%)** de l'aide dont bénéficient les familles monoparentales pour faire garder leurs enfants par une assistante maternelle ou une nounou.
- **Publication d'un guide** à l'attention des collectivités sur l'attribution des places en structures d'accueil afin de mieux prendre en compte les familles les plus défavorisées.
- **Mise en place du plan d'action Mixité** visant notamment à atteindre 30% au moins de mixité d'ici 5 ans dans tous les filières (*les enseignements de spécialité de la voie générale, les séries technologiques et les filières post-baccalauréat*).

1. D'après le baromètre de l'action publique : [www.gouvernement.fr/les-actions-du-gouvernement](http://www.gouvernement.fr/les-actions-du-gouvernement)

## Engagement et sensibilisation des femmes en politique

### Ambitions :

Le Gouvernement a œuvré pour accroître significativement la représentation des femmes dans la vie politique en agissant sur plusieurs piliers :

- Étendre l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives au niveau national comme local,
- Faire progresser la parité notamment dans les petites communes,
- Améliorer les conditions d'exercice du mandat d'élu.e local.e pour limiter les obstacles structurels qui empêchent les femmes de pleinement exercer des fonctions à responsabilité.

### Mesures clés :

- **Renforcement de la parité au sein des exécutifs communaux** : dans les communes de 1 000 habitants et plus, lors de l'élection au scrutin de liste, la liste des adjoints est désormais composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. En cas de vacance d'un poste d'adjoint, l'élu est remplacé par un conseiller municipal de même sexe de manière à maintenir la parité parmi les adjoints au maire.
- **Lancement d'un appel aux candidates** pour les élections législatives de 2017 par Emmanuel Macron, qui avait fait de la parité un des critères principaux pour investir les candidats d'*En Marche* !
- **Exemplarité et représentativité accrue du nombre de femmes parlementaires à l'Assemblée nationale** : la République en Marche a présenté plus de femmes que d'hommes lors des élections législatives. Résultat : la moitié du groupe parlementaire de la majorité présidentielle est composée de députées (*avec 47% d'élues en 2017*) – du jamais vu à l'Assemblée nationale.
- **Un respect de la parité au sein du Gouvernement** : 21 hommes et 21 femmes avec la nomination d'une femme à un poste régalien (Florence Parly, ministre des Armées).
- **Lancement d'une stratégie nationale d'accès à la citoyenneté des jeunes filles** à l'occasion du Comité interministériel à la ville (CIV) afin de mettre en lumière le rôle des femmes résidant en Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) au sein de la gouvernance des associations, des instances de participation citoyenne et du monde politique.
- **Amélioration des conditions d'exercice du mandat d'élu.e local.e pour permettre aux femmes élues de mieux concilier leur vie personnelle, professionnelle et leur mandat électoral** :
  - Revalorisation des indemnités maximales des élus et élues des communes de moins de 3 500 habitants. Les indemnités maximales pour les communes de 0 à 499 habitants, de 500 à 999 habitants et de 1 000 à 3 499 habitants ont été augmentées respectivement de 50 %, 30 % et 20 % pour les Maires et leurs adjoints.

- Prise en charge des frais de garde d'enfants ou d'assistance occasionnés par des réunions obligatoires dans les communes de moins de 3 500 habitants afin d'aider les parents d'enfants en bas âge (moins de six ans) et les aidants.

## Aménagement de la ville sous le prisme du genre

### Ambitions :

Le Gouvernement a engagé une action volontariste afin de favoriser l'intégration de la question du genre dans les politiques de la ville et d'aménagement urbain. Son action repose sur trois piliers :

- Promouvoir la présence symbolique et effective des femmes dans les espaces publics, en priorité dans les territoires les plus isolés (*milieux ruraux, territoires ultramarins et zones prioritaires des grandes aires urbaines*),
- Lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public,
- Impulser une politique transversale d'égalité dans les territoires.

### Mesures clés :

- **Organisation du Comité interministériel à la ville (CIV)** visant en partie à mettre en lumière le rôle des jeunes filles et des femmes des Quartiers prioritaires de la politique de la ville dans l'espace public.
- **Mise en place de marches exploratoires** avec les femmes des quartiers dans l'espace public (dans le cadre de projets de rénovation urbaine) et dans les transports en commun.
- **Création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue »** : cette infraction est sanctionnée d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive.
- **Portraits de France** : valorisation de 318 personnalités de la diversité dont les noms seront utilisés pour renommer des rues ou des bâtiments publics pour les rendre plus représentatifs de la diversité de la population.
- **Intégration de l'égalité dans les budgets des contrats de ville** : depuis 2019, le Gouvernement s'est engagé dans l'expérimentation d'un **budget intégrant l'égalité (BIE)** dans la programmation des contrats de ville. L'objectif : repérer les dépenses qui bénéficient aux femmes et celles qui bénéficient aux hommes et renforcer le soutien aux initiatives concourant à la diminution des inégalités.  
**Chiffre clé** : dès 2020, 953 actions « *Égalité femmes-hommes* » ont pu être fléchées dans les Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), ce qui représente 5,8 millions d'euros consacrés à l'égalité.



# Aménagement de la ville sous le prisme du genre

“ Les élu.es témoignent ici de leurs expériences et mettent en lumière le lien entre politiques publiques nationales et mise en œuvre locale. Des pistes d'actions ont également été identifiées afin que des acteurs locaux œuvrant sur le sujet puissent les déployer à leur tour sur leur territoire. ”

## Pour une approche écoféministe de la ville durable

Au moment où se met en place un consensus sur la ville durable, on est pris d'un doute. Cette ville verte, post-carbone, sans voiture, cette ville où l'on peut flâner, faire des rencontres, se déplacer à pied ou à vélo, faire du sport, est-ce que tout le monde pourra-t-il en profiter ? La question qui reste généralement sans réponse suscite des réactions hostiles. Comment peut-on critiquer la ville durable alors que le monde est menacé par une catastrophe climatique ? Quid de l'épuisement des énergies fossiles ? De la pollution aux microparticules qui tue prématurément des milliers de personnes chaque année ?

On nous propose en retour un nouveau modèle : la ville intelligente, hyperconnectée, la smart city dans laquelle on trouve tous les plaisirs, ainsi que les solutions pour s'y rendre d'un clic de souris ou en effleurant du doigt les dernières applis (*vélib*, *autolib*, *blablacar*, *uber*) lorsqu'il y a un déficit de transports en commun. Et pour le logement, des écoquartiers tellement blindés et *high tech* qu'il faut aller les chercher à l'autre bout de la ville. La ville durable... on flaire l'arnaque, mais comment la prouver ? Les études de genre, appliquées à la géographie urbaine, apportent quelques réponses à ces questions.

**En faisant apparaître la domination masculine dans l'espace public et les violences sociales qui en découlent, elles dévoilent également d'autres constantes qui pèsent lourdement sur les enjeux environnementaux dans une ville faite « par et pour les hommes ».**

### Mixité, égalité et lutte contre les violences de genre : de la cour de récréation à l'espace public

**La cour de récréation** (Edith Maruéjols, 2014), caractérisée par son terrain de foot central, distribue les rôles de genre et organise l'apprentissage des spatialités. Les grands garçons s'approprient le centre pour mettre en scène la compétition qui les oppose et les stratégies d'alliance utiles à la cohésion de leur groupe de sexe. Les filles, les garçons non dominants et les autres sont cantonnés à la périphérie, avec des jeux moins consommateurs d'espace. Pour les uns, percuter et

s'imposer. Pour les autres, esquiver et éviter. Est-ce une constante sociale, une loi de nature ? Non, car la cour de récréation genrée est réversible, comme le montre la rénovation de nombreuses cours d'école en France et en Europe depuis quelques années. La suppression du terrain central va de pair avec d'autres propositions liées au changement climatique : débitumer, végétaliser et aménager pour une plus grande mixité. Quel que soit l'emplacement de l'école et l'origine sociale des enfants, la cour sans goudron (*enherbée, arborée, fleurie, jardinée*), sans terrain ou ballon (*remplacés par des jeux mobiles ou inclusifs*), apaise les tensions, favorise la coopération et les relations entre petits et grands, filles et garçons, issu.e.s des communautés les plus diverses.

On observe des configurations semblables en ville : **mêmes lieux centraux occupés par des groupes d'hommes (terrains de boules, skateparks, citystades, grands stades), mêmes stratégies d'évitement par les femmes et des hommes non dominants.** Ces lieux institués par la puissance publique viennent en continuité d'autres lieux publics privatisés où les hommes sont dominants : cafés, entrées et cours d'immeubles, espaces de glisse, lieux délaissés où s'affirment les cultures urbaines masculines (*taggs et grafs, rodéos urbains, musiques amplifiées*). Des événements sportifs et culturels célébrés par la ville (*matchs de football, fêtes de la musique*) autorisent plusieurs fois par an les transgressions massivement perpétrées par des hommes (*alcoolisation, bruit, souillures, agressivité*). **On cherchera, en vain, une symétrie dans les pratiques de la ville par la classe des femmes.** À l'inverse, on connaît depuis l'époque classique les lieux qui font la mixité : jardins et promenades arborées, berges aménagées, kiosques à musique, fontaines et pelouses.

**La mise en lumière d'une ville faite par et pour les hommes ouvre la voie à de nouvelles approches de sociologie et de géographie urbaines.** Des travaux cartographient les circulations des femmes, les lieux qu'elles évitent, les obstacles qu'elles contournent. Elles font apparaître leur moindre emprise spatiale sur la ville, en particulier lorsque tombe la nuit. Des entretiens avec des personnes lgbtiq<sup>2</sup> montrent une utilisation spécifique et réduite de la ville, confirmant l'hégémonie virile sur celle-ci. Des marches exploratoires non mixtes permettent à des associations de femmes de quartier, des étudiantes, de jeunes adolescentes de rendre publique la violence urbaine ressentie et de proposer les aménagements adéquats. Cette cartographie et ces propositions coïncident généralement à ce qu'il convient de faire pour rendre la ville accueillante pour les personnes âgées, handicapées ou étrangères. Et lorsque ces lieux apaisés existent, ils sont fréquentés aussi par les hommes !

**D'autres études interrogent les bonnes pratiques de la ville durable.** La pratique du vélo est majoritairement masculine, jusqu'à 70 % aux heures d'embauche, 80 % quand il pleut ou la nuit. La marche à pied enregistre les mêmes inégalités. Le harcèlement de rue ou dans les transports, longtemps considéré comme un fait mineur

2. Lesbiennes, gays, trans, inter, queer et plus.



devient un sujet politique depuis l'étude menée par le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes en 2014 jusqu'à la loi de 2018 définissant l'outrage sexiste.

**Des villes françaises et étrangères en font une politique publique à part entière, considérant que la mixité et la lutte contre les violences de genre dans l'espace public contribuent à l'apaisement des villes et participent à leur attractivité.** Afin d'objectiver ces inégalités, ces villes mutualisent des données souvent par le biais des observatoires des inégalités de genre afin de constater ce que produisent les politiques publiques d'habitat, de transport, d'équipement et d'aménagement, mais aussi les politiques sportives, culturelles, patrimoniales (*noms de rue, statues, monuments dédiés à la mémoire des femmes*). Un label récompensant les ambiances urbaines réussies sous l'angle des rapports sociaux de sexe remarquent les villes qui offrent un bon coefficient de mixité dans les espaces publics, de jour comme de nuit, mais aussi un fort degré d'appropriation des affaires de la cité par les femmes.

## Ville durable et écoféminisme

La ville durable peut être consensuelle si l'on considère l'environnement naturel comme un réel immuable, que chacun doit protéger. Mais chaque société ne construit-elle pas ses états de nature ? La question posée en France dès les années 1970 par le philosophe Serge Moscovici (*la nature est une construction sociale*) pose une hypothèse écologique majeure : l'humain faisant lui-même partie du milieu naturel, toute construction philosophique qui tente de l'en extraire pour justifier sa supériorité sur les espèces animales, le monde végétal et l'exploitation des ressources qui en découle doit être examinée d'une façon critique. Cette hypothèse, aujourd'hui d'une brûlante actualité, interroge aussi bien le matérialisme que les idéalisations qui fondent le sens de l'histoire. Elle a eu aussitôt une résonance en France dans la pensée féministe. Françoise d'Eaubonne, amie de Simone de Beauvoir, montre quelle incidence l'écologie peut avoir sur un féminisme. Féminisme qui n'aurait pas seulement pour but d'arracher les femmes à la domination des hommes et au patriarcat (*par le refus du mariage et de l'enfantement par exemple, comme condition d'une liberté semblable à celle des hommes*), mais qui critiquerait la hiérarchisation du vivant proposée par les hommes, dont feraient partie, par leur naturalité supposée, les femmes, ce qui justifierait leur exploitation comme esclaves domestiques et sexuels.

L'écoféminisme, en particulier dans la littérature anglophone, propose l'hypothèse que l'exploitation des femmes est de même nature que l'exploitation coloniale et l'accumulation capitaliste, et qu'elle provoque les mêmes conséquences : le risque d'un désastre écologiste planétaire, dont fait partie la disparition de nombreuses espèces animales. Cette perspective ontologique place le féminisme au niveau d'enjeux mondialisés. Il est aisé de la rapprocher d'une autre perspective éthique et

politique, celle que développent les philosophes du care qui montrent comment le « *sale boulot des femmes* », bien qu'indispensable à la survie de l'espèce humaine, est sans cesse invisibilisé et leur rôle social minoré au profit des technologies masculines et l'enchantement spectaculaire de leur mise en scène.

De nombreux travaux récents ont montré les inégalités d'accès aux villes françaises pour les femmes, quels que soient leur âge, leur situation familiale, leur classe sociale ou leur origine. On peut craindre que la ville durable de demain les accentue. La reproduction des inégalités femmes-hommes se réalise en outre sous une apparence démocratique qui reste crédible tant que ne sont pas questionnés les processus de construction de la ville sous l'angle du genre. Pendant ce temps, comme le montrent des études menées par des réseaux européens et internationaux, la gestion quotidienne des économies d'énergie, des déchets, de l'alimentation, de la santé continue d'incomber majoritairement aux femmes. Cela légitime d'autant plus l'expression d'un écoféminisme critique, indispensable dans les discussions actuelles sur les enjeux environnementaux. Ces enjeux et ces coalitions seraient bien utiles aussi dans les discussions sur la transformation des villes. Faute de quoi les nouvelles pratiques de la ville durable pourraient bien n'être que les nouveaux habits de la domination masculine.



**Yves Raibaud**

Géographe, Université Bordeaux-Montaigne, membre du Haut Conseil à l'Égalité Entre les femmes et les hommes (HCEFH).



