

LIVRE BLANC

70 propositions **féministes**
pour transformer nos territoires

Élections municipales 2026



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
Édito	4
Introduction	9
Axe 1 : Gouvernance politique	12
Une gouvernance engagée en faveur de l'égalité	13
Axe 2 : Politiques ressources	17
Éga-conditionnalité et responsabilité de la dépense publique	18
Politique des ressources humaines de la collectivité	20
Axe 3 : Aménagement du territoire : pour des espaces et lieux publics inclusifs et sécurisés	23
Sécuriser l'espace public pour tous·tes	24
Mettre en accessibilité et partager les lieux publics	25
Visibiliser les femmes et minorités dans l'espace public	27
Aménager les équipements municipaux pour les femmes agentes	28
Favoriser la mobilité sécurisée et inclusive	29
Axe 4 : Communication publique	31
Gouvernance et pilotage de la communication institutionnelle et politique	32
Protéger et valoriser la parole des femmes dans l'espace numérique	33
Sensibiliser le public et les victimes par le biais de la communication	34
Représentation dans les contenus	35
Visibiliser les femmes dans les mots	36
Axe 5 : Politique associative et sportive des municipalités	37
Vers une pratique sportive émancipatrice et non-discriminante	38
Soutien aux associations œuvrant pour l'égalité	39



TABLE DES MATIÈRES

Axe 6 : Éducation et culture	41
Former à l'égalité dès la maternelle et la primaire	42
Lutter efficacement contre toutes les formes de violences et de stéréotypes à l'école	43
Faire de la culture un levier d'égalité	45
Ressources	48
Les contributrices	51
La charte d'engagement	52



ÉDITORIAL

Femmes des IEP est le réseau professionnel des étudiantes et diplômées des Instituts d'Etudes Politiques (Sciences Po / IEP). A travers notre communauté, **nous œuvrons en faveur d'un environnement professionnel féministe, inclusif et égalitaire, permettant à toutes les femmes de prendre leur place et d'évoluer librement** dans un monde du travail qui est encore trop souvent le lieu de discriminations genrées. Forte de plusieurs centaines d'adhérentes en France et à l'international, notre association porte les valeurs d'**une société plus juste pour tous·tes**, exempte de discriminations de genre qui persistent aujourd'hui encore dans de nombreux domaines.

Ce livre blanc s'inscrit dans **la continuité de l'engagement de l'association envers la vie politique de notre société.** Depuis sa création, nos bénévoles y ont pris part grâce à des nombreuses actions, à l'image du cahier d'amendements rédigé à l'occasion du projet de loi "Egalité économique et professionnelle" (dite "loi Rixain", 2021) dont le contenu a été largement repris par toutes les forces politiques à l'Assemblée Nationale et au Sénat permettant d'améliorer la proposition de loi, de l'analyse féministe des programmes des candidat·e·s à l'élection présidentielle de 2022, et plus récemment, de la campagne de plaidoyer pour une Europe féministe dans le cadre des élections européennes 2024 et de la tribune contre l'extrême droite lors des élections législatives de 2024.

Avant les élections municipales 2026, nous ne comptons que 20% de femmes Maires, alors que les femmes représentent plus de la moitié de la population. Malgré la parité imposée par la loi depuis les années 2000, comme Mathilde Larrère et Aude Lorriaux le soulignent à juste titre dans leur brillant essai, **les femmes et les minorités sont encore des intruses en politique et font face à de multiples résistances et dominations.**



Ainsi, la parité a pu être incomplète, ne s'exerçant pas à tous les échelons de la vie politique et faisant fi des stratégies adoptées pour la contourner.

Il ne suffit pas qu'il y ait autant d'hommes que de femmes en politique mais il faut qu'ils exercent le pouvoir à parts égales. Le premier axe du livre blanc porte donc sur les mesures relatives à **la gouvernance politique. Il s'agit d'un prérequis pour permettre à chacun·e de trouver sa place dès le début du mandat** et poser les jalons d'un engagement en faveur de l'égalité femmes hommes dans toutes les autres politiques publiques.

Nous voulons dire aux femmes qu'elles sont compétentes et que la scène politique est également la leur, que nous avons besoin d'elles pour mieux représenter la population dans les instances décisionnelles locales.

