



Memento

LA COMMUNE ET L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME

- Définition et mise en œuvre d'une politique d'égalité femme/homme
- La lutte contre les violences faites aux femmes : grande cause du mandat 2020 - 2026

Éditorial

Madame le maire, Monsieur le maire,

Le groupe de travail «Promotion des femmes dans les exécutifs locaux» de l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité a élaboré des propositions visant à renforcer la parité dans les communes et les intercommunalités.

Sans méconnaître la spécificité de la vie démocratique des petites communes et des EPCI, l'AMF, association reconnue d'utilité publique, se devait d'être à la pointe du sujet pour préserver l'essentiel : un haut niveau de représentativité et de confiance de nos concitoyens envers l'institution communale. Ces propositions ont été débattues et transmises au Gouvernement et au Parlement dès 2018.

Lors du congrès des maires 2019 et dans la continuité du Grenelle contre les violences conjugales, l'AMF a fait de la prévention et de la lutte contre ce fléau une grande cause du mandat.

Sur la base du volontariat, nous invitons chaque commune de France à s'approprier ce sujet et à l'insérer dans une politique d'égalité entre les femmes et les hommes portée avec détermination. Les valeurs de la République comme la promotion de nos territoires souffrent de ces violences et de ces inégalités. L'objet de ce memento est bien celui d'emporter une mobilisation, celle du terrain, des convictions et des résultats.

Bien sincèrement

Cécile GALLIEN Édith GUEUGNEAU
Coprésidentes du groupe de travail
Égalité femme/homme de l'AMF

François BAROIN
Président de l'AMF



Signature de l'engagement de l'AMF contre les violences faites aux femmes lors du Congrès des maires 2019 avec Marlène Schiappa, secrétaire d'État auprès du Premier ministre

Sommaire

5 L'égalité F/H au sein de l'institution communale

- La parité dans la composition de la liste des adjoints au maire
- La parité dans la répartition des délégations aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux
- La parité dans le fonctionnement du conseil municipal
- La parité dans le cadre de la fonction publique territoriale

6 L'égalité F/H dans les politiques publiques

- L'élaboration d'une politique publique d'égalité F/H
- L'égalité F/H dans le cadre de l'éducation, des sports, de la culture et de la vie associative
- L'égalité F/H dans le cadre de l'action sociale, de l'économie et de l'emploi
- L'égalité F/H dans le cadre de l'aménagement, de la voirie et du logement

7 La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes

- L'adoption d'une délibération marquant l'engagement volontariste de la commune
- Quelques pistes d'intervention pour agir contre les violences faites aux femmes
- La définition concertée d'une stratégie et l'échange d'information

9 Annexe 1

- Engagement pris lors du 102^e Congrès : La lutte contre les violences faites aux femmes, grande cause du mandat

10 Annexe 2

- Modèle de délibération marquant l'engagement volontariste de la commune

11 Annexe 3

- Extrait de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

1. L'égalité F/H au sein de l'institution communale

La parité et l'égalité au sein de l'institution communale peuvent être envisagées sous l'angle de 5 thématiques : la composition de la liste des adjoints au maire, la répartition des délégations aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux, le fonctionnement du conseil municipal et la fonction publique territoriale.

■ La parité dans la composition de la liste des adjoints au maire

La parité F/H et l'alternat F/H ont été rendus obligatoires dans la composition des listes des adjoints au maire des communes à partir de 1000 habitants.

L'article L2122-7-2 du CGCT dispose que « dans les communes de 1 000 habitants et plus, les adjoints sont élus au scrutin de liste à la majorité absolue, sans panachage ni vote préférentiel. La liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe ».

Cet article ne s'applique pas aux communes de moins de 1000 habitants. Pour autant, la parité permet de renforcer le niveau de représentativité de la municipalité et d'enrichir son fonctionnement par l'altérité.

Par ailleurs, cette représentativité peut être renforcée au sein de chaque commune en instituant volontairement un binôme maire/1^{er} adjoint paritaire.

■ La parité dans la répartition des délégations aux adjoints au maire et aux conseillers municipaux

L'égalité femme/homme se traduit également dans la nature des délégations attribuées à chacune et chacun. Il convient de veiller à la non reproduction des stéréotypes : une femme peut prendre la responsabilité des travaux et un homme celle de la petite enfance.

Cette répartition des délégations résulte d'une alchimie locale (confiance, choix personnel, compétence, équilibres définissant la liste, ...). Pour autant, la parité dans la vie économique et sociale (égalité femme/homme dans les études et dans la vie professionnelle) progressera également par l'exemplarité des institutions publiques.