# Concevoir des espaces publics pour toutes et pour tous

*On observe aujourd'hui que les hommes sont les usagers majoritaires de l'espace public y compris des équipements sportifs et de loisirs. Un constat dû aux politiques actuelles d'aménagement des villes, pensées d'abord pour un individu seul et sans contrainte familiale. Comment repenser les espaces publics et faire de la ville un lieu d'apprentissage de la mixité ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Marches exploratoires

Mise en place de marches exploratoires avec les femmes des quartiers dans l'espace public (dans le cadre de projets de rénovation urbaine) et dans les transports en commun



### Création d'une infraction d'outrage sexiste

pour réprimer le harcèlement dit « de rue » : cette infraction est sanctionnée d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive



### Portraits de France

Valorisation de 318 personnalités de la diversité dont les noms seront utilisés pour renommer des rues ou des bâtiments publics pour les rendre plus représentatifs de la diversité de la population

3 La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit l'obligation pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

## « Témoignage

Les espaces publics font partie intégrante de notre vie quotidienne. Au cours du temps, ils se sont développés selon un prisme masculin à la fois sur le plan symbolique et sur le plan de l'usage, ce qui a généré des inégalités de genre en termes d'appropriation de la ville. En effet, les hommes ont conçu des espaces selon leur propre vécu et leur propre biais d'analyse.

Saint-Cloud, ma ville, ne faisait pas exception. Primo-élu en 2020 et membre de la minorité municipale, j'ai établi un diagnostic puis j'ai commencé à sensibiliser mes collègues de la majorité aux différentes actions qu'il était possible de conduire pour progresser et construire une expérience urbaine plus égalitaire.

### En premier lieu sur le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes<sup>3</sup>.

Notre commune, qui avait du retard sur les autres villes du département a voté la première version fin 2021. En effet, lorsqu'ils sont bien réalisés, ces documents riches en bonnes pratiques sont de précieuses ressources qui gagneraient à être centralisées sur un hub type data.gouv.fr afin de les rendre plus facilement consultables et faciliter l'émulation entre collectivités. Échanger avec les autres élus du département intéressés par cette thématique est un moteur essentiel.

**La féminisation des noms de rues est également un sujet :** à Saint-Cloud, seulement 5% des noms sont féminins tandis que 35% des noms sont masculins. Les opposants à cette démarche énoncent souvent la complexité administrative et les surcoûts importants générés par la modification de nom d'une rue. Pourtant, les archives de la commune témoignent de la faisabilité à mener ces actions de rebaptisation. Il a été proposé d'associer à cette démarche le conseil des jeunes afin de les sensibiliser à l'égalité et de les encourager à faire une plongée dans l'histoire de France et dans les 15 siècles d'histoire de la commune pour identifier des noms de personnalités féminines.

Dans le cadre de la **lutte contre le harcèlement de rue**, les agents municipaux sont formés progressivement à l'aide du Centre Flora Tristan. La mise en place de la vidéo protection rassure les riverains.

On constate ainsi que la question de la mixité et de la lutte contre les violences de genre dans l'espace public émerge peu à peu sur la scène politique. Cela étant, il reste encore beaucoup à faire, notamment pour faire converger les enjeux du changement climatique et ceux liés à un aménagement de la ville plus inclusif et plus égalitaire. La mise en place d'espaces débitumés et végétalisés au milieu des cours d'écoles pourrait permettre de limiter l'espace pris par les jeux de ballon et favoriser la mixité et les coopérations entre filles et garçons. Sur l'aspect mobilité, l'association vélo de Saint-Cloud demande par exemple la création de pistes cyclables continues et sécurisées afin d'éviter l'aspect « *loi du plus fort* » qui règne trop souvent sur la chaussée, une proposition qui concerne également l'intérêt des familles. »

### Rafaël Maychmaz

Conseiller municipal d'opposition à Saint-Cloud, Hauts-de-Seine (30 193 habitants)



## Initiative d'ici et d'ailleurs : la transformation d'un ancien parking en parc récréatif, évolutif et polyvalent mixte à Malmö (Suède)



- Espace où sont proposées des animations multiples et inclusives pour limiter les lieux assignés à une activité sportive unique
- Analyse approfondie des pratiques sociales des jeunes qui a permis d'intégrer la dimension du genre dans la planification des espaces de la ville
- Consultation de femmes autour de ce projet de transformation urbain

Dans la ville de Malmö en Suède, 80% des sites en plein air (ex. skatepark, murs d'escalade...) étaient fréquentés par les garçons contre 20% par des filles. Une grande partie des espaces aménagés par la ville était dédiée à des activités majoritairement pratiquées par des hommes. Face à ce constat, la ville a profité d'un projet de réhabilitation d'un parking afin de changer ses habitudes et **penser un espace en accès libre, mixte à destination des jeunes** en se faisant accompagner par une architecte.

Pour **transformer le lieu en un espace polyvalent et plus inclusif**, l'architecte s'est entourée d'un groupe de jeunes filles du quartier. À la place du city-stade initialement prévu, le groupe a imaginé un espace composite, nommé « *Rosens Röda Matta* » réunissant un mur d'escalade, une scène, un parcours sportif, un espace pour la danse ou encore des éoliennes alimentant un système de sonorisation. Le lieu a donc été pensé de telle sorte à ce qu'aucun groupe ne puisse le dominer.

La ville de Malmö a élargi cette logique à d'autres infrastructures sportives. Tel est le cas pour un des skateparks de la ville réservé deux jours par semaine aux jeunes filles afin de leur permettre de s'approprier l'espace et d'investir ce sport presque exclusivement masculin. Cette initiative a porté ses fruits puisqu'aujourd'hui les filles vont s'entraîner y compris les jours où le lieu ne leur est pas réservé. Une bonne manière **d'imposer des espaces de non-mixité, non pour qu'ils soient pérennes, mais pour qu'ils permettent aux jeunes filles de prendre confiance et que cet espace devienne in fine totalement mixte.**

## Quels résultats ?

Cette expérience a donné envie aux participantes de poursuivre cette implication en créant une association destinée à aider les jeunes filles à trouver leur place dans l'espace public, association qui comprend également des

garçons aujourd'hui. Une enquête terrain sur les usages des jeunes au sein de la ville a également montré que les jeunes, filles comme garçons considèrent ce lieu comme un espace partagé et commun.

### Les cours de récréation non-genrées, un premier pas vers la disparition des stéréotypes à l'école



Les garçons au centre, les filles sur le côté. Dès le plus jeune âge, les jeux des cours de récréation prescrivent l'approche des genres : foot pour les garçons, marelle ou lecture pour les filles. Le terrain de foot représente en moyenne 80% de l'espace au sein de la cour et devient de fait un marqueur de la centralité masculine. Cette répartition relègue les filles en périphérie, qui apprennent à éviter cet espace masculin (*ou relègue tout autre garçon exclu par leur pair car ne correspondant pas à ce que l'on attend d'un garçon c'est-à-dire qu'il pratique un jeu de ballon*). Le modèle décrit dans ce microcosme qui est, qui plus est, légitimé par les adultes, prépare le retrait des femmes de l'espace public. Pour pallier cela, des communes ont choisi de repenser l'aménagement de la cour de manière à assurer un meilleur partage entre les filles et les garçons afin que les filles osent se l'approprier.

### Comment ?

En installant des jeux mobiles et inclusifs en débitumant et en végétalisant l'espace et en pensant la circulation de façon à ce qu'il n'y ait pas d'espace dédié à une seule catégorie de personnes.

ZOOM

# Faire des collectivités des échelons exemplaires en matière d'égalité et impulser une politique transversale d'égalité



*Faire vivre l'égalité dans les territoires ne se résume pas à mener uniquement des actions anecdotiques et symboliques. Rares sont les collectivités qui ont intégré de façon transversale la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques sectorielles conduites. Tout comme l'État qui a fait de l'égalité une politique interministérielle, comment les collectivités peuvent-elles s'emparer du sujet pour aller vers un modèle de ville plus inclusive et plus solidaire ?*

## « Témoignage »

Avec mon équipe pour les élections municipales à Vincennes en 2020, nous avons bâti un programme précis pour lutter contre les violences faites aux femmes, permettre et promouvoir une éducation à l'égalité, rendre possible l'égalité dans les politiques publiques locales et faire de Vincennes une ville de l'égalité en politique. Convaincue que ce sujet de l'égalité est primordial pour que notre ville assure une qualité de vie à toutes et à tous, je me bats pour faire bouger les lignes en tant qu'élue minoritaire.

Dès 2020, j'ai réussi à ce que la ville fasse un document à destination des victimes de violences conjugales, pour disposer des informations sur les lieux de ressources et les accompagnements existants. La journée du 25 novembre est maintenant également l'occasion d'actions et de manifestations à Vincennes.

J'ai formulé le vœu en conseil municipal que Vincennes signe La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale de l'AFFCRE. Le vœu a été voté à l'unanimité il y a un an et la ville doit maintenant mettre en place une démarche participative pour élaborer son plan pour l'égalité d'ici la fin de l'année. Je veillerai à y participer activement pour m'assurer que ce plan soit à la hauteur des enjeux. Je réclame également qu'un élu soit en charge de ce sujet afin de représenter la ville dans

les groupes de travail sur cette thématique à l'échelle intercommunale.

Enfin, grâce à la formation de Tous Politiques, j'ai pu me perfectionner sur le budget sensible au genre. J'ai fait l'exercice sur les subventions accordées aux associations sportives en 2021 : la pratique sportive féminine est bien développée à Vincennes puisqu'environ 46% des adhérents sont des femmes. En revanche, lorsque l'on regarde les montants des subventions, il apparaît que la part féminine des subventions est de 27%. Autrement dit, les adhérentes ont en moyenne une subvention de 16 euros contre 37 euros pour les adhérents. Il s'agit là d'un premier diagnostic, d'une première approche d'objectivisation pour nourrir les réflexions de la municipalité pour parvenir à des subventions plus également partagées entre les femmes et les hommes. Si ma commune peine encore à travailler dans ce sens, je reste déterminée à porter l'égalité sur tous les dossiers municipaux et à agir afin que toutes et tous puissent tirer profit des politiques publiques locales mises en œuvre. »

### Florence Gall

Conseillère municipale d'opposition à Vincennes, Val-de-Marne (49 853 habitants)



## Initiative d'ici et d'ailleurs : le premier budget sensible au genre implémenté par la commune de Vienne (Autriche)

Si la budgétisation sensible au genre (BSG) est recommandée par des instances internationales telles que le Conseil de l'Europe, rares sont les collectivités en France qui se sont lancées dans cette démarche. Des collectivités partout en Europe ont cependant été pionnières sur le sujet : telle est le cas de la ville de Vienne en Autriche qui, depuis 2006 a choisi de soumettre son budget de 16 milliards d'euros à une grille d'analyse incluant le critère du genre.

### L'initiative de Vienne

**Qui sont les bénéficiaires des projets initiés par la collectivité ? Cet investissement atteint-il les femmes et les hommes de la même manière ?** Telle est la question que se posent systématiquement les services et les élu.es de la ville de Vienne pour chaque projet ou service déployé, qu'il s'agisse de développement économique, de culture, de sport, de santé...

Chaque année, au moment de l'élaboration du budget, chaque département doit définir des objectifs pour son secteur en termes d'égalité et lister les actions pour y répondre. Une plateforme en ligne permet de voir pour chaque type de données lié à la ville, les différences d'usages entre les hommes et les femmes et permet de révéler des inégalités, au départ invisibles.

### Quels résultats ?

Suite à cette analyse, des actions correctrices ont été mises en place et une cinquantaine de projets sensibles à la question du genre ont été développés dans la capitale.

Si certains agents et élu.es étaient au départ réticents à l'idée de déployer cette méthode parfois technique, tous ont fini par adhérer à la démarche, notamment grâce à une **sensibilisation accrue des équipes** aux enjeux de l'égalité. La force de la ville de Vienne est d'avoir intégré très tôt - dès les années 90 - la philosophie du budget sensible au genre et d'avoir un fonctionnement interne permettant d'intégrer la question de l'égalité à l'ensemble des politiques publiques locales. Une approche qui contribue de fait à l'attractivité et au développement du territoire !

**Dans une période financière contrainte, les collectivités ont tout leur rôle à jouer pour mettre en place cet outil de transparence et d'allocation équitable de l'argent public afin de démontrer que l'égalité des femmes et des hommes passe aussi et surtout par les territoires !**



les

- Réallocation des dépenses et des recettes pour aller vers une ville plus égalitaire
- Appui et engagement fort des élu.es et des services sur le long-terme et formation des équipes à la méthode
- Plateforme de suivi en ligne qui permet d'analyser les données et les bénéficiaires des projets financés, en continu et sur le long-terme

### La méthode du budget sensible au genre

La budgétisation sensible au genre part d'un constat : les dépenses et les recettes publiques ne profitent pas de la même manière aux femmes et aux hommes. À titre d'exemple, si l'on observe les dépenses sportives des collectivités, les sports à dominante féminine perçoivent souvent peu de subventions au regard des moyens perçus par les sports à dominante masculine (*et ce de manière non-corrélée au nombre de licenciés par activité*).

La budgétisation sensible au genre consiste ainsi à **mettre en lumière voire à anticiper les inégalités femmes-hommes qu'un budget pourrait engendrer et à prendre des actions pour les corriger**. Elle vise à examiner le budget et à faire l'inventaire, pour chaque dépense et chaque recette publique, de leurs conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes.

**Il ne s'agit pas d'un budget dédié aux femmes ou d'une augmentation des dépenses mais bien de réajustements permanents de la répartition des crédits budgétaires pour tenir compte des besoins spécifiques des différents publics. L'objectif ? Aller vers des politiques publiques plus égalitaires !**

Réussir à inclure ce critère dans  
une démarche plus large en  
faveur de l'égalité des administré.es



Les opposants à la mise en place d'une budgétisation sensible au genre dépeignent souvent une situation où cette méthode se jouerait à la défaveur d'une lecture sensible à d'autres populations dites « *en situation de discrimination* » comme les plus précaires, les seniors, les personnes en situation de handicap, etc. Il ne s'agit pas d'opposer les publics mais plutôt d'intégrer des critères permettant de prendre en compte les discriminations croisées (*handicap, origine, âge, sexe*). L'enjeu est de construire un budget qui permette à toutes et tous de tirer profit des investissements locaux et *in fine* des politiques publiques mises en œuvre.

FOCUS

POUR ALLER PLUS LOIN

Le guide pratique sur le budget sensible au genre du Centre Hubertine Auclert



# Nos ambitions en matière d'aménagement de la ville sous le prisme du genre

“ Dire la rigidité des assignations de genre et lutter pour l'estomper dans les lieux publics, c'est changer, avec la ville, la vie sociale dans son ensemble. C'est modifier les rapports de force, les rôles sociaux, l'intimité, la vie familiale, les formes de pouvoir. ”

Sylvie Denèfle

## Enjeu 1 :

Concevoir des espaces publics pour toutes et pour tous

### Nos priorités :

- ✓ Mettre un terme aux normes de genre qui conditionnent la répartition genrée de l'espace urbain, et ce, dès la cour de récréation de maternelle pour aller vers une ville plus inclusive.
- ✓ Développer la présence symbolique des femmes dans l'espace public (nom de rue, statut, représentations publiques, etc.).
- ✓ Inclure les femmes dans certains espaces publics majoritairement utilisés par des publics masculins et à l'inverse, ne pas cantonner certains espaces aux femmes.
- ✓ Lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel des femmes dans l'espace public.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ Poser un diagnostic et révéler les inégalités invisibles par le concret : **déployer des marches exploratoires, un outil participatif d'observation apparu à Toronto en 1989**. Les habitantes d'un quartier sont invitées à faire des diagnostics de terrain lors de marches organisées pour identifier les points problématiques d'un quartier (*éclairage déficient, environnement dégradé...*), mesurer leur sentiment de sécurité, leur vécu dans l'espace public et *in fine* leur laisser la possibilité de proposer des améliorations.
- ✓ **Inclure les femmes dans certains espaces publics, majoritairement utilisés par des publics masculins :**
  - Repenser les espaces éducatifs dans les écoles afin d'encourager la mixité (*ex. les cours de récréation non-genrées*).
  - Mettre en place des mesures renforcées pour favoriser la mixité des pratiques sportives : par exemple en affirmant et en sécurisant les espaces sportifs extérieurs en accès libre (*pratiques individuelles telles que la course, le vélo, le roller*) pour garantir une utilisation égalitaire de ces infrastructures. En effet, les équipements tels que les skateparks, les citystades, les lieux de répétitions ou les scènes des « musiques

amplifiées » (*Rockschool, SMAC*) sont principalement occupés par les garçons : cet effacement des femmes dans le sport et la culture prépare leur relégation au second plan de l'espace public.