Lorsque l'on parle de politique publique, on pourrait penser que cela sonne antinomique avec inégalités puisque le service public sert tous les usagers, sans distinction. **L'égalité devant le service public** est un principe à valeur constitutionnelle, extension du principe général d'égalité de tous devant la loi, mentionné dans la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789. Toute personne a un droit égal à l'accès au service public, participe de manière égale aux charges financières en résultant et doit être traitée de la même manière que tout autre usager, sans discrimination ni avantage particulier. Toutefois, le service public connaît ses propres biais et peut reproduire les inégalités de manière non intentionnelle et systémique, comme l'a, à plusieurs reprises, soulevé le Défenseur des droits dans ses rapports (par le biais de l'école par exemple). Déconstruire ces biais et proposer un service public qui réponde réellement aux besoins de tous est donc nécessaire pour garantir cette égalité.



Ces 70 propositions ne sont pas exhaustives mais constituent une première vue d'ensemble des mesures qui peuvent être prises dans le champ des nombreuses politiques publiques existantes pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local. **Une mesure en faveur d'une personne minorisée, c'est une mesure qui bénéficie à tout le monde** et améliore les conditions de vie de tous.

En France, les communes ont la clause générale de compétences. Elles peuvent donc intervenir dans tous les champs des politiques publiques, c'est pourquoi les décisions prises à l'échelle municipale peuvent avoir un impact immense sur la vie des habitants, voire du bassin de vie. Les élections municipales sont couplées des élections intercommunales. Les électeurs élisent donc des conseillers municipaux qui siégeront pour certains au conseil communautaire en qualité de conseillers communautaires (communauté de communes, communauté urbaine, communauté d'agglomération, métropole) et qui seront amenés à décider des politiques publiques portées à l'échelle d'un territoire plus vaste, autour de compétences spécifiques (transports, gestion des déchets, aménagement économique, social et culturel, politique environnementale, petite enfance, urbanisme, etc.)

Certaines propositions présentées dans ce livre blanc peuvent ou doivent pour certaines être portées à l'échelle intercommunale pour davantage de cohérence dans les compétences portées par les collectivités ou compte tenu de la portée de la mesure.



Ce projet, nous l'avons souhaité et conçu dans **une démarche participative qui met en lumière l'expertise de nos adhérentes.**

D'abord, les formations dispensées dans les IEP explorent les défis sociétaux et démocratiques contemporains qui sont au cœur de la vie politique, y compris à l'échelle municipale et citoyenne ; mais plus encore, elles préparent les étudiants à y répondre dans les responsabilités qu'ils endosseront tout au long de leur carrière. Le lien intrinsèque entre notre formation et la participation aux choix politiques de notre pays apparaît ainsi limpide. Par ailleurs, la diversité des secteurs et des fonctions qu'exercent nos adhérentes sont une force et une richesse précieuses, qui ont alimenté les réflexions et débats autour de ce projet et abouti aux propositions formulées dans une logique co-construite, collaborative et apaisante.

Nous remercions toutes les femmes volontaires, dont plusieurs expertes de l'égalité et de l'inclusivité, qui nous ont accompagné dans la construction de ce livre blanc en y apportant des contributions, ainsi que le Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, qui nous a soutenues dans notre démarche.

Que vous soyez candidat·e, élu·e, militant·e, ou citoyen·ne, nous vous invitons à vous emparer pleinement des propositions formulées dans ce livre blanc et à les partager autour de vous, pour les faire rayonner et participer à la transformation de la vie politique française vers plus d'égalité et de participation des femmes.



Femmes des IEP propose également en annexe du livre blanc **une charte d'engagement** à destination des candidat.e.s aux élections municipales afin de porter ces mesures dans leur programme électoral.

Il appartient à chacun.e de diffuser ce livre blanc et les mesures qui le composent afin d'impacter les programmes électoraux et les projets de mandat à venir.

Astrid RIFFARD et Anne BAUBAT pour l'équipe Femmes des IEP



INTRODUCTION

Les politiques municipales façonnent notre quotidien. De l'aménagement urbain à l'éducation, de la culture au sport, elles définissent les contours de notre vie collective et les possibilités offertes à chacun·e. Pourtant, force est de constater que l'égalité entre les femmes et les hommes demeure **un angle mort** dans de nombreux projets municipaux. En France, seulement 20% des maires sont des femmes et à peine 11% des présidences d'intercommunalités sont occupées par des femmes. Cette sous-représentation féminine dans les instances décisionnelles locales se traduit concrètement dans des politiques publiques qui peinent à intégrer pleinement les réalités et les besoins des femmes.