Le volontarisme de la municipalité peut également se traduire par l'attribution d'une délégation à l'égalité femme/homme permettant de suivre de façon transversale ce sujet.

Enfin d'autres responsabilités, qui peuvent varier en fonction de l'importance démographique de la commune, méritent une vigilance s'agissant de l'égalité entre les femmes

et les hommes : présidence de commissions ou de groupes politiques, représentation dans les syndicats intercommunaux, ...

■ La parité dans le fonctionnement du conseil municipal

Une réflexion peut être utilement conduite pour faciliter la participation des conseillères et des conseillers municipaux aux réunions : charte des temps (ex : date et horaire des réunions), statut de l'élu (sensibilisation à la prise en charge des frais de garde des enfants), ...

La formation des élus sur ce sujet de l'égalité femme/homme est particulièrement recommandée.

Par ailleurs, la conduite des débats dans les diverses réunions mérite une attention particulière afin d'éviter les propos sexistes, les attitudes condescendantes ou encore le "manterruption" (incapacité pour certains hommes à ne pas couper la parole à une femme).

■ La parité dans le cadre de la fonction publique territoriale

Sur le sujet, il convient notamment de se référer à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Il s'articule autour de cinq axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
 - créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
 - supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière,
 - mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle,
 - renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.
- Les actions à conduire pour promouvoir l'égalité professionnelle sont nombreuses (recrutement, rémunération, mixité des métiers, ...).

2. L'égalité F/H dans les politiques publiques

Les politiques publiques des communes peuvent contribuer au renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sans prétendre à l'exhaustivité, il convient de distinguer les approches transversales (rapport sur l'égalité, charte européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, ...) et les approches sectorielles (éducation, voirie, emploi).

■ L'élaboration d'une politique publique d'égalité F/H

Cette politique publique peut être élaborée à travers différents supports. Il en est ainsi du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est mentionné à l'article L.2311-1-2 du CGCT : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret ».

Ces dispositions ne sont pas obligatoires pour les communes jusqu'à 20 000 habitants. Pour autant, ce rapport peut être établi sur une base volontaire pour ces dernières. Il doit comporter des éléments de diagnostic et des mesures correctives en matière d'égalité F/H portant sur la situation interne de la collectivité et les politiques publiques conduites.

L'adoption de la charte européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale permet à la collectivité d'affirmer ses valeurs en la matière et d'établir un programme pluriannuel afin d'envisager une progression continue.

Un agenda 2030 offre également la possibilité de prévoir des actions notamment à travers l'ODD n°5 qui invite les acteurs à parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Enfin, la commune peut à travers ses outils de communication conduire des actions de sensibilisation et d'information de façon transversale et, pour le moins, éviter tout stéréotype.

Des guides et informations pratiques sont notamment accessibles sur les sites suivants : haut-conseil-egalite.gouv.fr ; centre-hubertine-auclert.fr ; afccre.org ; agenda-2030.fr.

■ L'égalité F/H dans le cadre de l'éducation, des sports, de la culture et de la vie associative

Les services publics constituent des occasions infinies de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes tant dans leur mise en œuvre que dans la dynamique qui peut se créer avec les partenaires (école, association, ...). L'éducation, le sport et la culture sont des leviers essentiels pour éduquer et sensibiliser à l'égalité femme/homme : expositions, débats, spectacles, livres dans les bibliothèques scolaires, réflexion sur les pratiques sportives des femmes (...).

Le Conseil municipal des enfants (ou des jeunes) est aussi un espace de promotion de cet idéal républicain.

A travers la politique d'accompagnement des associations (aide financière, prêt de salle ou de matériel, domiciliation, ...), la commune peut inciter à des bonnes pratiques notamment par l'intermédiaire d'une charte.

■ L'égalité F/H dans le cadre de l'action sociale, de l'économie et de l'emploi

A travers les politiques de santé et de protection sociale, il est possible de mieux accompagner les femmes en général (espaces de dialogue, actions de prévention en matière de santé, ...).

Les politiques de l'emploi doivent intégrer la lutte contre les inégalités qui affectent plus particulièrement les femmes (temps partiel contraint, périodes de rupture professionnelle, ...). L'action économique peut très utilement valoriser auprès des acteurs locaux la question de l'égalité professionnelle et auprès du public les trajectoires professionnelles de femmes notamment au regard de la mixité des métiers, du mérite, de l'innovation, ...