- ✓ **Déployer des espaces publics qui prennent davantage en compte le fait que les femmes assument encore en majorité les tâches de la vie quotidienne** (*une étude du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes montre que 75 % des accompagnements des enfants et des personnes âgées sont réalisés par des femmes*) :
  - Adapter les heures d'ouverture des équipements et des services publics au temps des femmes afin de leur permettre de concilier plus facilement leur travail et leurs tâches domestiques et d'accompagnement.
  - Réaménager les piétons et le mobilier urbain afin de faciliter le passage des femmes qui ont le plus souvent l'habitude de transporter poussettes, caddies ou de pousser des fauteuils roulants.
- ✓ **Mais aussi...** ne pas cantonner certains espaces et donc certaines activités aux femmes, en installant plus systématiquement une table à langer dans les toilettes des hommes par exemple.
- ✓ **Donner la parole symboliquement aux femmes au sein de l'espace public par la féminisation des noms de rues et des bâtiments publics** afin d'amener une égalité de reconnaissance en faveur des personnalités qui ont apporté aux communes et à la France. L'égalité passe aussi par des mesures à portée symbolique qui permettent de bousculer l'imaginaire collectif.
- ✓ **Repenser l'aménagement de la ville afin que les femmes se sentent plus en sécurité dans leurs déplacements** : éclairage public intelligent, trottoirs élargis, réaménagement des abris de bus...
- ✓ **Renforcer la mixité des métiers pour diminuer la prépondérance des hommes dans les processus décisionnels qui conçoivent et aménagent la ville** : ce sont encore très majoritairement des hommes qui sont chargés de l'aménagement des espaces urbains.



## Enjeu 2 :

Faire des collectivités des échelons exemplaires en matière d'égalité et impulser une politique transversale d'égalité

### Nos priorités :

- ✓ Promouvoir une culture de l'évaluation et renforcer la prise en compte de la question de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration et le suivi de l'ensemble des politiques publiques locales.
- ✓ Renforcer l'éga-conditionnalité dans les investissements publics locaux et la commande publique.
- ✓ Renforcer la mixité des métiers et le partage des positions au sein des collectivités afin de représenter les préoccupations de l'ensemble des citoyennes et citoyens dans l'élaboration des politiques publiques.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ **Inciter les communes à signer la Charte européenne pour l'égalité dans la vie locale et favoriser le suivi de son respect.**
- ✓ **Rattacher la délégation de l'élue en charge du sujet « égalité » au Maire ou au 1<sup>er</sup> adjoint** afin de valoriser son rôle, affirmer une réelle ambition politique et veiller à ce que l'ensemble des politiques conduites intègre l'enjeu d'égalité. C'est la condition nécessaire pour que l'ensemble des élu.es et technicien.nes élabore une feuille de route globale et transversale, déclinée en objectifs et en moyens pour chacune des politiques publiques de la collectivité.
- ✓ **Renforcer et faciliter la mixité des métiers et du partage des positions au sein des collectivités** aussi bien pour les agents territoriaux que pour le choix de délégation des élu.es afin de cesser d'avoir une majorité de femmes à des postes touchant à la culture, à la petite enfance ou encore au tourisme.
- ✓ **Pousser à davantage de transparence**, notamment sur les rapports instaurés par la loi du 4 août 2014 qui pourraient être plus facilement accessibles et lisibles. *A noter : cette loi a introduit l'obligation pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.*
- ✓ **Renforcer l'éga-conditionnalité et faire de la commande publique un levier de l'égalité :**
  - Introduire des clauses d'éga-conditionnalité dans les marchés publics : formaliser et diffuser des clauses-types d'égalité femmes-hommes.
  - Conditionner les subventions des associations locales au respect de différents critères en matière d'égalité et de lutte contre les stéréotypes (ex. *proportion de femmes au sein des instances décisionnelles*).
  - Faire en sorte que les aides et les subventions de l'État soient également conditionnées : on peut imaginer des bonus égalité femmes-hommes à destination de certains projets locaux soutenus (à l'instar des « bonus » écologiques).

- ✓ **Agir sur le budget communal ou intercommunal afin d'intégrer la question de l'égalité dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques locales :**

- Comme en Autriche, en Belgique ou en Espagne, **inscrire dans la loi l'obligation de prendre en compte le genre dans le processus budgétaire.** Les collectivités ont un rôle à jouer pour analyser le budget local sous le prisme du genre afin d'étudier la façon dont les dépenses et les recettes publiques sont réparties pour répondre à cet objectif d'égalité. Afin de ne pas sectoriser cette analyse par type de public, certains critères pourront être privilégiés (*accès à la citoyenneté, amélioration du cadre de vie, accès aux droits, universalité...*) et pourront prendre en compte les discriminations croisées (*handicap, origine, sexe, âge*).

- **Nommer et former des référents au sein des directions financières chargés de réaliser un état des lieux de l'utilisation du budget.**

- ✓ **Produire une évaluation régulière des actions et des impacts (*positifs et négatifs*) des politiques publiques sur la situation de l'égalité :** élaborer une évaluation avant, pendant et après le lancement de chaque projet ou service afin de s'assurer que celui-ci réponde à des critères d'égalité et prenne en compte en compte la situation des femmes et des hommes. Le Maire ou l'élue référent.e sur ces sujets pourrait systématiquement s'assurer de la conformité des projets grâce à une grille de référence.

- ✓ **Renforcer la formation et la sensibilisation** des agents et des élu.es aux questions de mixité, de parité et de genre.

### Les outils pratiques pour soutenir une démarche d'égalité intégrée au sein de la collectivité

- **La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (AFCCRE).** Cette charte est destinée aux collectivités locales qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position et à prendre des mesures spécifiques pour mettre en œuvre les engagements définis par la Charte. Elle est un **bon référentiel d'analyse** sur lequel toute collectivité peut s'appuyer.
- **L'outil Doale (Document de valorisation des actions locales d'égalité).** Chaque collectivité peut utiliser cet outil pour s'auto-évaluer et s'interroger sur sa politique d'égalité, sur ses actions, sur leur visibilité et sur les moyens consacrés.
- **Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** obligatoire pour les collectivités et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants (*art. 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*).



# Lutte contre les violences faites aux femmes

“ Les élu.es témoignent ici de leurs expériences et mettent en lumière le lien entre politiques publiques nationales et mise en œuvre locale. Des pistes d’actions ont également été identifiées afin que des acteurs locaux œuvrant sur le sujet puissent les déployer à leur tour sur leur territoire. ”

# Comprendre les violences faites aux femmes et sensibiliser au plus tôt pour mieux les prévenir

*L'apprentissage de l'égalité entre les garçons et les filles est une étape indispensable pour que, peu à peu, les stéréotypes s'estompent et d'autres modèles porteurs d'égalité se construisent. Alors, comment sensibiliser aux violences pour mieux les prévenir et susciter des attitudes et des comportements égalitaires dès le plus jeune âge ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Formation initiale et continue

Mise en place d'un module de formation initiale et continue rendu obligatoire sur la déconstruction des préjugés et la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles à destination des personnels enseignants et d'éducation



### Sensibilisation obligatoire

Mise en place d'une sensibilisation obligatoire sur la prévention des violences conjugales dans le cadre du Service national universel (SNU) mais aussi du Plan mercredi ou des Cités éducatives



### Diffusion d'informations

Diffusion à tous les établissements scolaires d'un document unique de signalement et d'un guide d'utilisation pour mieux repérer et signaler les violences intrafamiliales

“

## Témoignage

Ce sont les messages véhiculés durant l'enfance qui permettent d'inculquer les valeurs de dignité, d'égalité, de respect mutuel et de sensibiliser aux conditions d'une vie affective et sexuelle égalitaire. Cette éducation à l'égalité, partie intégrante de l'éducation civique et citoyenne, implique notamment la prévention des comportements et des violences sexistes.

Partout en France, des journées voire des semaines de sensibilisation ont émergé dans les grandes villes puis dans les moyennes et petites communes pour informer les citoyens des aides disponibles pour accompagner les victimes et leurs enfants d'une part et d'autre part pour favoriser les rapports égalitaires au plus tôt et faire évoluer les stéréotypes sexistes.

Ce thème est au cœur de mon engagement d'élue municipale à la ville de Jurançon et à la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées. Sensibiliser la population jurançonnaise à ces problématiques m'a conduit à faire, en début de mandat, un état des lieux des manques et des actions à réaliser pour améliorer l'existant.

Lors de la journée internationale de lutte contre les violences intrafamiliales du 25 novembre, plusieurs événements ont

été organisés par différents biais pour éveiller à ces sujets si difficiles : une conférence pour écouter psychologues, juristes, associations et une témoin, une exposition de livres, une animation famille sur l'art-philo au centre social, un ciné-débat ainsi qu'une pièce de théâtre.

Au niveau de l'Agglomération, dans le cadre du mois contre les discriminations « Mars Attaque », nous prévoyons d'organiser en 2022 des conférences grand public sur l'histoire des femmes pyrénéennes avant 1800, les discriminations vécues par les LGBTQI+, la mixité des métiers, les menstruations et l'endométriose... C'est tout l'objet de la cause que je souhaite porter et ce parcours de formation aux côtés de *Tous Politiques !* m'a permis d'optimiser mes connaissances et de développer un réseau efficace et ciblé pour agir dans ce sens. ”

### Brigitte Coustet,

conseillère municipale déléguée à l'égalité femmes-hommes et aux violences faites aux enfants, aux femmes et aux hommes à Jurançon, Pyrénées-Atlantiques (7113 hab.) et conseillère communautaire à la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées



**Initiative  
d'ici et d'ailleurs :  
le programme d'éducation  
à la responsabilité  
sexuelle et affective  
« Cet autre que moi »  
conçu par l'association  
« Je, tu, il » pour prévenir  
les violences**



- Transversalité des thèmes abordés
- Outil de médiation et de sensibilisation destiné aux collégiens mais aussi un outil de travail destiné à des adultes travaillant au contact des adolescents
- Programme qui s'inscrit dans la durée, un gage de son efficacité

Depuis 2003, l'association « Je, tu, il » intervient dans les collèges franciliens sur le temps scolaire afin de déployer des programmes éducatifs parmi lesquels **le dispositif « Cet autre que moi »**. L'objectif ? **Prévenir les violences dans les relations entre les jeunes et notamment les violences générées par le non-respect de la différence et les comportements sexistes**. C'est dans ce cadre que le conseil départemental du Val-de-Marne a choisi de se faire accompagner pour déployer ce programme dans plusieurs collèges du département, en partenariat avec les équipes éducatives.

## Le programme « Cet autre que moi »

Ce programme à destination des adolescents de 11 à 15 ans est organisé autour d'une **partie débat** et d'une **partie pédagogique** :

- Conçue pour susciter des questions, **la partie débat** est composée de quatre films courts qui illustrent des notions et des situations auxquelles les jeunes peuvent être confrontés et servent de support à la conduite d'animations avec les collégiens. Le premier film illustre la séduction, l'attirance et le consentement dans les relations filles/garçons ; le second et le troisième traitent de la violence et permettent d'aborder la notion de responsabilité individuelle et collective ; le quatrième permet de travailler sur la notion de victime et de coupable dans le cadre d'une violence sexuelle. Chacun des films est relié à des textes de lois et des notions juridiques.
- **La partie pédagogique** est destinée aux adultes désireux de s'approprier le contenu du programme (décryptage des films, exemples de thèmes transversaux à l'ensemble des films, guide de conduite de séances d'animation, bibliographie...)

À ce programme s'ajoute un travail de formation-action dans le cadre d'un partenariat avec la Protection judiciaire de la jeunesse afin de rencontrer et sensibiliser des jeunes en difficulté, âgés pour la plupart de plus de quinze ans.

## Quels résultats ?

Chaque année, ce sont près de 4 000 collégiens qui sont sensibilisés et ce depuis près de 10 ans. Plus de 42 000 jeunes au total ont été accompagnés par des équipes internes au conseil départemental, elles-mêmes formées par l'association



# Faciliter l'accès des victimes à un accompagnement et à une prise en charge globale et effective

En France, 146 femmes ont été tuées par leur conjoint en 2019, 102 en 2020.<sup>4</sup> Hors homicides, les forces de sécurité ont enregistré 159 400 victimes de violences conjugales commises par leur partenaire (soit une hausse de 10 % sur un an), dont 139 200 femmes.<sup>5</sup> Le chemin vers l'éradication des violences est encore long, celui pour offrir un accompagnement global, fluide et effectif aux victimes l'est également. Comment trouver le bon accompagnement quand on n'a pas la bonne information ou tout simplement pas la force de la chercher ? Comment se faire aider, médicalement, juridiquement et administrativement quand on doit déjà gérer le traumatisme lié à l'agression en elle-même ?

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Téléphones Grave Danger

Essor de l'attribution des Téléphones Grave Danger (TGD) avec une obtention du téléphone sur simple demande de la victime



### Extension du 3919

Plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7



### Places d'hébergement d'urgence

Développement des places d'hébergement d'urgence afin de permettre un accompagnement de qualité aux victimes avec 7 800 places d'hébergement d'urgence dédiées disponibles fin 2021 et 1 000 nouvelles places d'hébergement ouvertes en 2022



4. Ministère de l'Intérieur, août 2021

5. Selon l'étude de la Délégation aux victimes sur les morts violentes au sein du couple



## “ Témoignage

Malgré la place croissante de cet enjeu dans notre société, la persistance des violences à l'égard des femmes impose de ne pas relâcher les efforts. Il s'agit de redéfinir des axes prioritaires et pragmatiques pour une réelle sortie de crise. Aujourd'hui, de nombreux dysfonctionnements persistent **et sont à réparer. De la connaissance des faits de violence, à l'accompagnement des victimes, à la condamnation du ou des auteurs à des peines exemplaires...**

**De la connaissance des faits de violence.** Il ne devrait plus être acceptable pour une femme violentée ni de devoir répéter maintes et maintes fois son histoire devant un officier de police, ni d'être écoutée avec dédain. C'est lors de ces premiers instants de contact avec un tiers que la personne doit être entendue et considérée sans aucun jugement, tant les traumatismes sont douloureux et cette parole difficile à recueillir. Dès lors, pourquoi ne pas implanter systématiquement un service spécialisé dans chaque commissariat qui traiterait directement la demande de la victime afin d'éviter que celle-ci soit entendue par d'autres personnes dans l'espace d'accueil avec tout le stress qui peut en découler ?

