

# Les modes de formalisation de l'engagement pour l'égalité professionnelle

## Synthèse

---

L'engagement d'un employeur public dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se limiter à l'affichage d'une intention ou à des actions ponctuelles. Il mérite d'être mesuré, structuré, et évalué, ce qui implique d'accorder une attention particulière à la formalisation de cet engagement.

Le droit n'impose qu'une obligation énoncée dans l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012. « Chaque année est présenté devant les comités techniques (...), dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. »

Cette obligation, qui conduit à produire un constat périodique de la situation de la collectivité sur la question de l'égalité professionnelle, reste insuffisante pour structurer une démarche volontariste. Chaque étape de la démarche doit être formalisée, de la déclaration d'engagement à l'évaluation, sur la base d'outils de formalisation existants.

Une démarche en faveur de l'égalité professionnelle doit en premier lieu s'appuyer sur une connaissance précise de la situation existante fondée sur un diagnostic détaillé. Elle doit être déclinée en plan d'actions. Les actions entreprises doivent pouvoir être évaluées et éventuellement réajustées. Enfin, des démarches de certification existent qui permettent aux employeurs de s'engager dans une logique d'amélioration continue de leurs actions.

## Sommaire de la fiche

---

Point 1 - Savoir ce que l'on veut faire - la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Point 2 - Savoir d'où l'on part - le questionnaire DOVALE

Point 3 - Savoir où on est, et où on va - les démarches de certification

## Point 1 - Savoir ce que l'on veut faire - La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

---

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne. Elle remonte à 1957, avec l'intégration au traité de Rome du principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale. Au cours des dernières décennies, l'UE a notamment œuvré pour :

- la législation relative à l'égalité de traitement;
- l'intégration de la dimension de genre dans toutes ses politiques;
- l'adoption de mesures spécifiques en faveur de l'émancipation des femmes.

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes établit le programme de travail de la Commission en matière d'égalité entre les sexes pour la période 2010-2015. Il s'agit d'un cadre global à travers lequel la Commission s'engage à promouvoir l'égalité des genres dans toutes ses politiques.

Depuis 1983, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) travaille activement à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les processus de prises de décision. En 1983, 200 représentantes des communes, provinces et régions européennes se sont réunies à Pise à l'occasion des premières « Rencontres des élues locales et régionales de la Communauté européenne » organisées par le CCRE pour débattre trois jours durant du « Renouvellement de la société européenne ».

En mettant en exergue le principe selon lequel les collectivités locales et régionales ont un rôle primordial à jouer pour un « développement équilibré » de la Communauté européenne, les élues ont insisté sur trois points : la participation des femmes européennes au sein des assemblées locales et régionales, les actions menées par les institutions européennes pour favoriser l'égalité des chances et l'impact des politiques communautaires sur les collectivités locales et régionales.

Les deuxièmes Rencontres, en 1986, se sont déroulées à Saint-Jacques de Compostelle, lieu marquant la volonté des élues d'agir auprès de leurs homologues espagnoles et portugaises à l'heure de l'adhésion de leur pays à la Communauté européenne. Plusieurs sujets de préoccupation ont nourri les échanges : par exemple, l'appui au programme de la Communauté en faveur de l'égalité des chances (1986-1990) et la nécessité d'actions auprès des gouvernements pour l'adoption des nouvelles directives en faveur dans la vie professionnelle.

Les élues ont également demandé que la Communauté, dans sa marche vers l'Union, inscrive le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le nouveau Traité de l'Union européenne. La délégation britannique a soumis dans une résolution la mise en place d'une structure, au sein du CCRE, permettant de suivre et soutenir la politique de la Commission des Communautés et les actions de la Commission des Droits de la Femme du Parlement européen en faveur de l'égalité.

Plus de 150 élues locales et régionales se sont retrouvées à Anvers en 1988 à l'occasion des troisièmes rencontres dont le thème portait sur « les réponses des collectivités locales et régionales d'Europe face aux défis de la société contemporaine ». Les élues ont entre autres mis l'accent sur des problématiques locales, notamment la violence dans les villes, l'intégration des femmes migrantes et les initiatives en direction de la jeunesse.

Les quatrièmes Rencontres d'Heidelberg en 1992 ont été marquées par la création de la Commission permanente des élues locales et régionales du CCRE avec pour mission de renforcer la présence des femmes dans la vie politique et de promouvoir leur rôle dans la construction européenne. Au sein de cette Commission, les représentantes des différents pays européens ont eu l'opportunité de débattre de leurs situations nationales respectives, d'échanger leurs expériences en vue du transfert des bonnes pratiques de légalité, et de suivre l'évolution des politiques européennes dans ce domaine.