■ L'égalité F/H dans le cadre de l'aménagement, de la voirie et du logement

La réflexion sur l'habitat peut porter l'exigence de l'égalité femme/homme en intégrant la problématique de la décohabitation (petits logements) et du logement d'urgence. L'inégalité de la répartition des tâches entre les femmes et les hommes conduit les femmes à être plus souvent « accaparées » par l'accompagnement d'enfants et de personnes âgées ou le portage de sacs dans l'espace public et dans le cadre des mobilités. Or, ce sont souvent les hommes qui pensent l'aménagement ou les mobilités. En priorité, il faut donc lutter avec efficacité pour équilibrer cette répartition

des tâches et des rôles. Il faut aussi prévoir un espace public plus confortable pour les femmes et les hommes « accaparés » (ex : stationnement permettant de sortir une poussette près d'une crèche, bancs, ...).

Plus globalement, c'est une réflexion transversale sur le partage de l'espace public qui doit être conduite afin que les femmes n'en soient pas exclues : places, cafés, équipements sportifs, ...

Peu de femmes reçoivent l'honneur d'une dénomination de rue. Il s'agit d'un moyen simple de sensibiliser les habitants à la participation essentielle de la moitié de l'humanité aux sciences, aux arts, aux sports et à la vie économique et sociale.

3. La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes

Lors de son dernier congrès, l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité a adopté une charte faisant de la lutte contre les violences faites aux femmes, une grande cause du mandat. Elle propose aux communes et aux associations départementales de maires de la décliner localement. S'agissant des maires élus en mars 2020, il est suggéré d'adopter une stratégie volontariste dès le 1er jour.

■ L'adoption d'une délibération marquant l'engagement volontariste de la commune

Il est proposé aux communes de prendre une délibération cadre réaffirmant leur attachement indéfectible à l'égalité femme/homme, mentionnant un(e) élu(e) en charge de cette responsabilité (désignation légalement confortée par une délégation du maire) et indiquant la volonté de la municipalité d'adopter, dans un délai raisonnable, un plan global de promotion de l'égalité femme/homme et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce plan peut naturellement être défini et porté par la commune, un groupe de communes volontaires, l'intercommunalité ou en interaction entre la commune et l'intercommunalité. Il peut prendre la forme d'un outil existant : rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L.2311-1-2 du CGCT, déclinaison de la charte européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, contrat de mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles, agenda 2030, ...

DANS SA FORME, CE PLAN EST NATURELLEMENT ADAPTÉ À LA TAILLE DE LA COMMUNE

Un village peut ainsi prévoir l'intervention d'une association pendant le temps scolaire, des livres sur l'égalité dans la bibliothèque, un article de sensibilisation dans son journal, une fresque dessinée par les enfants, la formation d'un(e) ou plusieurs élu(e)(s) sur ce sujet, des actions mutualisées avec des villages voisins ou l'intercommunalité.



■ Quelques pistes d'intervention pour agir contre les violences faites aux femmes

Les pistes d'intervention sont nombreuses :

- la prévention et la détection en milieu scolaire,
- la sensibilisation et l'information à travers les moyens de communication,
- la prévention de la prostitution notamment des mineurs (« michetonnage »),
- les actions de prévention des mutilations sexuelles,
- la prévention portant sur les mobilités (éclairage public, arrêts à la demande dans les transports en commun, ...),
- le logement (problématique de la décohabitation dans le cadre de la séparation et du logement d'urgence dans le cadre de violences conjugales),
- l'accompagnement des victimes femmes et enfants (accueil, orientation juridique, soutien psychologique, bons « taxi » pour engager les démarches notamment dans le secteur rural, ...)
- le soutien financier et logistique (locaux, ...) aux associations compétentes,
- le cofinancement d'intervenants sociaux en gendarmerie et en commissariat,
- le cofinancement des actions en direction des auteurs de violence, ...

LA DÉFINITION CONCERTÉE D'UNE STRATÉGIE ET L'ÉCHANGE D'INFORMATION

Il est important d'associer l'ensemble des acteurs pour être efficace (les différentes collectivités, les associations, les gendarmes et policiers, les services déconcentrés de l'Etat, le parquet, ...). Cette association des partenaires permet d'éviter les doublons comme les zones blanches. Elle peut se concrétiser par l'adoption d'une fiche « reflexe » permettant de mobiliser les acteurs (CCAS, école, MDS ...) durablement sur des actions de prévention et rapidement sur des réponses individuelles. Les conseils locaux ou intercommunaux de prévention de la délinquance peuvent constituer des outils utiles de définition d'une stratégie et d'échanges sur des situations concrètes (cellules de veille). De nombreux interlocuteurs sont susceptibles de constituer des « ressources » pour la définition de la stratégie et sa mise en œuvre : délégué(e) du préfet à l'égalité, associations, ... Des marches exploratoires (en présence de femmes volontaires) permettent d'identifier les espaces urbains présentant des risques et de partager les solutions avec les utilisatrices de l'espace public.