Pour que justice soit faite, il nous faut déceler la violence subie au plus tôt. Ces fonctionnaires, en mission de service public, doivent être accompagnés, formés et valorisés afin de faire face à ce fléau qui va des violences verbales, psychologiques, physiques, économiques aux meurtres dits féminicides. Nous devons mettre des moyens humains et logistiques importants et oser les innovations et les partenariats utiles pour atteindre cet objectif. Former à l'écoute mais aussi à l'empathie, à la bienveillance et à la bonne posture professionnelle.

Cette porte de sortie doit être une voie vers une liberté, une issue vers la paix et la sérénité. A cela, le traitement policier et judiciaire doit apporter des réponses immédiates et efficaces.

**De l'accompagnement global des victimes.** Cela passe par un meilleur maillage territorial des lieux d'hébergement d'urgence pour les victimes et leurs enfants, une meilleure coopération entre les acteurs judiciaires, sanitaires, médico-sociaux, associatifs et enfin, un meilleur accompagnement des structures d'aides aux victimes. C'est souvent à travers le travail - souvent bénévole - des associations que les sensibilisations et les suivis se font. Ces structures pourraient bénéficier d'un accompagnement plus poussé de la part de l'État pour se professionnaliser davantage.

Mon histoire familiale m'a conduit à mon engagement associatif et politique. Ayant une nièce qui a été tuée par son ex petit-ami il y a cinq ans, je porte ce combat familial et citoyen pour réclamer la justice pour Aissatou et pour porter la lutte contre les féminicides et contre toutes les formes de violences.

Trop de jeunes filles et de femmes harcelées dans les rues. Trop de fillettes malmenées dans les cours de récréation ou excisées à leur retour de vacances scolaires. Trop de réseaux de prostitution de mineures non démantelés. Trop de femmes victimes d'inégalités condamnées à des souffrances psychologiques et psychiques insoupçonnées. Trop de féminicides constatés. Trop de trop. Nous ne devons plus laisser passer ce terrorisme intolérable. **Agir fermement n'est plus une option mais une revendication citoyenne pour enrayer ces exactions dans notre société. ”**

### Noël Agossa,

*conseiller municipal délégué à l'égalité des chances et aux Nouvelles Technologies à Valenton, Val-de-Marne (14 837 habitants) et Président de l'AFVF (Association des familles de victimes de féminicides)*



## Initiative d'ici et d'ailleurs : la Maison des Cimes, une maison d'accueil pour les mères en situation de vulnérabilité et leurs enfants à l'Hospitalet-près-l'Andorre (Ariège)



- S'appuyer sur les ressources disponibles localement (*l'école*) pour créer des synergies
- Penser la cellule familiale dans son ensemble en proposant un accompagnement global pour la mère et pour l'enfant
- Déployer une structure 4 en 1 fournissant des services d'hébergement, d'insertion sociale, d'insertion professionnelle et d'accompagnement éducatif
- Répondre à une certaine désertification des territoires ruraux, en proposant une nouvelle offre de service social qui vient renforcer la vitalité du village et maintenir l'école

Fermeture des douanes, baisse de la population, perte de ses services publics, automatisation de l'usine EDF et perte d'emploi, risque de fermeture de l'école communale... le village de l'Hospitalet-près-l'Andorre (94 habitants) situé en Ariège a été confronté ces dernières années à de nombreux enjeux de dévitalisation. Cependant, les habitants ainsi que les élus et élus locaux n'ont pas perçu cette situation comme une fatalité.

Les institutrices du village et le Maire de l'Hospitalet, Arnaud Diaz, ont su se saisir de cette tendance pour créer une structure d'accueil inédite pour accompagner des mères auparavant victimes de violences conjugales et leurs enfants : la « **Maison des Cimes** ». Pour ce faire, **le village a su s'appuyer sur une pépîte : l'école locale** avec sa classe unique de dix élèves, qui constitue le cœur du projet de la Maison des Cimes. Cet établissement est aujourd'hui un **véritable emblème local de l'innovation sociale en territoire rural**.

## L'initiative

Du fait de la frilosité initiale des pouvoirs publics à soutenir cette expérimentation, le projet a mis près de huit ans à se monter. Après un lobbying intense et grâce au soutien de partenaires moteurs (*notamment la CAF*), la maison a finalement ouvert ses portes en septembre 2019 et bénéficie d'une **autorisation d'expérimentation sur 3 ans** du Ministère du logement.

La maison des Cimes est une **maison d'accueil et de développement à destination de mères célibataires en difficulté** qui vise à favoriser leur autonomie pour une période allant de 12 à 24 mois. Elle ne vise ni à répondre aux situations

d'urgence déjà couvertes par de nombreuses structures du département ni à se substituer aux services sociaux.

Surtout, la structure propose un accompagnement global de la cellule familiale, aussi bien de la mère et de l'enfant, tenant compte de l'histoire personnelle de chacun :

- ✓ **Une structure en lien fort avec l'école pour une coéducation positive.**
- ✓ **Un encadrement scolaire et extrascolaire des enfants et une aide à la parentalité :** les mères sont accompagnées par les hôtes dans les moments de vie quotidienne avec leurs enfants.
- ✓ **Un suivi individuel autour d'un projet personnalisé :** lorsque les enfants sont à l'école, les hôtes accompagnent ces femmes dans leur reconstruction personnelle, professionnelle et sociale. Des permanences animées en collaboration avec les services sociaux de l'ADS, la maison de santé d'Ax-Les-Thermes et l'Agence Régionale de Santé ont été mises en place.
- ✓ **Des animations collectives visant à retrouver l'estime de soi :** la maison propose des moments de vie collectifs aux résidentes (*confection collective de repas, groupes de parole, découverte du patrimoine local, implication progressive dans le tissu associatif local...*).

4. Ministère de l'Intérieur, août 2021

5. Selon l'étude de la Délégation aux victimes sur les morts violentes au sein du couple

## Quels résultats ?

- ✓ **6 mères et 9 enfants accueillis.**
- ✓ 11 emplois du regroupement pédagogique intercommunal (RPI) maintenus grâce au projet (enseignantes, ATSEM, cantinières, femmes de ménages, etc).
- ✓ 2 salariés employés : un éducateur spécialisé et une coordinatrice sociale et territoriale.
- ✓ **De nouvelles passerelles créées entre les acteurs du territoire afin de pallier les carences en matière d'insertion professionnelle**, ce qui pourra bénéficier aux résidentes mais aussi à la population active en situation de vulnérabilité sur le territoire.
- ✓ **Une redynamisation du territoire** par l'accueil de nouvelles familles, la redynamisation de l'école et la structuration d'une nouvelle offre de service social.
- ✓ **Un lieu de vie fédérateur de lien social**, porteur de développement local et d'animation : des ateliers sont régulièrement organisés au sein d'un espace ouvert à tous les habitants.

Fort de son succès, la collectivité souhaite poursuivre cette initiative et dupliquer ce modèle à d'autres territoires.

## “ Témoignage

A l'Hospitalet, il y a toujours eu une tradition de fraternité et d'entraide partagée par l'ensemble des habitants de la vallée. Sur ces dernières années, la maison des Cimes a démontré la capacité de la Ruralité à se mobiliser et à apporter des solutions à ces femmes fragilisées dans leur parcours de vie. Un bel exemple qui montre que la Montagne nous fait grandir !

Cette initiative a de nombreux bienfaits pour ces mamans en leur permettant d'être loin géographiquement de leur « *bouureau* », de redécouvrir la vie autonome, de réapprendre à se faire confiance et à faire confiance à l'autre, d'offrir un sentiment de sécurité et de liberté à leurs enfants dans un village où tout le monde se connaît et veille les uns sur les autres... En parallèle, cette structure a redonné vie à notre village et s'est avérée être un véritable lieu de partage et de ressources pour tous les habitants de la vallée, un espace fédérateur de lien social et créateur d'emplois.

Pour aller plus loin et pouvoir proposer un parcours d'accompagnement global à 360°, nous souhaiterions que cette expérimentation se poursuive dans un cadre juridique précis **en faisant entrer la Maison des Cimes sous la forme juridique de maison-relais**, la structure y correspondant en tous points. Cela nous permettrait de passer à une échelle supérieure en accueillant tous types de femmes (*avec ou sans enfant*) : celles qui sont victimes de violences conjugales, celles en situation précaire et enceintes, mais aussi celles en situation de handicap. ”

**Arnaud Diaz,**

Maire de l'Hospitalet-près-l'Andorre, Ariège  
(94 habitants) et 8<sup>ème</sup> Vice-Président de la  
Communauté de Communes de la Haute-Ariège



# Prévenir le passage à l'acte et lutter contre la récurrence en travaillant avec les auteurs de violences faites aux femmes

*Comment parvenir à travailler avec les auteurs de violences faites aux femmes (sexuelles, physiques ou psychologiques) dès les premiers signalements et repérer les risques de dérives violentes ? La prise en charge médicale, sanitaire et thérapeutique de ces auteurs reste un champ trop peu exploré. Pourtant, celle-ci apparaît comme un travail de soin pour réduire le risque de récurrence mais aussi de prévention pour prévenir le passage à l'acte.*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Fichier national des auteurs

Création d'un fichier national des auteurs de violences conjugales



### Centres de prise en charge

30 centres de prise en charge des auteurs de violences ouverts partout sur le territoire (augmentation de 28% du budget dédié à ces structures en 2022)



### Développement de la recherche

pour évaluer les actions de lutte contre la récurrence d'ici 2022



## Témoignage

Avocate, devenue psychologue, je travaille depuis de nombreuses années avec des victimes et des auteurs de violences sexuelles et conjugales. La prise en charge des victimes a beaucoup évolué et de nombreuses mesures ont été mises en place ces dernières années. Toutefois, tant qu'il y aura des auteurs, il y aura des victimes. La prévention des violences faites aux femmes nécessite de s'intéresser aux auteurs et de mener un travail de prévention afin de lutter contre les risques de récurrence voire de prévenir le passage à l'acte dès les premiers signalements.

La majorité des violences sexuelles est commise par l'entourage de la victime (*famille, amis, collègues de travail...*). Comme le dit très bien Adèle Haenel (*entretien*

*Mediapart*) : « Les monstres, ça n'existe pas. C'est notre société. C'est nous, nos amis, nos pères... Nous avons une responsabilité collective et devons comprendre pourquoi cela arrive. »

La prévention des violences sexuelles et conjugales doit être l'affaire de tous et passe à la fois par l'éducation et par l'amélioration du suivi socio-judiciaire et psychologique des auteurs. ”

### Marie-Abita Pelette,

conseillère municipale d'opposition à Colombes,  
Hauts-de-Seine (85199 habitants)



## Initiative d'ici et d'ailleurs : les stages de responsabilisation de l'association Le Cheval bleu pour favoriser l'implication des auteurs de violences dans le soin et prévenir la récurrence



- Dispositif déployé en pré-sentenciel comme en post-sentenciel, ce qui permet d'agir sur les risques de récurrence mais aussi la prévention du passage à l'acte
- Dispositif partenarial entre le milieu judiciaire et thérapeutique
- Suivi régulier et sur le long-terme à raison d'une séance de trois heures par semaine

Sur les 70 000 dossiers de cas de violences familiales ou conjugales étudiés par la FNACAV (*Fédération nationale des associations et des centres de prise en charge d'auteurs de violences conjugales et familiales*), on constate que **le suivi psychologique des auteurs a permis de faire baisser le taux de récurrence de 50 % à 20 %**.

### L'initiative

L'association Le Cheval bleu, centre de réinsertion situé à Lens met l'accent sur les auteurs de violences conjugales et intrafamiliales en proposant des **solutions de prise en charge sous forme de groupe de responsabilisation**. L'objectif est double : les amener à prendre conscience de l'acte commis pour assumer leurs responsabilités et prendre en compte la réalité de la souffrance psychologique des victimes.

Les personnes susceptibles de participer à ces groupes sont orientées par la justice, soit avant d'avoir été jugées dans le cadre d'alternative aux poursuites (*en pré-sentenciel*), soit en cours d'incarcération, soit après leur sortie de prison (*en post-sentenciel*). Cette prise en charge peut également concerner des demandeurs volontaires.

Ces groupes constitués de 6 à 10 personnes se réunissent chaque semaine et sont animés par deux psychothérapeutes formés à ces problématiques. L'accompagnement se déroule durant **six mois minimum (21 séances)** et est contractualisé avec la personne, ce qui permet un suivi régulier sur le long-terme.

### Un partenariat entre les milieux judiciaire et thérapeutique

L'avantage de ce dispositif est de proposer une **prise en charge pleinement intégrée aux autres modalités de soin, aux actions judiciaires et aux actions proposées par d'autres organismes** en direction des auteurs. Les élus et élus locaux ont un rôle à jouer pour structurer le déploiement de ce type d'actions et favoriser des partenariats autour de ces dispositifs, à l'intersection du judiciaire, du sanitaire et du social !



# Nos ambitions pour lutter contre les violences faites aux femmes

“ Partout où l'homme a dégradé la femme, il s'est dégradé lui-même. ”

Charles Fourier

## Enjeu 1 : Comprendre les violences faites aux femmes et sensibiliser au plus tôt pour mieux les prévenir

### Nos priorités :

- ✓ Travailler sur l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge : déconstruire les stéréotypes qui enferment les filles et les garçons dans des rôles binaires et hiérarchisés afin de favoriser des rapports égalitaires et mettre fin à la domination et aux violences d'un sexe sur l'autre.
- ✓ Aller vers un modèle plus préventif afin de prévenir l'apparition des violences et d'identifier au plus tôt les situations à risques.
- ✓ Sensibiliser le grand public aux violences.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ **Déployer des programmes de sensibilisation** dans les établissements scolaires aux notions de consentement, de respect, d'égalité dans les relations amoureuses, de liberté à disposer seul de son propre corps... avec la mise en place d'un certificat d'égalité et de prévention des violences à la clé.
- ✓ **Sensibiliser le grand public par l'organisation d'événements au niveau local** pour comprendre les causes et les origines des violences, en repérer les formes, en mesurer l'ampleur et comprendre les mécanismes de violences au sein du couple (*conférences, projection-débat, pièces de théâtre, campagnes de communication massives...*).
- ✓ **Former systématiquement les professionnels de la petite enfance** au recueil de la parole des enfants victimes de violences ou témoins de violences conjugales pour prévenir les situations à risque au plus tôt et lutter contre les risques de récurrence.