Les membres de la Commission des élues locales et régionales du CCRE se sont attachés à partir des années 90, à souligner l'urgence d'une prise de contact avec les élues des pays d'Europe centrale et orientale, en vue de leur adhésion prochaine à l'Union. Les différentes rencontres organisées entre 1994 et 1998 ont joué un rôle déterminant dans l'instauration de ce dialogue.

La conférence de Dublin en 1995 a été une étape marquante pour les élues locales et régionales du CCRE. Elle coïncidait avec la mise en place du Comité des Régions, organe européen représentatif des pouvoirs locaux et régionaux institué par le Traité de Maastricht. Les élues du CCRE se sont efforcées de sensibiliser les membres de cette institution à la question du respect de l'égalité des chances. A la suite d'une résolution ad hoc, un groupe de travail a été institué et a formulé des recommandations visant à renforcer la présence des femmes au sein des délégations nationales du Comité des Régions, nommées par les gouvernements, ainsi qu'à assurer un suivi de la dimension d'égalité des chances dans les avis adoptés par cette institution.

A l'occasion des 20èmes Etats Généraux des Communes et Régions d'Europe de Thessalonique en mai 1996, la Commission des élues du CCRE a lancé un réseau européen des élues locales et régionales afin d'améliorer les échanges d'informations et de bonnes pratiques en faveur de l'égalité au niveau local en Europe. Ce réseau, regroupant près de 1600 élues de 34 pays européens, a mis en place des outils d'information à destination des élues et élus du niveau local, organisé des séminaires sur « la présence des femmes dans la vie politique locale » en vue des élections se déroulant dans les pays d'accueil et a conduit une recherche sur la présence des femmes dans la vie politique, notamment au niveau local, dans les différents pays de l'Union.

Cette recherche a permis pour la première fois de rassembler des données précises sur la participation des femmes à la vie politique locale en Europe. A l'occasion du Bureau Exécutif de 2000 à Sintra, une résolution recommandant de procéder à une évaluation régulière de l'application du principe de l'égalité hommes / femmes au sein du CCRE, de ses associations nationales et des collectivités territoriales membres a été adoptée.

Lors des Etats Généraux d'Oulou en juin 2000, les élues locales et régionales ont approuvé un plan d'action stratégique pour la gouvernance et l'égalité, véritable cadre directeur pour atteindre l'équilibre hommes/femmes au sein des collectivités territoriales, des associations nationales membres du CCRE et des organes statutaires de l'organisation.

Enfin, l'objectif du projet « La ville pour l'égalité » était de dresser, grâce au réseau du CCRE, le portrait virtuel d'une ville tenant compte de l'égalité hommes/femmes dans toute sa politique. Il a permis l'organisation de plusieurs séminaires entre élues, fonctionnaires et représentantes de la société civile et a débouché sur la publication en 2005 d'un guide méthodologique tenant compte des meilleures pratiques dans ce domaine en Europe.

Une fois établie la ville virtuelle pour l'égalité, il restait à encourager les collectivités territoriales à prendre un engagement politique dans ce sens.

Ce fut le projet de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

La Charte a été lancée en 2006 dans le cadre d'un projet (2005-2006) soutenu par la Commission européenne, à travers son 5<sup>ème</sup> Programme d'action communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Etablie par le CCRE en collaboration avec les partenaires du projet et de ses associations nationales, la Charte est la compilation des différentes visions de l'égalité en Europe.** Elle rassemble un résumé des propositions des intervenants (des centaines de représentants locaux et régionaux) et tient en compte les différentes compétences des autorités locales et régionales en Europe.

En signant la Charte, les acteurs locaux et régionaux prennent un engagement public fort sur le principe d'égalité et sont encouragés à mettre en œuvre des politiques et des actions concrètes en matière de coopération avec les institutions et les organisations dans leurs territoires.

La Charte est un instrument juridique énonçant des droits, mais non contraignant. Le CCRE est conscient que la réalisation des objectifs énoncés dans la Charte est un travail très exigeant ; c'est pourquoi, le CCRE recommande aux signataires de mettre en œuvre la Charte progressivement et d'identifier les domaines d'intervention prioritaires.