Engagement pris lors du 102^e Congrès des maires La lutte contre les violences faites aux femmes, grande cause du mandat

Les violences faites aux femmes ne sont pas maîtrisées malgré l'ensemble des actions conduites. Le constat est malheureusement implacable :

- 130 femmes ont été tuées par leur (ex)-partenaire « officiel » ou « non officiel », soit une femme tous les 2,8 jours. Sur les 109 femmes tuées par leur partenaire officiel, près de la moitié (51) a été victime de violences antérieures,
- 25 enfants mineurs ont été tués par l'un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple,
- 94 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viol et/ou de tentatives de viol sur une année.

Face à cette situation, l'AMF veut s'engager davantage encore dans le combat contre ce fléau qui contrevient à la dignité humaine et aux valeurs républicaines que portent les communes et intercommunalités de France.

Elle affirme la nécessité d'une action déterminée et constante, d'une approche globale de l'égalité entre les femmes et les hommes (incluant l'aménagement urbain, les dispositifs éducatifs, le transport, la culture, ...) et d'une philosophie humaniste qui favorise la mixité et non le séparatisme des deux sexes dans les politiques publiques.

Dans la continuité de son action (propositions formulées avec le Haut Conseil à l'égalité sur la parité aujourd'hui discutées devant le Parlement, propositions formulées avec l'Assemblée des départements de France dans le cadre du Grenelle des violences conjugales, ...), l'AMF invite ses partenaires et ses adhérents à agir sur tous les fronts pour combattre résolument cette réalité insupportable.

L'AMF se fixe comme feuille de route :

- inviter chaque commune et intercommunalité à délibérer sur leur détermination et sur leur projet s'agissant de l'égalité femme/homme et de désigner un élu référent ;
- mobiliser l'ensemble des communes et intercommunalités par les outils de communication et d'information de l'AMF sur la question de la lutte contre les violences faites aux femmes et la nécessité d'inscrire celle-ci dans une politique plus globale d'égalité femme/homme ;
- solliciter l'ensemble des associations départementales de maires (création d'un groupe de travail, de maires « ambassadeurs », ...)
- sensibiliser l'ensemble des partenaires et inclure cet objectif dans les différentes conventions de partenariat ;
- transformer le groupe de travail « Promotion des femmes dans les exécutifs locaux » de l'AMF en groupe de travail « égalité femme/homme » ;
- consulter chaque commission et groupe de travail de l'AMF pour développer des propositions s'agissant de l'égalité F/H afin de diffuser un message fort sur la mixité et le respect ;
- faire de l'égalité femme/homme et de la lutte contre les violences faites aux femmes une action prioritaire et inscrite dans la durée.

L'AMF s'engage ainsi résolument à promouvoir la question du respect et de l'égalité. La société française doit s'appropriier la mesure du chemin qu'il faut encore parcourir au nom de notre idéal républicain.

Paris, le 21 novembre 2019



Logo
commune *

Modèle de délibération marquant l'engagement volontariste de la commune

La commune de,

Vu l'article 1er de la Constitution de la Vème République,

Vu l'article L.1111-4 du Code général des collectivités territoriales,

Vu la Charte adoptée lors du Congrès des maires 2019 faisant de la lutte contre les violences faites aux femmes, une grande cause du mandat,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à unanimité/majorité :

- affirme son attachement indéfectible à l'égalité femme/homme,
- décide d'adopter, dans un délai raisonnable, un plan d'action pour promouvoir cette égalité, prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes et mobiliser l'ensemble des acteurs,
- dit que ce plan portera tant sur le fonctionnement interne de la collectivité que sur ses politiques publiques et la mobilisation des partenaires,
- demande (ou constate) l'attribution d'une délégation à un(e) élu(e) pour définir et conduire ce projet.
- indique que cette délibération sera transmise à M. le Président de l'AMF.

Le maire de la commune

* Le modèle est téléchargeable sur
www.amf.asso.fr
(Fichiers natifs, pdf, word)



Extrait de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

« Principes »

Nous, les signataires de cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :

- 1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.** Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.
- 2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte.** Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.
- 3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.** Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.
- 4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.** Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.
- 5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.** La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale – par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets . A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.
- 6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.** Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre. Ces principes sont le fondement sur lequel reposent les Articles exposés dans la Troisième Partie ci-dessous » ...



ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE ■
ET DES PRÉSIDENTS D'INTERCOMMUNALITÉ

Contact : Alexandre Touzet

41, quai d'Orsay 75343 Paris cedex 07

alexandre.touzet@amf.asso.fr

www.amf.asso.fr

@l_amf