- ✓ **Introduire dans le suivi de grossesse un entretien prénatal obligatoire à destination des futurs parents sur la relation et la violence conjugale.**

L'objectif : prévenir les violences et identifier les situations à risques au plus tôt. Lors des consultations prénatales, le questionnement systématique pour détecter des formes de violence n'est que rarement mis en place, et lorsqu'il existe, il n'apporte pas de réelle prévention. La conduite de ces entretiens pourrait s'appuyer sur des grilles de référence (par exemple le *violentomètre*) et pourrait permettre la détection et l'orientation des familles qui auraient besoin d'un accompagnement renforcé vers des professionnels formés.

- ✓ **Déployer l'outil du « violentomètre » au niveau local** : des collectivités peuvent l'intégrer à des kits de sensibilisation destinés aux femmes victimes de violence ou encore l'afficher dans les espaces publics ou commerces locaux.

💡 Des communes ont par exemple choisi de l'imprimer sur des emballages de baguettes de pain afin de les distribuer aux boulangeries volontaires.

**A noter !** L'outil le « *violentomètre* » permet de faire un état des lieux de chaque relation affective et de reconnaître les premiers signes d'emprise et de violence.



## Enjeu 2 :

Faciliter l'accès des victimes à un accompagnement et à une prise en charge globale et effective

### Nos priorités :

- ✓ Considérer la souffrance des femmes victimes de violence comme une problématique à part entière et reconnaître un véritable statut autonome aux femmes victimes et aux victimes secondaires (enfants).
- ✓ Accroître les coopérations entre les différentes structures, organismes et professionnels et faciliter les passerelles entre le milieu juridique et sanitaire pour simplifier le parcours des victimes et faciliter l'accès à l'information.
- ✓ Favoriser une logique « d'aller-vers » pour accompagner les publics les plus éloignés et les plus fragiles (au sein des territoires ruraux, ultramarins et des zones prioritaires des grandes aires urbaines) pour ne laisser aucune femme sur le bord de la route.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ Introduire un **statut pour les personnes qui sont ou ont été victimes de violences ainsi que les victimes « secondaires » (enfants)** pour reconnaître leur situation et faciliter l'octroi d'aides et de garanties financières.
- ✓ **Continuer de renforcer la formation initiale et continue des policiers et des gendarmes** aux violences faites aux femmes.
- ✓ **Déployer et généraliser la mise en place de réseaux de professionnels formés** pour renforcer la coordination des acteurs sur le terrain, accompagner les victimes au plus près de chez elles et faciliter l'accès à l'information.  
 ⓘ Le label « **Ma Sororité** », proposé par Baï-Audrey Achidi, élue locale et membre de la promotion Égalité : créer un label de professionnels identifiés, formés et qualifiés (avocats, psychologues, médecins, gynécologues, associations, etc.) pour aider les victimes à trouver le bon interlocuteur et à parcourir « *les premiers cent mètres* ». L'implication des élu·es et élus locaux est le moyen de s'assurer du bon rayonnement du réseau à l'échelle locale et d'assurer une écoute régulière : un interlocuteur en mairie chargé de suivre les victimes de façon individualisée et de franchir avec elles les grandes étapes de leur prise en charge juridique, médicale, administrative pourrait être identifié.
- ✓ **Déployer des plateformes de suivi et d'évaluation du danger encouru par la victime**, partagées entre les forces de l'ordre et d'autres institutions pour lutter contre la récidive.  
 ⓘ À l'instar de l'application **VioGen** déployée en Espagne et rattachée au ministère de l'Intérieur qui recense tous les cas de violences conjugales rapportés aux forces de l'ordre. Le risque pour la

victime est évalué puis réévalué tous les 7 à 60 jours sur l'application par les acteurs œuvrant sur le sujet (*policiers, procureurs, associations, services sociaux...*) afin de prendre des mesures de protection policière adéquates le plus rapidement possible. Une action conjointe qui porte ses fruits puisque le taux de récidive a baissé de 63%.

- ✓ Déployer davantage **d'observatoires territoriaux des violences faites aux femmes**, structures partenariales qui permettent d'améliorer la connaissance du phénomène sur le terrain, de rendre plus visibles les informations pour les victimes, de renforcer les partenariats entre les différents acteurs et de mettre en place des dispositifs innovants permettant une meilleure prise en charge des femmes victimes et de leurs enfants. Retrouvez le guide de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) à destination des collectivités pour mettre en place et animer un observatoire territorial des violences faites aux femmes (disponible sur le site [arretonslesviolences.gouv.fr](http://arretonslesviolences.gouv.fr)).
- ✓ **Déployer et renforcer des solutions alternatives de services itinérants** qui répondent à une logique de « *mobilité inversée* ». Ces dispositifs permettent d'offrir - au plus près des lieux de vie - une première écoute attentive par des professionnels et une orientation vers les structures dédiées, notamment en milieu rural où se conjuguent manque de service publics, disponibilité moindre du tissu associatif et des professionnels de santé.  
 ⓘ À l'instar du **bus itinérant « En voiture Nina et Simone »** qui se déplace de village en village dans le Nord et l'Aisne et offre un point d'écoute à l'aide d'une professionnelle formée aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et des violences. Des permanences sont proposées, en collaboration avec les structures à proximité (*associations, services publics, centres sociaux...*). En allant directement à la rencontre de ces femmes, la médiatrice noue une relation de confiance plus forte que dans une structure fixe.
- ✓ Distribuer plus systématiquement des **Téléphones Grave Danger (TGD)** de manière à couvrir l'ensemble du territoire.
- ✓ **Assouplir le cadre juridique existant** afin de permettre à des lieux d'hébergement et d'accueil qui ont fait leurs preuves et qui n'entrent pas dans les structures d'accueil « *classiques* » (ex. *maison-relais*) de mener une action pérenne sous la forme d'une expérimentation.
- ✓ **Mettre en place une plateforme nationale d'hébergement d'urgence pour les victimes de violences sexuelles ou sexistes.**

**Enjeu 3 :**

**Prévenir le passage à l'acte et lutter contre la récurrence en travaillant avec les auteurs de violences faites aux femmes**

**Nos priorités :**

- ✓ Mettre un terme au tabou social que représente l'accompagnement des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales.
- ✓ Renforcer le suivi thérapeutique et psycho-social des auteurs sans remettre en cause les dispositifs existants pour les victimes.
- ✓ Mettre en place un suivi global des auteurs intégrant plusieurs dimensions : sociale, thérapeutique, sanitaire...

**Nos propositions d'actions :**

- ✓ **Systématiser et rallonger la durée des stages de responsabilisation des auteurs de violences, notamment en cas de rappel à la loi.** Des stages de responsabilisation à destination des auteurs de violences conjugales et intrafamiliales ont été introduits par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes d'août 2014. Cependant, ces stages, qui durent en moyenne un à trois jours nécessitent en réalité plusieurs mois de suivi et de prise en charge afin de permettre un travail de longue haleine.
- ✓ **Systématiser les obligations de soins en cas de condamnation pour violences sexuelles et conjugales** et prévoir des soins d'au moins une année par des professionnels formés et spécialisés (*le suivi ne doit pas pouvoir être effectué par un psychiatre ou psychologue qui n'aurait pas été spécifiquement formé sur le sujet*).
- ✓ **Multiplier et généraliser sur tout le territoire les services de prise en charge des auteurs de violences sexuelles et conjugales** (ex. « *maisons des hommes violents* ») et diffuser l'information aux professionnels libéraux et aux services sociaux afin qu'ils puissent les réorienter vers ces structures.
- ✓ **Sensibiliser les auteurs supposés au plus tôt, dès la première audition** par la remise d'un livret d'information et de sensibilisation au poste de police.
- ✓ **Créer et uniformiser au niveau national une grille ou un outil d'évaluation des risques de passage à l'acte** pour un repérage en amont dès les premiers signes de violence.
- ✓ **Former systématiquement les psychologues et les médecins aux violences sexuelles et conjugales**, non pas uniquement au recueil de la parole des victimes mais également à l'écoute des auteurs pour être capable d'accueillir leur parole et de les orienter vers des professionnels ou des instances spécialisés.
- ✓ **Limiter les risques de répétition traumatique :** prendre en charge systématiquement les enfants témoins de violences conjugales pour prévenir les passages à l'acte ultérieurs liés à la répétition traumatique.
- ✓ **Effectuer des communications massives (affichages publics, spots tv, etc) sur les sanctions encourues** afin de dissuader les potentiels auteurs de violences, entre autres.

# Engagement et sensibili- sation des femmes en politique

“ Les élu.es témoignent ici de leurs expériences et mettent en lumière le lien entre politiques publiques nationales et mise en œuvre locale. Des pistes d’actions ont également été identifiées afin que des acteurs locaux œuvrant sur le sujet puissent les déployer à leur tour sur leur territoire. ”

# Renforcer la parité politique et le partage du pouvoir de décision

*Présidence de la République, Présidence de l'Assemblée nationale ou du Sénat, Vice-présidence du Conseil d'État, chefferie d'état-major des armées, Gouvernance de la Banque de France, Secrétariat général de l'ONU... sont autant de fonctions qui n'ont jamais été exercées par des femmes. Malgré les lois sur la parité, le pouvoir reste aujourd'hui majoritairement une chasse-gardée masculine : en 2021, 80% des maires et 89% des présidents d'intercommunalité sont des hommes.<sup>6</sup> Et même si la parité quantitative a lieu dans certains cas, le partage effectif du pouvoir peine encore à se mettre en place.*

6. Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Renforcement de la parité au sein des exécutifs communaux

Dans les communes de 1000 habitants et plus, lors de l'élection au scrutin de liste, la liste des adjoints est désormais composée alternativement d'un candidat de chaque sexe



### Exemplarité et représentativité

accrue du nombre de femmes parlementaires à l'Assemblée nationale. La moitié du groupe parlementaire de la majorité présidentielle est composée de députées (avec 47% d'élues en 2017) - du jamais vu à l'Assemblée nationale



### Parité au sein du Gouvernement

Un respect de la parité au sein du Gouvernement : 21 hommes et 21 femmes avec la nomination d'une femme à un poste régalien (Florence Parly, ministre des Armées)

## “ Témoignage

Je me suis longtemps opposée aux lois sur la parité : j'estimais que les compétences des femmes seraient mises en doute puisque leurs nominations relèveraient de la loi et non de leur mérite. Depuis, j'ai changé d'avis. En effet, malgré les lois successives et dans tous les milieux (politique, économique...), je constate que les hommes occupent toujours les postes de pouvoir dans les instances décisionnaires et que les femmes sont toujours reléguées à des postes d'adjointes ou de secondes, et ce, quelles que soient les compétences des unes et des autres. Autrement dit, la méritocratie n'a jamais fonctionné.

Ce constat est d'autant plus manifeste et accablant dans la vie politique. Maire d'un village, Vice-Présidente d'une communauté de communes et engagée dans plusieurs structures publiques locales, j'assiste de près au non-respect de la parité dans la vie politique locale.

A titre d'exemple, lors d'une élection des membres du conseil d'administration d'une agence technique départementale, le président a présenté une liste de 11 candidats (tous des hommes) contre une femme seule (moi). Le scrutin n'était pas un scrutin de liste mais un scrutin plurinominal. Le président de cette assemblée ne m'a pas laissé la possibilité de me présenter et d'expliquer ma candidature. J'ai pu constater le même modus operandi durant l'élection des membres du conseil d'administration d'une société d'économie mixte : lorsque j'ai fait remarquer que tous les

candidats étaient des hommes, le président m'a répondu que la loi ne lui imposait aucune obligation de mixité dans le cas présent.

Malgré tout, je constate des avancées dans certaines collectivités et particulièrement au sein de ma Communauté de communes. Lors des élections du président et des vice-présidents, notre équipe a pu mettre en place un exécutif quasi paritaire pour la première fois : 1 présidente, 3 vice-présidentes et 5 vice-présidents. De plus, les délégations sont pour certaines, celles habituellement attribuées aux hommes (mobilité, numérique, urbanisme...).

Force est de constater que l'exemple de notre communauté de communes fait cependant partie des rares exceptions. Dès lors que la loi n'en fait pas une obligation, la parité n'existe pas, même la mixité reste exceptionnelle. Les instances de pouvoir demeurent presque exclusivement masculines. Je propose d'élargir et de systématiser les règles de parité à toutes les instances qu'elles soient décisionnaires ou consultatives. ”

### Amale El Khaledi,

Maire de Saint-Fulgent-des-Ormes, Orne (169 habitants) et 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente déléguée au numérique, aux mobilités, au tourisme, à la communication et à la culture à la Communauté de Communes des Collines du Perche Normand



## Initiative d'ici et d'ailleurs : la Suède, un modèle remarquable de participation et de représentation des femmes dans la vie politique



les

- Contexte général favorable à l'égalité des sexes dans toute la société suédoise
- Des facteurs socio-politiques favorables à une représentation forte des femmes en politique
- Une implication forte des partis politique en interne

48% et 43%. C'est la proportion respective moyenne de femmes au sein des conseils généraux et des conseils municipaux en Suède tandis que dans la majorité des pays européens, la représentation des femmes aux niveaux régional et local varie de 10 à 25 %. **À bien des égards, la Suède se distingue de ses voisins européens sur l'égalité femmes-hommes, et notamment sur la représentation des femmes en politique**, aussi bien au sein du Gouvernement, du Parlement qu'au sein des assemblées locales. La Suède compte également 44% de femmes au sein du Parlement, 50% au sein de son Gouvernement.

## Les facteurs favorables à une représentation forte des femmes en politique en Suède

La Suède dispose d'un dispositif législatif avantageux qui prévoit la protection des femmes contre la discrimination, un congé parental généreux (*16 mois de congé familial payés à partager en couple*) ou encore des services publics universels de garde d'enfants. Autant de dispositifs qui limitent les freins à la participation et à la présence des femmes en politique.

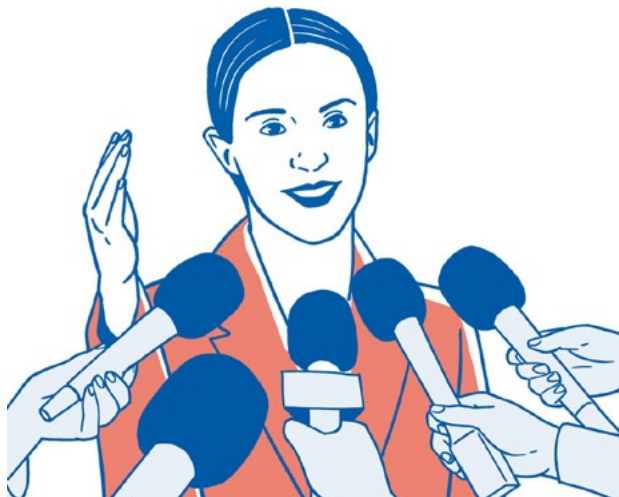
Bien que favorisée par la mentalité générale de la société suédoise, **cette représentation forte des femmes dans la vie politique s'explique également par plusieurs facteurs socio-politiques, parmi lesquels : le système électoral (1), le volontarisme des partis politiques (2) et l'existence d'organisations féminines fortes (3).**

La Suède applique un **système de scrutin de liste proportionnel à toutes les élections**. Permettant à chaque parti d'avoir plusieurs candidates et candidats, ce système facilite grandement la candidature des femmes. Dans un système uninominal, qui se pratique en France à l'occasion des élections législatives, les partis ne sont pas toujours incités à présenter un candidat « *atypique* », en l'occurrence des femmes, de peur de voir la circonscription leur échapper.