**La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** rappelle dans son introduction que « l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. »

Elle permet aux autorités locales et régionales, en la signant, de formaliser leur engagement pour cette égalité par la mise en œuvre d'un plan d'actions.

Adhérer à cette charte permet également de s'inscrire dans un réseau européen constitué de plusieurs centaines d'institutions signataires à ce jour et des partenaires œuvrant pour l'égalité.

Parmi les signataires européens de cette charte, on ne trouve que 174 collectivités françaises en février 2015 ([www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)) :

Aigueblanche, Althen-des-Paluds, Angers, Angoulême, Argenteuil, Arles, Arpajon, Arzacq-Arraziguat, Aubignan, Azay-le-Rideau, Barsac, Besançon, Bogny-sur-Meuse, Bordeaux, Boussy-Saint-Antoine, Briis-sous-Forges, Brive, Bron, Brunoy, Caen, Canteleu, Carrières-sous-Poissy, Cesson-Sévigné, Champigny-sur-Marne, Chateauneuf-du-Rhône, Châteldon, Chevaigné, Chevilly-Larue, Civioux, Clamart, Clermont-Ferrand, Colomiers, Compreignac, Corps-Nuds, Duclair, Dunkerque, Echirrolles, Epinay-sous-Sénart, Evry, Evry-Grégy-sur-Yerre, Eybens, Fleury-les-Aubrais, Fleury-Mérogis, Fontainebleau, Fontenay-sous-Bois, Gières, Gometz-le-Châtel, Hellemmes, Herbeys, Issy-les-Moulineaux, Jabreilles-les-Bordes, La Haye-Saint-Sylvestre, La Rochelle, Laval (Mayenne), Le Plessis-Pâté, Les Ulis, L'Hommeau, Lille, Lomme, Lormont, Lyon, Malakoff, Marcoussis, Maromme, Massy, Montchanin, Montgeron, Montreuil, Morigny Champigny, Morsang-sur-Orge, Nantes, Neuves-Maisons, Nice, Nolay, Ormoy-la-Rivière, Orsay, Palaiseau, Pantin, Paris, Périgueux, Poisat, Poissy, Puteaux, Quimper, Quincy-sous-Sénart, Ramonville-Saint-Agne, Ranville, Reims, Rennes, Ris-Orangis, Ronchin, Rosny-sous-Bois, Rouen, Saint-Chéron, Saint-Herblain, Saint-Germain-lès-Arpajon, Saint-Jean-de-Braye, Saint-Jean-de-la-Ruelle, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Ouen, Sainte-Florine, Sainte-Geneviève-des-Bois, Saintry-sur-Seine, Sceaux, Schoelcher, Strasbourg, Suresnes, Toulouse, Valence, Venon, Vif, Villebon-sur-Yvette, Villeneuve-la-Garenne, Wissous, Ytrac, Communauté de communes de l'Arpajonnais, Communauté d'agglomération du Pays d'Aubagne et de l'Etoile, Brest métropole océane (communauté urbaine), Communauté d'agglomération du Grand Dijon, Communauté de communes Le Dourdannais en Hurepoix, Communauté urbaine Dunkerque Grand Littoral, Communauté d'agglomération Grenoble Alpes Métropole, Communauté d'agglomération de La Rochelle, Communauté Urbaine de Bordeaux, Lille Métropole Communauté urbaine, Communauté urbaine Marseille Provence Métropole, Communauté d'agglomération Montpellier Agglomération, Métropole Nice Côte d'Azur, Communauté d'agglomération du Plateau de Saclay, Communauté de communes des Portes d'Auvergne, Communauté d'agglomération Rouen-Elbeuf-Austreberthe,

Communauté d'agglomération Sénart Val de Seine, Communauté d'agglomération du Val d'Orge, Allier (département), Bas-Rhin (département), Bouches-du-Rhône (département), Charente (département), Cher (département), Côtes d'Armor (département), Essonne (département), Finistère (département), Gard (département), Gers (département), Ile-et-Vilaine (département), Isère (département), Loire-Atlantique (département), Martinique (département), Nord (département), Puy-de-Dôme (département), Pyrénées-Atlantiques (département), Saône-et-Loire (département), Seine et Marne (département), Seine-Maritime (département), Val-de-Marne (département), Val-d'Oise (département), Vaucluse (département), Auvergne (région), Bourgogne (région), Bretagne (région), Centre (région), Champagne-Ardenne (région), Haute-Normandie (région), Languedoc-Roussillon (région), Limousin (région), Midi-Pyrénées (région), Nord-Pas-de-Calais (région), Pays de la Loire (région), Picardie (région), Provence-Alpes-Côte d'Azur (région), Rhône-Alpes (région)

En adoptant la charte, en la diffusant et en incitant les collectivités à l'adopter, les Centres de gestion se trouveraient à l'avant-garde des collectivités et prendraient publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes.

