

PORTER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU NIVEAU MUNICIPAL

ENJEUX, LEVIERS ET RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES POUR LES MUNICIPALES



Pourquoi une approche transversale ?

L'égalité femmes-hommes (EFH) ne peut pas relever d'une délégation isolée ou d'actions symboliques. Les politiques municipales, qu'elles concernent les finances, l'urbanisme, les ressources humaines, la culture, le sport, l'action sociale ou la sécurité, produisent des effets différenciés sur les femmes et les hommes. Porter l'égalité femmes-hommes au niveau municipal suppose donc une vision transversale, articulant pilotage politique, outils budgétaires, exemplarité de la collectivité et coopération territoriale.

1. GOUVERNANCE ET PILOTAGE POLITIQUE

Désigner un·e référent·e égalité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la commune, rattaché·e à l'exécutif municipal et en lien étroit avec le tissu associatif local.

Ce ou cette référent·e :

- **coordonne l'intégration de l'égalité femmes-hommes** dans l'ensemble des politiques municipales;
- **est clairement identifié·e par les agent·es**, les habitant·es et les associations;
- pilote la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des engagements municipaux en matière d'égalité femmes-hommes.

2. METTRE EN PLACE UN BUDGET MUNICIPAL SENSIBLE AU SEXE :

- **Mettre en place un budget municipal sensible au sexe**, inscrire l'égalité femmes-hommes dans les documents financiers locaux et **construire une feuille de route pluriannuelle vers des budgets plus justes et égalitaires.**

Un budget sensible au sexe est une démarche d'analyse des choix budgétaires visant à s'assurer qu'ils favorisent réellement l'égalité entre les femmes et les hommes, et qu'ils ne renforcent pas des inégalités existantes, même indirectement. Cette approche repose sur un principe clé : **les finances publiques ne sont pas neutres.**

- Concrètement, cela implique :
 - **d'analyser les subventions associatives** pour vérifier qu'elles soutiennent de manière équitable des projets portés par et pour les femmes.
 - **d'évaluer l'impact genré des investissements en urbanisme et en aménagement de l'espace public.**
 - **d'examiner l'usage des équipements publics** (sportifs, culturels, de loisirs) par les femmes et les hommes.
 - **d'ajuster les critères d'attribution, les montants ou les priorités budgétaires pour corriger les biais identifiés.**

3. Vision globale et mesures spécifiques

- **L'égalité femmes-hommes doit irriguer l'ensemble des politiques publiques municipales**, tout en s'appuyant sur des **mesures spécifiques ciblées lorsque des inégalités structurelles persistent.**
- Concrètement, cela implique :
 - **d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans chaque politique sectorielle.**
 - **de développer des actions dédiées** pour lutter contre les violences, la précarité, les discriminations et les obstacles à l'accès aux droits.
 - **de fonder les décisions sur l'analyse des besoins réels des femmes**, notamment en tant que premières usagères et premières travailleuses des services publics.

4. EXEMPLARITÉ DE LA COMMUNE EN TANT QU'EMPLOYEUR

- **Former l'ensemble des agent-es de la municipalité à l'égalité femmes-hommes.**
- **Rédiger des fiches de poste dégenrées** et porter une attention spécifique aux biais dans le recrutement et l'évolution de carrière.
- **Des actions concrètes pour prévenir et sanctionner le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail** dans la fonction publique territoriale.
- **Développer des dispositifs municipaux de soutien aux parents**, notamment dans les 1 000 premiers jours de l'enfant.
- **Définir des indicateurs internes sur l'égalité professionnelle** (recrutement, rémunérations, promotions, temps partiel, postes à responsabilité).
- **Publier un rapport annuel égalité femmes-hommes en tant qu'employeur public**, garant de transparence et d'amélioration continue. Il s'agit d'une obligation pour les communes de plus de 20 000 habitant-es.

5. COOPÉRATION TERRITORIALE ET MOBILISATION

- **Mettre en réseau les acteurs et actrices du territoire** (entreprises, universités, établissements publics, collectivités) **autour de la signature d'une charte territoriale pour l'égalité femmes-hommes**, afin :
 - de fixer des **engagements** communs en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences ;
 - de favoriser le **partage** de bonnes pratiques ;
 - de créer une **dynamique** territoriale cohérente et visible autour de l'égalité femmes-hommes.

6. SOUTENIR DURABLEMENT LES ASSOCIATIONS FÉMINISTES

Les associations assurent des missions d'intérêt général (prévention, accompagnement, formation, plaidoyer), disposent d'une expertise de terrain indispensable et sont donc **des partenaires stratégiques de l'action publique locale**.

Accompagner et subventionner durablement les associations de lutte pour les droits des femmes, via des conventions pluriannuelles, est une condition essentielle de l'efficacité des politiques municipales.

7. SOUTENIR LA PARTICIPATION EFFECTIVE DES FEMMES ÉLUES

Si la parité est déjà imposée sur les listes pour les communes de plus de 1000 habitants, et pour toutes les communes pour les élections de mars 2026, des différences de traitement persistent.

Concrètement, **favoriser la parité effective implique :**

- **Veiller à une répartition des délégations non genrées.** Les femmes sont souvent affectées à la petite enfance, les hommes aux finances.
- **Veiller à une parité dans les intercommunalités.** Seulement 38 % des conseiller·es communautaires sont des femmes, et 11 % des président·es d'EPCI (établissements publics de coopération intercommunale).
- **Veiller à une organisation des réunions, instances consultatives et conseils municipaux compatible avec la conciliation des temps de vie,** notamment en adaptant les horaires, la durée et les modalités de participation.

Porter l'égalité femmes-hommes au niveau municipal, ce n'est pas afficher des intentions, mais **structurer durablement l'action publique locale pour qu'elle protège, émancipe et rende visibles les femmes dans toutes les politiques de la commune.**

C'est un choix politique transversal, mesurable et engageant, qui conditionne la qualité démocratique et sociale du mandat municipal.

Contact : Alyssa Ahrabare, responsable du plaidoyer d'Osez le Féminisme - alyssa.ahrabare@osezlefeminisme.fr