Par ailleurs, la Suède n'impose pas de quotas légaux pour atteindre la parité. La raison est simple : **la majorité des partis applique des mesures volontaires en interne pour s'obliger à la parité**. La plupart pratique des formes de discrimination positive par l'utilisation de quotas ou s'engage en faveur d'une représentation égale des femmes en politique par la diffusion de manifestes électoraux.

Parmi les facteurs ayant facilité ce changement dans les attitudes, il y a notamment **l'existence d'organisations féminines, rattachées aux partis politiques qui constituent une tradition de la vie politique suédoise**. Il s'agit d'organisations de plusieurs dizaines de milliers d'adhérentes avec des directions et des prises de position propres qui jouent un rôle déterminant pour former les femmes à la politique et mettre certains sujets à l'agenda.

Si le modèle suédois reste perfectible à certains égards, il a l'avantage de reposer sur un **contexte général et systémique favorable à l'égalité des sexes dans toute la société suédoise**. La présence d'un plus grand nombre de femmes semble avoir un effet d'entraînement qui génère une plus grande représentation. Un modèle à suivre !



# Lutter contre l'autocensure et renforcer le leadership et les capacités des femmes en politique

*Manque de confiance en leurs compétences, responsabilités familiales très souvent assumées par les femmes, manque de modèles féminins, stéréotypes qui associent les compétences liées à l'autorité aux hommes, intimidation dans les instances locales... autant de critères persistants aujourd'hui qui viennent freiner la participation des femmes en politique. Alors, comment déconstruire les stéréotypes, lever les phénomènes d'autocensure et renforcer le leadership des femmes afin d'augmenter leur participation aux prises de décision politiques ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle

### Stratégie nationale d'accès à la citoyenneté



Lancement d'une stratégie nationale d'accès à la citoyenneté des jeunes filles à l'occasion du Comité interministériel à la ville (CIV) afin de mettre en lumière le rôle des femmes résidant en Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) au sein de la gouvernance des associations, des instances de participation citoyenne et du monde politique

### Amélioration des conditions d'exercice du mandat d'élu.e local.e



pour réduire les freins structurels qui empêchent les femmes de se présenter : revalorisation des indemnités maximales des élu.es et élus et prise en charge des frais de garde d'enfants ou d'assistance occasionnés par des réunions obligatoires (pour les communes de moins de 3 500 habitants)

### Appel aux candidates



Lancement d'un appel aux candidates pour les élections législatives de 2017 par Emmanuel Macron, qui avait fait de la parité un des critères principaux pour investir les candidats d'En Marche !

## “ Témoignage

Les femmes représentent la moitié de la population. Et pourtant, celles-ci sont sous-représentées dans des pans de la société. Au-delà de la difficulté de certaines à briser le « plafond de verre », l'intériorisation de certains mécanismes sociaux et comportements considérés comme inhérents aux femmes freine l'égalité entre les genres. Cette égalité est fondamentale pour l'amélioration du bien-vivre ensemble. Il semble aujourd'hui aberrant de se priver des compétences et des capacités de la moitié de la population, et *in fine* de ne pas représenter les préoccupations et les attentes de l'ensemble des citoyens dans les décisions et l'élaboration des politiques publiques.

La lutte contre l'autocensure des femmes reste encore difficile à mettre en œuvre. Combien de fois en réunion publique, en commission ou en conseil municipal, je me suis tue alors que les idées fusaient dans ma tête. Une gestion efficace et bienveillante des réunions peut apporter beaucoup. Pour ma part, les choses ont commencé à évoluer grâce à l'aide d'un directeur de commission et d'un référent départemental. Ces derniers ont tous deux pour habitude de faire un tour de table, notamment

pour les sujets épineux afin de s'assurer que chacun ait pu s'exprimer. A force de voir mon avis écouté et pris en compte, j'ai pris confiance pour réagir même sans interpellation.

La mise en valeur des profils féminins à tous les niveaux est nécessaire pour renforcer le leadership des femmes. Avant d'accepter un poste à responsabilité politique, je me suis moi-même posée beaucoup de questions. Et je constate encore aujourd'hui que le manque de confiance en leurs compétences ainsi que le manque d'appui pour se présenter en politique sont des freins pour une grande majorité des femmes. La gestion de la vie professionnelle et de la vie personnelle rentre aussi dans la balance assez régulièrement. Le respect des horaires (temps délimité des réunions) et des contraintes m'a permis de m'impliquer et d'améliorer mes compétences. ”

### Aude Albert,

conseillère municipale d'opposition à  
Châlons-en-Champagne, Marne (45 268 habitants)  
et conseillère communautaire à la Communauté  
d'Agglomération de Châlons-en-Champagne





**Initiative  
d'ici et d'ailleurs :  
le programme  
« *Citoyennes aujourd'hui,  
Maires demain* » de  
l'Association Elles aussi  
pour inciter les femmes à  
se porter candidates aux  
élections locales**

les +

- Des rencontres aux formats divers et variés, adaptées aux attentes observées dans les territoires
- Un réseau d'élues pour construire des dynamiques locales et favoriser le partage d'expériences
- Des guides pratiques sur l'exercice du mandat local (de la candidature à l'exercice effectif du mandat)

De nombreux obstacles économiques et sociaux peuvent empêcher les femmes de se lancer en politique. À cela s'ajoutent des freins internes et psychologiques : en effet, leurs réticences face à la visibilité publique prennent souvent appui sur un sentiment d'incompétence et d'illégitimité. Afin de renforcer le leadership des femmes et d'améliorer leur participation au processus de prise de décision, de nombreux réseaux et associations œuvrent partout en France. Depuis 1994, l'association « **Elles Aussi** » organise des séminaires de sensibilisation sur l'ensemble du territoire pour inciter les femmes à se porter candidates aux élections, notamment locales et permettre une représentation juste et équilibrée dans les conseils et exécutifs locaux.



Dans la perspective des élections municipales de 2020, l'association a déployé un plan d'actions intitulé « *Citoyennes aujourd'hui, Maires demain* ». Par ce biais, des rencontres publiques à destination de femmes ont été organisées afin de les inciter à s'engager et limiter les mécanismes sociaux qui les freinent à se présenter. Ces rencontres ont pris plusieurs formats :

- ✓ Des tables rondes et rencontres-débats durant lesquelles des élues locales et nationales viennent témoigner de leur expérience personnelle : difficultés liées à leur mandat, points forts et richesse de cette expérience, qualités requises pour réussir, etc,
- ✓ Des formations thématiques (*rôle et statut de l'élue local.e, fonctionnement d'une municipalité, prise de parole en public...*) et des conférences sur des sujets divers (*femmes et ruralités, leviers à l'engagement des femmes...*) afin de les faire monter en compétences,
- ✓ Des ateliers participatifs à partir de scénettes jouées par des comédiens mettant en évidence les freins rencontrés par les femmes lors d'un engagement électoral,
- ✓ Des mises en situation.

Ce plan d'actions a porté ses fruits et a donné envie de se présenter à celles qui hésitaient encore !

# Nos ambitions en matière de sensibilisation et d'engagement des femmes en politique

“ Ma revendication en tant que femme c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin. ”

— Simone Veil —

## Enjeu 1 : Renforcer la parité politique et le partage du pouvoir de décision

### Nos priorités :

- ✓ Renforcer la parité, la participation et la représentativité des femmes au sein de toutes les instances politiques locales et nationales, qu'elles soient décisionnaires ou consultatives.
- ✓ Faire en sorte que les collectivités territoriales et les partis soient exemplaires en matière de parité politique.
- ✓ Renforcer le statut et les moyens des élu.es et plus généralement les dispositifs facilitant l'engagement des femmes dans la vie politique (*remboursement des frais de garde, rémunération, sécurisation des reconversions à l'issue d'un mandat électif...*).

### Nos propositions d'actions :

- ✓ **Renforcer la parité au sein des exécutifs locaux aussi bien au niveau de la commune qu'au niveau communautaire :**
  - Généraliser le scrutin de liste et imposer l'obligation de présenter des listes paritaires à toutes les élections municipales, y compris dans les communes de moins de 1000 habitants. Si ce minimum peine à être atteint dans les plus petites communes, la possibilité de proposer une liste comportant un nombre de candidat.es moindre que celui exigé pourrait être envisagée.
  - Favoriser l'élection des exécutifs communautaires sur une base paritaire avec un tandem « *Président-premier Vice-Président* » paritaire.

- ✓ **Responsabiliser les partis politiques en les incitant davantage à investir ou à soutenir des candidatures de femmes :**

- Renforcer les pénalités financières pour ceux qui ne respectent pas la parité aux élections.
- Rendre obligatoire la réalisation d'un rapport sur l'égalité qui répertorie la façon dont sont réparties les délégations entre les femmes et les hommes, obtenues par leur parti à l'issue des élections.

- ✓ **Renforcer et faciliter la répartition des responsabilités et des positions au sein des collectivités :**

- Limiter la répartition genrée des responsabilités au niveau local et favoriser l'ouverture des délégations dites « *masculines* » aux femmes, en cessant d'avoir une majorité d'élues à des délégations touchant à la culture, à la petite enfance ou encore au tourisme. Afin de sensibiliser davantage les élu.es à la question, un état des lieux de la répartition des délégations pourrait être intégré au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (*obligatoire pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants*).
- ✓ **Étendre plus généralement les règles de parité s'appliquant aux collectivités territoriales aux institutions satellites dans lesquelles siègent des élu.es** (*syndicats, Société d'économie mixte, agences d'urbanisme, etc.*).

## Enjeu 2 : Lutter contre l'autocensure et renforcer le leadership et les capacités des femmes en politique

### Nos priorités :

- ✓ Faire évoluer le rapport culturel au pouvoir et limiter les mécanismes sociaux et obstacles structurels qui freinent les femmes à se présenter à des responsabilités politiques.
- ✓ Assurer une véritable égalité des chances d'être élues : mettre les moyens pour que les femmes aient les mêmes chances que les hommes de nouer des contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour se lancer en politique.
- ✓ Améliorer les conditions d'exercice du mandat d'élue local.e pour permettre aux femmes élues de mieux concilier leur activité politique, professionnelle et leur vie familiale : cette difficulté de conciliation est souvent à l'origine d'une certaine censure chez les femmes.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ Mettre en place des **événements de sensibilisation à la politique** spécifiquement pour les femmes pour les inciter à se présenter en tant que candidate. L'organisation de ce type d'évènement nécessite une étroite collaboration entre les municipalités et les réseaux et organismes de femmes.
- ✓ **Déployer des mécanismes de mentorat** afin que les femmes candidates ou nouvellement élues puissent bénéficier des conseils d'anciennes élues.
  - 💡 A l'instar du projet « *The Changing Role of Politicians* » déployé par le Comté d'Ostergötland (Suède) en 1995 afin d'accompagner les femmes primo-élues dans leur début de mandat.

- ✓ **Limiter les obstacles structurels qui empêchent les femmes de se présenter et de pleinement exercer des fonctions à responsabilités** (*conditions de travail, partage des tâches domestiques et familiales, stéréotypes sexistes, etc*)

- **Renforcer les droits des élues locales** : renforcer les systèmes de garde et assouplir la procédure de remboursement et de compensation des frais de garde d'enfants ou d'assistance pour les séances politiques (*ce dispositif de prise en charge a été rendu obligatoire par la loi Engagement et Proximité de 2019 pour les communes de moins de 3500 habitants, notamment pour permettre aux femmes élues de mieux concilier leur activité politique et leur vie familiale*).

- **Informier davantage les élues quant à leurs droits** (*autorisations d'absences, crédits d'heures, remboursement de frais...*) et informer les employeurs de ces droits et de leurs obligations en tant qu'employeurs.

- ✓ **Veiller à ce que la prise de parole au sein des instances de décisions locales et au sein d'espaces d'expression divers ne soit pas un monopole masculin** en organisant la participation de façon adéquate (*horaires, modalités d'animation de la réunion, prise de parole alternée, etc.*). Les hommes ont un temps de parole bien plus important que celui des femmes dans ce type d'instance ce qui entretient une forme d'inégalité systématique et d'autocensure, et *in fine* ne facilite pas l'élection ou la réélection de ces femmes élues ou candidates.



# Égalité professionnelle, salariale et équité économique

“ Les élu.es témoignent ici de leurs expériences et mettent en lumière le lien entre politiques publiques nationales et mise en œuvre locale. Des pistes d’actions ont également été identifiées afin que des acteurs locaux œuvrant sur le sujet puissent les déployer à leur tour sur leur territoire. ”

# Sensibiliser à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à la répartition des rôles au quotidien et déconstruire les stéréotypes

*Si aujourd'hui 81% des femmes entre 25 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants, aux personnes dépendantes et les charges domestiques. Ce cumul des tâches ainsi que le maintien des représentations sexuées à l'école puis au sein du monde du travail sont les principales causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Comment déconstruire les stéréotypes pour aller vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle et une plus grande mixité des métiers ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle



### Doublément du congé paternité

et d'accueil de l'enfant qui passe de 14 jours à 28 jours (32 en cas de naissances multiples) pour permettre un meilleur partage des tâches entre les parents



### Plan d'action Mixité

Mise en place du plan d'action Mixité visant notamment à atteindre 30% au moins de mixité d'ici 5 ans dans tous les filières pour lutter contre le poids des stéréotypes sur les parcours scolaires et l'orientation professionnelle



### Signature de la convention pour l'égalité

entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes dans le système éducatif (2019-2024) en novembre 2019

## “ Témoignage

Les positions des femmes et des hommes dans la sphère professionnelle ne résultent pas uniquement de choix de vie individuels mais essentiellement de représentations stéréotypées et d'habitudes formées dès le plus jeune âge, qui peuvent même influencer les institutions et les organisations professionnelles en elles-mêmes. En effet, il est désormais plus que primordial de lutter contre les stéréotypes entre les jeunes filles et les jeunes garçons car ils sont le terreau des inégalités professionnelles et salariales à venir. Dès la petite enfance, ces représentations restreignent le champ des possibles des filles et des garçons, leurs possibilités de mobilité future et sont autant d'entraves à l'épanouissement de chacun.

Concernant la sphère professionnelle en elle-même, les entreprises ont également un rôle à jouer pour aller vers une organisation plus souple afin de mieux prendre en compte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans une époque où la qualité de vie devient de plus en plus primordiale aux yeux de chacun, les femmes - qui assument une grande partie des tâches familiales et administratives - attendent de l'entreprise une organisation qui leur permette

de prendre en compte leur vie familiale et de laisser une juste place aux activités extra-familiales.