D'ores-et-déjà, le CDG47 (Lot-et-Garonne) a délibéré en ce sens, la charte devant être formellement signée le 08 juillet 2015 en présence des représentants des services de l'Etat et un Rapport de Situation Comparée mis en œuvre en 2015.

L'ANDCDG et la FNCDG pourraient être porteurs d'un plan d'actions pour l'égalité, fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à leur mise en œuvre, et pourraient favoriser les échanges d'expérience entre centres de gestion sur cette thématique.

Les actions à proposer à la FNCDG et aux conseils d'administration des Centres de gestion, pour les conduire à la signature de la Charte, pourraient être :

- la rédaction d'un plan d'actions pour l'égalité fixant les priorités, les actions et les ressources nécessaires à leur mise en œuvre
- l'élaboration d'une feuille de route sur l'égalité professionnelle sur la base d'objectifs précis
- l'incitation à la multiplication des échanges d'expérience pour le partage des bonnes pratiques.

## Point 2 - Savoir d'où l'on part - Le questionnaire DOVALE

---

Le préalable au lancement d'un plan d'actions est de disposer d'une bonne connaissance de sa situation de départ.

Un diagnostic précis et détaillé permettra de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes a mis en œuvre le Document de Valorisation des Actions pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (DOVALE) afin de permettre aux collectivités de procéder à une auto-évaluation sur leurs pratiques en matière d'égalité, et de disposer ainsi d'une vision claire des points positifs et des actions à engager pour améliorer la situation.

Au-delà de cette utilisation, le questionnaire normalisé permet un recensement des données au niveau national, et la valorisation de démarches innovantes initiées par les collectivités.

Si le questionnaire est essentiellement conçu à l'usage des collectivités, les centres de gestion peuvent néanmoins l'utiliser pour évaluer leurs propres pratiques, en tant qu'employeurs et dans leur mission d'accompagnement des collectivités dans leur gestion des ressources humaines.

Afin d'inciter les centres de gestion à l'engagement de cette démarche d'évaluation, les actions envisagées sont :

- la rédaction d'un guide de procédure sur l'auto-évaluation et le questionnaire DOVALE
- un accompagnement méthodologique des centres de gestion
- un recensement des démarches engagées

Enfin, les outils mis à disposition par les Centres de gestion en matière d'aide à la réalisation des Rapports de situation Comparée (RSC) pourront également être mobilisés.

## Point 3 - Savoir où on en est, et où on va - Les démarches de certification

---

La mise en œuvre d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle doit être structurée et évaluée.

Les démarches de certification sont un moyen de formaliser un engagement d'amélioration continue, ainsi qu'une aide précieuse à la structuration de l'action.

Elles permettent de faire évaluer par un organisme extérieur reconnu l'application des règles internes et l'engagement des employeurs.

Deux labels de l'AFNOR existent sur le thème de la lutte contre les discriminations :

- Le label Egalité professionnelle sur les questions d'égalité liée au genre
- Le Label Diversité sur la prévention de toutes les discriminations.

Ces labels ne visent pas à reconnaître une excellence sur les questions d'égalité, mais à souligner l'engagement des employeurs pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité professionnelle.

Ils évaluent les dispositifs mis en place, mais également la pertinence des actions envisagées.

Suite à un audit de labellisation initial (label délivré pour 3 ans), l'évaluation est reconduite tous les 18 mois afin de mesurer périodiquement les progrès accomplis ou les éventuels ajustements de la démarche.

La rédaction d'un guide de présentation des certifications existantes pourrait être un outil de sensibilisation des Centres de gestion à ces démarches, pour eux-mêmes et pour les collectivités qu'ils accompagnent.

Afin d'inciter les centres de gestion à s'engager dans ces démarches de certification, les actions à mettre en œuvre sont :

- la rédaction d'un guide de présentation des certifications de l'AFNOR (Label Diversité et Label Egalité professionnelle)
- l'accompagnement des centres de gestion dans l'engagement de ces démarches de labellisation
- le recensement des bonnes pratiques