Ce souci croissant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle modifie peu à peu le rapport au travail et doit pousser les entreprises aux évolutions organisationnelles nécessaires : développement intelligent du télétravail, flexibilité des horaires, prise en compte de la situation familiale dans la politique de congés, développement des crèches d'entreprises, etc. C'est l'effort d'adaptation que les organisations devront faire pour sécuriser leurs effectifs dans un contexte où la concurrence sur le marché du recrutement va devenir un enjeu réel. ”

### Danièle Carlesso,

conseillère déléguée aux relations avec les entreprises, aux commerces et aux marchés de plein vent à Plaisance-du-Touch, Haute-Garonne (19402 habitants) et conseillère communautaire à la Communauté de Communes de la Save au Touch





## Initiative d'ici et d'ailleurs : la diffusion d'une campagne de communication interne et externe pour lutter contre les stéréotypes de genre par le conseil régional de Bretagne

les +

- Volonté de prévenir et de faire reculer les stéréotypes de sexe en interne comme en externe
- Prendre conscience du pouvoir transformatif des mots et des images pour ouvrir le champ des possibles pour toutes et pour tous, au niveau professionnel notamment
- Favoriser la mixité des métiers par le biais d'actions de sensibilisation

Considéré parmi les collectivités pionnières en la matière, le conseil régional de Bretagne mène depuis 2004 une politique volontariste transverse pour agir sur le sujet de l'égalité femmes-hommes et notamment sur celui de l'égalité professionnelle.

La Région s'est vu décerner par l'AFNOR le label Égalité professionnelle et a signé la **convention d'engagement « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe »** du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE). À ce titre, elle s'est engagée à prévenir et à faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique. La communication publique est en effet un point d'entrée pour permettre un changement des comportements et une ouverture du champ des possibles pour toutes et pour tous. Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle et familiale, ne pas enfermer les femmes et les hommes dans des rôles et des situations restreintes, veiller à une présence et à une prise de parole équilibrées lors des réunions publiques... autant de sujets sur lesquels une communication éclairée peut jouer afin de permettre aux femmes et aux hommes d'accroître leur liberté d'agir, notamment sur le plan professionnel.

## L'initiative

Par le biais de la convention signée avec le HCE, le conseil régional s'est engagé à adopter et à diffuser un guide de recommandations à destination de ses agents mais également de ses prestataires extérieurs et partenaires, en particulier celles et ceux faisant l'objet d'un financement de la part de la Région. Fruit d'un travail avec des linguistes, des professionnels de la communication et des chercheurs, ce guide donne à voir **des pistes d'actions concrètes afin de limiter l'enfermement des femmes et des hommes dans certains rôles**, en veillant à une visibilité équilibrée dans les supports de communication (*écrits, prises de paroles, choix des visuels, personnalités interrogées...*).

Pour aller plus loin, des élues des Chambres d'Agriculture de Bretagne et des groupes de développement se sont rassemblées en un groupe régional **« Agriculture au féminin »**. L'objectif : **favoriser l'égalité et encourager la prise de responsabilités des femmes au sein du secteur agricole** par le biais d'actions de sensibilisation (*réunions thématiques, journées d'informations, formations...*). Le groupe a réalisé **un guide (« Bien dans mes bottes ») pour une communication sans stéréotype de genre en agriculture**. Dans le monde agricole, les femmes représentent plus d'un tiers des salariés et un quart des chefs d'exploitation ou co-exploitants. Pourtant, leur visibilité reste limitée. Une initiative intéressante pour limiter les freins des femmes qui souhaiteraient exercer un métier agricole et se sentir également considérées et concernées !



# Développer des solutions de garde dans les territoires

*Au niveau national, l'offre d'accueil s'élève environ à 56 places pour 100 enfants avec une situation disparate entre les régions. À cela s'ajoute la question de la transparence des processus et des critères d'attribution des places en crèches, notamment dans les zones tendues. Pourtant, la politique d'accueil du jeune enfant constitue un élément décisif de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Alors, comment faciliter l'accès des familles aux modes de garde, et notamment celles en situation de fragilité ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle

### Bonus « Mixité » et « Territoire »



Création des bonus « Mixité » et « Territoire » pour faciliter la création de places en crèche : un « bonus mixité sociale » qui prévoit une aide annuelle de 300€ à 2100€ par place créée pour favoriser l'accueil d'enfants issus de familles défavorisées et un « bonus territoire » qui prévoit une aide annuelle pouvant aller jusqu'à 3600 euros par an et par place pour réduire le reste à charge des communes et intercommunalités

### Aide aux familles monoparentales



Augmentation de 250€ par mois en moyenne (+30%) de l'aide dont bénéficient les familles monoparentales pour faire garder leurs enfants par une assistante maternelle ou une nounou

### Guide sur l'attribution des places en structure d'accueil



Publication d'un guide à l'attention des collectivités sur l'attribution des places en structures d'accueil afin de mieux prendre en compte les familles les plus défavorisées

## « Témoignage

En 2011, la loi Copé-Zimmermann créait l'obligation d'atteindre 40 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des plus grandes entreprises. En 2020, seulement 3 femmes dirigeaient les 120 plus grandes entreprises françaises. L'égalité économique et professionnelle des femmes est donc encore un combat à mener. Cette égalité passe par l'amélioration de la possibilité de reprendre le travail après avoir eu un enfant mais également de pouvoir rester au travail après la fin de l'école. Les réunions importantes ont souvent lieu le soir, or, comment progresser lorsque l'on y est absent ? Nous n'atteindrons pas l'égalité économique tant que nous n'aurons pas de solutions de garde adaptées aux besoins existants.

Ma commune de 12500 habitants n'a que 37 places d'accueil au sein de la crèche publique et aucune crèche privée. En tant que mère de famille, j'ai été confrontée à la difficulté de trouver un mode de garde à la naissance de mes jumeaux puis à celui de les faire garder passé l'âge de 6 ans. Il m'a été répondu que je n'allais pas prendre deux places à moi toute seule. Beaucoup de mères de famille se retrouvent dans le même cas et c'est cette anecdote qui m'a poussée à m'engager en politique.

Dans un sondage réalisé auprès de mon entourage, à la question « Avez-vous rencontré des difficultés pour faire

garder votre enfant de moins de 3 ans ? » 100 % des interrogés ont répondu oui. À la question « Cela vous a-t-il empêché de reprendre le travail temporairement ou définitivement ? » 70 % ont répondu positivement. En tant qu'élue locale, je suis convaincue que le manque de place en crèche reste un frein majeur à la reprise du travail des femmes après la naissance d'un enfant à court terme et à leur carrière à long terme.

Les départements ont un rôle primordial à jouer en la matière et auraient tout intérêt à faire preuve de davantage de transparence sur le nombre de places d'accueil disponibles par territoire afin d'identifier et d'accompagner les personnes qui n'ont pas de places suffisantes. Par ailleurs, encore trop souvent, les solutions s'adressent essentiellement aux enfants de moins de 6 ans, les familles pouvant par exemple bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (CMG) pour financer la garde de leur enfant de moins de 6 ans. Or, peut-on laisser un enfant de 7 ans seul à la maison ? Non. C'est pourquoi le CMG pourrait être étendu jusqu'à l'âge de 11 ans. »

### Armelle Coffin,

conseillère municipale à Le Relecq-Kerhuon, Bretagne (11 975 hab.)



## Initiative d'ici et d'ailleurs : **Mamhique, un service de mode de garde innovant dédié aux parents travaillant en horaires atypiques porté par Généralistes Mutualistes (Côtes-d'Armor)**



- Dispositif novateur qui prend en compte les fratries ainsi que les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans
- Solution sur-mesure pour chaque famille afin de respecter les rythmes des enfants
- Un service qui bénéficie à la fois aux familles et aux employeurs en augmentant significativement la qualité de vie au travail

En France, environ 13 millions de personnes travaillent en horaires décalés et 90 % d'entre elles disent rencontrer des difficultés pour trouver un mode de garde adapté. En Bretagne, le diagnostic effectué par la Mutualité Française des Côtes-d'Armor a révélé qu'aucune offre d'accueil des jeunes enfants ne correspondait aux horaires de cette frange de la population. Beaucoup de familles peinaient à trouver des professionnels acceptant de travailler en dehors des horaires habituels, d'autres ne pouvaient pas supporter le surcoût qu'implique la garde d'enfants en heures décalées.

Afin de faciliter la conciliation des temps de vie personnel et professionnel et accompagner ces familles, la Mutualité Française des Côtes-d'Armor a imaginé, dès 2004 un dispositif innovant et à moindre coût pour les parents : **le service Mamhique (Modes d'accueil mutualisés en horaires atypiques)**. Une offre ambitieuse à destination des enfants de 0 à 12 ans qui répond aux besoins des enfants, des parents, de leurs employeurs et des professionnels de l'enfance.

## Le dispositif Mamhique

Ce mode d'accueil en horaires atypiques permet d'accueillir les enfants le week-end, tôt le matin, tard le soir, la nuit et les jours fériés. Afin de proposer des solutions sur-mesure et de respecter les rythmes des enfants, le service Mamhique a préféré s'appuyer sur un réseau de professionnels (assistants maternels, gardes à domicile, auxiliaires parentales, etc) plutôt que sur la création d'une structure d'accueil collectif ouverte de 4 h à 22 h par exemple.

L'originalité du dispositif repose sur :

- ✓ **L'implication des employeurs** qui adhèrent au dispositif et paient une cotisation annuelle pour financer la solution de garde proposée, tandis que le service demeure gratuit pour les familles.
- ✓ **La complémentarité du dispositif qui est un mode de garde supplémentaire**, les parents ayant recours en parallèle à des modes d'accueil plus classiques qui pratiquent des horaires dits « normaux ».

Dans un premier temps, **une analyse fine des besoins** est effectuée par une conseillère Mamhique afin de pouvoir proposer une solution adaptée (*volume d'heures nécessaires, plannings et impératifs professionnels des deux parents, besoins de l'ensemble des enfants de la fratrie, etc*). Cette analyse peut se conclure par une simulation financière du coût et des aides dont peut bénéficier la famille. Une fois le diagnostic effectué, les équipes Mamhique font le lien entre les professionnels et les familles en leur proposant des candidatures. Les parents restent décisionnaires en choisissant la solution qui leur paraît la plus appropriée et en signant le contrat d'accueil avec le professionnel.

## Quels résultats ?

Ce mode de garde complémentaire a d'ores et déjà permis d'accompagner 204 familles dans les Côtes-d'Armor avec 205 assistants maternels et gardes à domicile. Les employeurs de leur côté participent en moyenne à hauteur de 1400 euros par an par salarié bénéficiaire, ce qui constitue un vrai pari gagnant ! En apportant d'emblée une solution quant à ce sujet complexe, l'entreprise gagne en attractivité, fidélise davantage ses employés et établit plus facilement les plannings de travail.

Si les solutions de garde et les aides s'arrêtent habituellement à l'âge de 6 ans, ce dispositif perdure dans la grande majorité des cas lorsque l'enfant rentre à l'école (*les enfants pouvant être pris en charge par Mamhique jusqu'à l'âge de 12 ans*).

**Les collectivités ont tout leur rôle à jouer pour faire connaître et relayer ce type de dispositif et les avantages qu'il génère auprès des entreprises de leur territoire !**

7. Etude de l'observatoire Skema 2020

# Garantir l'autonomie et l'équité économique des femmes

*La situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus fragile que celle des hommes. Et ce d'autant plus dans un contexte où la crise économique est venue frapper de plein fouet les ménages les plus modestes, et tout particulièrement les femmes dont la situation professionnelle est généralement plus précaire. L'émancipation économique des femmes est un enjeu de justice sociale et demeure la voie la plus sûre pour atteindre l'égalité à tous les niveaux. Ainsi, comment garantir l'équité économique entre les femmes et les hommes, notamment lorsque l'on sait que cette dynamique peut engendrer des avancées au sens large ?*

## Les 3 mesures clés prises par le Gouvernement et la majorité présidentielle

### Index Égalité professionnelle



Création de l'index Égalité obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés qui attribue une note publique aux entreprises en fonction de leur respect de la parité dans les rémunérations comme dans les promotions et augmentations

### Lutte contre les impayés de pensions alimentaires



Dispositif de lutte contre les impayés de pensions alimentaires pour garantir l'équité économique (85% des parents des familles monoparentales sont des femmes) : versement automatique de la pension alimentaire fixée par un juge par la CAF ou la MSA depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022. En cas d'impayés et dès le premier mois de retard, l'Ariipa engagera une action de recouvrement auprès du conjoint qui n'honore pas ses obligations

### Revalorisation et extension de la prime d'activité



ce qui a permis à 150 000 nouvelles familles monoparentales d'en bénéficier

## “ Témoignage

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché socio-économique reste plus fragile et plus précaire que celle des hommes. Pire encore, certaines femmes qui subissent des violences de la part de leur conjoint ne peuvent pas toujours les quitter par manque d'autonomie économique et financière, par peur de la précarité.

Si les inégalités d'accès à l'emploi entre hommes et femmes se sont réduites depuis 1990 et que le sur-chômage féminin a quasiment disparu, ces progrès restent encore insuffisants. Encore aujourd'hui, les femmes ont des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes (83% vs. 93%). Leur situation professionnelle est plus précaire : 27% (vs. 8%) sont en contrat à temps partiel (79,5% des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes). Par ailleurs, les femmes représentent 51,7% des CDD et

intérim et 22% des mères ne sont plus actives lors de la naissance de leur premier enfant. Enfin, 85% des parents en famille monoparentale sont des femmes.

L'écart de salaire encore « *inexplicable* » est de l'ordre de 19% (*toutes catégories professionnelles confondues*) et, lors de la retraite, l'écart est encore plus important pour les pensions de droit direct (-41%). En effet, dans tous les cas de rupture conjugale, la perte de niveau de vie apparaît plus marquée pour les femmes que pour les hommes. C'est encore plus vrai pour les femmes âgées de 55 à 64 ans puisque durant l'année qui suit la rupture, la baisse de leur niveau de vie est de 26%, contre 22% pour l'ensemble des divorcées. ”

### Eric Sanchez,

conseiller municipal à Saint-Antonin-sur-Bayon, Bouches-du-Rhône (124 habitants)





## Initiative d'ici et d'ailleurs : le programme Led By HER pour favoriser l'autonomie économique des femmes en difficulté par l'entrepreneuriat

les +

- Transformer les talents et les expériences de ces femmes en véritables compétences entrepreneuriales afin de leur permettre d'exploiter tout leur potentiel
- Créer un lien social innovant autour de l'entraide et de la solidarité pour accompagner plus de femmes entrepreneures
- Fournir aux femmes les clés de la réussite entrepreneuriale via un incubateur social

Et si l'entrepreneuriat pouvait permettre à des femmes en situation de vulnérabilité et notamment à des femmes ayant subi des violences de retrouver leur autonomie et leur confiance en soi ? C'est le pari lancé en 2014 par Chiara Condi, avec Led By HER, qui est l'une des premières associations françaises à aider les femmes victimes de violences à se réinsérer dans la société et à s'émanciper. Pour y parvenir, l'association accompagne chaque année une trentaine de femmes âgées entre 20 et 55 ans via un **programme de reconstruction professionnelle et personnelle** en mettant en valeur leurs talents et leurs expériences. Ce programme s'adresse ainsi à des femmes fragilisées, qu'elles soient sur le chemin de la reconstruction ou tout simplement désireuses de créer un projet à fort impact social.

Ce programme, réparti en 300 heures de cours sur 10 mois repose sur plusieurs piliers :

- ✓ Des cours théoriques pour monter en compétences sur des notions propres à la création d'entreprise, assurés par des écoles de commerce,

- ✓ Des ateliers pratiques,
- ✓ Des cours dédiés au développement personnel durant lesquels les participantes peuvent travailler avec des coachs sur différentes notions (la confiance, l'écoute active, l'intelligence émotionnelle) ainsi que sur leurs valeurs, leurs motivations et leurs inspirations,
- ✓ Du mentorat individuel assuré par des membres de l'association formés par une école de coaching pour faciliter les démarches de ces femmes dans la création d'entreprise.

La réussite du programme repose essentiellement sur **un réseau partenarial de 200 « expert.es bénévoles »** de haut niveau, professeur.es, coachs et entrepreneur.es, prêts à partager leur expérience. Une démarche pérenne pour investir non seulement dans l'avenir de ces femmes en leur permettant de gagner confiance en elles et de développer un sentiment de sécurité financière mais aussi d'investir dans l'avenir de leur famille !

8. Enquête INSEE Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2020.



# Nos ambitions pour garantir l'égalité professionnelle, salariale et l'équité économique

“ L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain. ”

Stendhal

## Enjeu 1 :

Sensibiliser à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à la répartition des rôles au quotidien et déconstruire les stéréotypes

### Nos priorités :

- ✓ Proposer des modèles diversifiés : travailler sur les changements de représentations et sur les biais de genre dans les sphères privée et publique, et ce dès le plus jeune âge.
- ✓ Donner la même visibilité aux femmes et aux hommes dans tous les métiers et mettre en valeur le travail des femmes et leurs compétences davantage que la question communicationnelle et quantitative de la parité elle-même.
- ✓ Ne pas limiter le débat de l'égalité à l'émancipation des femmes : recentrer le sujet sur des valeurs fondamentales que sont l'universalité, la lutte contre l'assignation à résidence et l'accès à la citoyenneté. L'égalité concerne aussi bien les hommes que les femmes : il ne s'agit pas d'opposer les publics.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ **S'assurer que les programmes scolaires** permettent d'intégrer la thématique des inégalités entre les femmes et les hommes et de questionner certaines représentations, et ce même au sein du secteur de la petite enfance (*crèches, maternelles*).
  - **Dans les manuels scolaires**, il convient par exemple de montrer des images et des représentations

mixtes des métiers en représentant des femmes qui travaillent dans toutes les professions (ex. professions scientifiques et techniques) ou de montrer des personnages qui participent de manière égale aux tâches domestiques.

- **Dans les programmes qui touchent à l'actualité**, il convient d'étudier le monde du travail en questionnant les élèves sur l'organisation des tâches et les inégalités professionnelles et salariales, alors que les programmes contribuent encore à figer cette réalité. Cette analyse pousserait les élèves à opter pour des métiers ou des secteurs non-traditionnellement sexués.
- ✓ **Former et sensibiliser l'ensemble des acteurs relais à la mixité des métiers et à la lutte contre les stéréotypes** aussi bien les personnels d'encadrement (*recteur.trices et chef.fes d'établissement*), les membres des services académiques d'information et d'orientation que les fédérations des parents d'élèves.
- ✓ **Intégrer des modules obligatoires sur les biais de genre dans les programmes de formation à la communication, au journalisme et à la publicité** afin de sensibiliser les professionnels de l'information et de la communication à leur rôle dans la lutte contre les stéréotypes.
- ✓ **Encourager les pères à l'exercice de la parentalité** en diffusant des informations sur le congé paternité afin de favoriser sa prise effective.



## Enjeu 2 : Développer des solutions de garde dans les territoires

### Nos priorités :

- ✓ Rendre plus transparent le processus d'attribution des places en crèche et le coordonner avec les autres gestionnaires du territoire pour proposer aux familles les procédures les plus lisibles possibles.
- ✓ Limiter les phénomènes d'autocensure et de non-recours à la crèche, notamment pour les familles les plus éloignées des fonctionnements institutionnels, en situation de fragilité.
- ✓ Adapter les crèches aux besoins et aux rythmes des parents et proposer les solutions d'accueil les plus adaptées afin de maximiser le taux d'occupation des établissements gérés par les collectivités.

### Nos propositions d'actions :

- ✓ **Adapter les crèches aux besoins et aux rythmes des parents**, le travail à des heures décalées de certains parents n'étant pas toujours compatibles avec les horaires d'ouverture « classiques » de certaines structures :
  - **Développer des services de « crèches de secours ou d'urgence »** pour les parents ayant des horaires atypiques et travaillant de manière imprévue, c'est-à-dire des crèches pour lesquelles aucune pré-inscription n'est requise pour déposer son enfant.
  - **Proposer des modes de garde d'enfants ouverts sur des horaires élargis** : les communes et les associations peuvent dans ce cadre encourager et soutenir la création d'accueils adaptés, ouverts avant 7h et/ou après 19h, ainsi que le week-end et les jours fériés.
- ✓ **Étendre le bénéfice du complément de libre choix du mode de garde (CMG) aux enfants de moins de 11 ans (au lieu de moins de 6 ans actuellement)** afin de faciliter le recours aux modes de garde et permettre aux femmes de travailler à temps plein. En 2019, 79,5% des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes.<sup>9</sup> Ces femmes font fréquemment le choix de travailler à temps partiel pour pouvoir récupérer leurs enfants à la sortie de l'école ou s'en occuper le mercredi.
- ✓ **Fixer des critères d'attribution des places en crèches transparents et pertinents afin d'assurer une meilleure équité dans l'attribution (situation sociale de l'enfant, handicap, précarité...)** : une grille actualisée régulièrement peut être établie afin de correspondre aux réalités locales, hiérarchiser les demandes et les répartir de manière objective.

- ✓ **Obliger les communes à rendre publics et facilement accessibles leurs critères d'attribution des places en crèche et les éléments de la procédure d'attribution**, sous peine de ne plus recevoir les aides nationales versées par les CAF.

- ✓ **Renforcer la connaissance de la demande et de l'offre en matière d'accueil des jeunes enfants :**

- **Créer une obligation pour les départements de rendre public le nombre de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans** au sein du schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale. En effet, la convention d'objectifs et de gestion signée entre l'État et la CNAF pour la période 2013-2017 faisait du développement des modes d'accueil un axe central des objectifs fixés à la branche famille de la sécurité sociale. Pourtant, aujourd'hui, le nombre de places disponibles ne permet d'offrir une solution d'accueil qu'à un peu plus de la moitié des enfants.<sup>10</sup>

- **Généraliser la distribution d'un livret d'information** au niveau local à toutes les familles qui souhaitent inscrire leur enfant en crèche afin de recenser les structures d'accompagnement, les aides disponibles et les informer sur le calendrier général de l'attribution des places.

- **Généraliser les dispositifs permettant de mieux connaître les besoins des usagers sur le territoire** (à l'instar des observatoires de la petite enfance) pour identifier les décalages qui peuvent exister entre l'offre et la demande par classe d'âge et dresser ensuite les orientations possibles de l'accueil du jeune enfant.

- ✓ **Actualiser régulièrement les listes d'attente afin de fluidifier au maximum le processus d'attribution et de diminuer le risque d'attribuer des places à des familles ayant trouvé une solution d'accueil entre temps** : à l'issue de chaque commission d'attribution, un courrier peut être envoyé aux familles pour leur notifier l'acceptation ou le refus de leur demande et leur demander de confirmer leur maintien sur la liste d'attente.

- ✓ **Favoriser la création d'espaces intergénérationnels** avec crèche, centre aéré, maison de retraite, espace des associations pour renforcer le lien social et optimiser les espaces notamment pour les communes qui ne disposent pas de beaucoup de foncier.

9. Enquête INSEE Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2020.

10. Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'adolescence. Rapport sur l'accueil des enfants de moins de 3 ans, 10 avril 2018, p.3.

### Enjeu 3 : Garantir l'autonomie et l'équité économique des femmes

#### Nos priorités :

- ✓ Permettre une insertion sociale et professionnelle durable en renforçant les liens entre les services sociaux et les acteurs de l'emploi.
- ✓ Soutenir l'entrepreneuriat au féminin et reconnaître et valoriser les compétences et les savoir-faire des femmes désireuses de se lancer.
- ✓ Favoriser l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes en réduisant les écarts entre temps partiel et CDD.
- ✓ Favoriser l'autonomie des familles monoparentales, notamment celles qui conjuguent isolement affectif et faibles qualifications, et rééquilibrer les pensions des femmes qui se retrouvent seules à la retraite.

#### Nos propositions d'actions :

- ✓ **Renforcer les coopérations entre les caisses d'allocations familiales (CAF) et Pôle emploi** afin de mieux identifier et accompagner les publics éloignés de l'emploi, et notamment les mères isolées. Cette coopération renforcée permettrait d'offrir à ces publics un dispositif d'insertion global ciblé (*incluant un accompagnement en matière de formations professionnelles mais aussi de recherche de modes d'accueil adaptés pour leurs enfants*).
- ✓ **Renforcer le soutien aux structures associatives locales qui ont pour mission de recenser les expertises des femmes** d'un même bassin de vie afin de les mettre en relation avec des acteurs économiques, des financeurs potentiels et/ou des structures de formation.
- ✓ **Compléter l'index Égalité professionnelle** introduit par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel en ajoutant deux critères que sont la suppression des écarts temps partiel et la suppression des écarts en CDD/intérim, et **étendre cet index au secteur public**.
- ✓ **Interdire l'accès aux contrats de commande publique** (*État, collectivités territoriales...*) aux entreprises qui ne respectent pas les exigences d'égalité professionnelle en matière de salaire, de CDD/intérim et de temps partiel et compléter de fait, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.
- ✓ Mettre en place une « **prime monoparentalité** » défiscalisée mais soumise à cotisation (*pour la part retraite et chômage*) par accord de branche et dans la fonction publique pour les personnes élevant seules un ou plusieurs enfants.
- ✓ Permettre une **cotisation minorée à la complémentaire santé** pour les familles monoparentales.
- ✓ Renforcer la mixité sociale au sein des logements et aller vers plus d'équité économique :
  - Au regard des objectifs de justice sociale, mettre en place un **dispositif d'investissement locatif** avec réduction fiscale pour les propriétaires qui acceptent de louer moins cher à une famille monoparentale.
  - Réduire **le montant des cautions** lors de la location d'un logement pour les familles monoparentales.
- ✓ Ouvrir la réversion pour les couples ou ex-couples qui étaient Pacsés concubin ou en vie maritale.
- ✓ **Renforcer les dispositifs de soutien et d'accompagnement des proches aidants** (*dont 70% sont des femmes*) et les faire connaître car ces aides sont souvent mal connues des aidants eux-mêmes.



# Remerciements

## La marraine ainsi que les membres du COPIL du parcours

### Marlène Schiappa

ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté et ancienne Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

### Bérangère Couillard

députée de la 7<sup>ème</sup> circonscription de la Gironde

### Guillaume Gouffier-Cha

député de la 6<sup>ème</sup> circonscription du Val-de-Marne

### Chrysoula Zacharopoulou

députée européenne, membre de la Commission des droits des femme et de l'égalité des genres et Vice-Présidente de la commission pour le développement

### Delphine O

ambassadrice et Secrétaire Générale de la conférence mondiale de l'Organisation des Nations unies sur les femmes

### Olga Trostiansky

conseillère au CESE et Présidente du Laboratoire de l'Égalité. Ancienne Adjointe au Maire de Paris et ancienne Vice-Présidente du conseil général à Paris

## Les élues et élus de la promo « Égalité »

### Marie Abita-Pelette

conseillère municipale d'opposition à Colombes (*Hauts-de-Seine*)

### Baï-Audrey Achida

conseillère municipale d'opposition à Boulogne-Billancourt (*Hauts-de-Seine*)

### Noël Agossa

conseiller municipal délégué à l'égalité des chances et aux Nouvelles Technologies à Valenton (*Val-de-Marne*) et Président de l'AFVF (*Association des familles de victimes de féminicides*)

### Aude Albert

conseillère municipale d'opposition à Châlons-en-Champagne (*Marne*) et conseillère communautaire à la Communauté d'Agglomération de Châlons-en-Champagne

### Danièle Carlesso

conseillère municipale déléguée aux relations avec les entreprises, aux commerces et aux marchés de plein vent à Plaisance-du-Touch (*Haute-Garonne*) et conseillère communautaire à la Communauté de Communes de la Save au Touch

### Armelle Coffin

conseillère municipale à Le Relecq-Kerhuon (*Bretagne*)

### Brigitte Coustet

conseillère municipale déléguée à l'égalité femmes-hommes et aux violences faites aux enfants, aux femmes et aux hommes à Jurançon (*Pyrénées-Atlantiques*) et conseillère communautaire à la CA Pau Béarn Pyrénées

### Arnaud Diaz

Maire de l'Hospitalet-près l'Andorre (*Ariège*) et 8<sup>ème</sup> Vice-Président de la Communauté de Communes de la Haute-Ariège

### Amale El Khaledi

Maire de Saint-Fulgent-des-Ormes (*Orne*) et 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente déléguée au numérique, aux mobilités, au tourisme, à la communication et à la culture à la Communauté de Communes des Collines du Perche Normand

### Florence Gall

conseillère municipale d'opposition à Vincennes (*Val-de-Marne*)

### Rafaël Maychmaz

conseiller municipal d'opposition à Saint-Cloud (*Hauts-de-Seine*)

### Charlotte Rault

conseillère municipale d'opposition à Malakoff (*Hauts-de-Seine*)

### Eric Sanchez

conseiller municipal à Saint-Antonin-sur-Bayon (*Bouches-du-Rhône*)

### Elvire Teno

adjointe au Maire à l'égalité femmes/hommes, à l'économie, à l'emploi et à la politique de la ville à Montmagny (*Val-d'Oise*)

## Contributeur.trice.s

### Yves Raibaud

géographe, Université Bordeaux-Montaigne, membre du Haut Conseil à l'Égalité Entre les femmes et les hommes (HCEFH)

### Anne Patault

conseillère régionale de Bretagne et adjointe au Maire à Renac (*Ille-et-Vilaine*). Anciennement Vice-Présidente chargée de l'égalité, de l'innovation sociale et de la vie associative à la Région Bretagne (2015-2021)

## Comité de pilotage au sein de l'institut

### Serena Borbotti-Frison

Directrice Générale de l'institut *Tous Politiques !*

### Philippine Gayraud

Cheffe de projet chez *Tous Politiques !*

## Merci également à tous les membres de *Tous Politiques !*

qui ont soutenu et contribué au rayonnement de ce programme pendant plus d'un an : **Barbara Gombert, Clara Delmas, Estelle Bevan, Nathalie Inacio, Bastien Barbeiro, Florian Thieffry, Giacomo Jiquel, Lucas Kimmel, et enfin Roman Baudin.**



# TOUS POLITIQUES !

[www.touspolitiques-elus.fr](http://www.touspolitiques-elus.fr)

---

Retrouvez-nous également sur les réseaux sociaux  
et sur la chaîne Telegram