Les politiques d'égalité ne doivent pas constituer une thématique isolée : elles peuvent et doivent irriguer l'ensemble des décisions municipales. Chaque décision peut contribuer à construire une ville plus égalitaire ou, au contraire, à perpétuer des inégalités structurelles. Les communes disposent de compétences essentielles dans de nombreux domaines qui touchent directement à l'égalité entre les femmes et les hommes : urbanisme, sécurité, transports, petite enfance, culture, sport, santé, solidarité... Trop souvent, ces politiques sont pensées sans prendre en compte les besoins spécifiques ou les usages différenciés des femmes et des hommes, **reproduisant ainsi des inégalités structurelles.**

À l'heure où les droits des femmes sont fragilisés dans de nombreux pays, où les violences sexistes et sexuelles persistent à des niveaux alarmants, où les inégalités économiques se creusent, les municipalités peuvent constituer un rempart et un laboratoire d'innovations sociales. **Une approche féministe de la gestion municipale** permettrait non seulement de corriger ces biais, mais aussi de construire **des villes plus inclusives pour tous·tes.**



Car c'est bien là l'enjeu : une politique féministe n'est pas une politique en faveur des seules femmes, **mais une politique qui bénéficie à l'ensemble de la société en déconstruisant les stéréotypes et les rapports de domination.**

Femmes des IEP a souhaité contribuer au débat public en élaborant ce livre blanc de propositions concrètes pour des municipales féministes. Engagée dans une démarche de transformation sociale, Femmes des IEP porte également des actions d'influence pour faire progresser l'égalité dans les politiques publiques – comme en témoigne ce livre blanc, fruit d'un travail collectif que nous avons coordonné. Nous avons souhaité ancrer nos propositions dans une démarche rigoureuse, associant expertise académique et expériences de terrain. Pour ce faire, nous avons réuni une équipe de volontaires composées d'expertes et de citoyennes engagées sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Notre conviction est que l'échelon local peut et doit être un formidable outil de transformation sociale vers plus d'égalité.

Avec cette démarche, notre objectif est double :

1

Fournir aux candidat·es aux élections municipales de 2026 **un ensemble de mesures concrètes et ambitieuses** pour intégrer pleinement l'égalité femmes-hommes dans leur programme et leur future action municipale,

2

Inciter des femmes à se présenter aux élections municipales 2026 comme têtes de liste ou comme colistières afin de porter ces mesures féministes.

Ce livre blanc n'a pas vocation à être exhaustif ni à proposer un modèle unique de municipalité féministe. Nous sommes conscientes de la diversité des territoires, des moyens disponibles et des priorités locales. C'est pourquoi nous avons privilégié des propositions adaptables et modulables selon les contextes.



NOTRE MÉTHODOLOGIE :

Chaque mesure est accompagnée d'un pictogramme représentant une à quatre maisons, qui indique le niveau de collectivité à partir duquel elle peut être mise en œuvre :



La mesure peut être mise en place dans toutes les communes, y compris les plus petites,



La mesure requiert un minimum de moyens ou de compétences, accessible aux communes de taille moyenne,



La mesure est adaptée aux collectivités importantes disposant de services spécialisés,



La mesure concerne en priorité les villes de plus de 100 000 habitant·e·s.



La mesure concerne les intercommunalités, de par leur compétences et de par l'importance de porter cette mesure au niveau du bassin de vie.

L'équipe Femmes des IEP.



AXE 1

GOUVERNANCE POLITIQUE

Les règles que se fixent les élu·e·s dans l'organisation de leur travail sont primordiales pour **permettre à chacun·e de trouver sa place au sein du conseil municipal et de l'exécutif local.** Le partage des responsabilités passe par les délégations au sein de l'exécutif, un partage qui n'est pas anodin et doit **s'affranchir des habitus genrés : les femmes à la culture et les hommes aux finances pour faire cliché.**

Avoir un engagement fort en faveur de l'égalité, c'est fixer des règles claires en faveur de l'équilibre des temps de vie des élu·e·s, appliquer une tolérance zéro contre les propos et comportements sexistes, organiser des temps forts dans l'année pour garantir un portage politique autour des questions d'égalité. Le règlement intérieur du conseil municipal pose les règles organisationnelles des séances et donc peut être un outil clé pour mettre en place une gouvernance inclusive.

Un exécutif qui porterait un programme féministe sans ne se fixer des règles et adopter des bonnes pratiques pour son équipe passerait à côté des pré-requis. Penser ces règles dès la période de conception du programme électoral et pendant la campagne électorale peut être un moyen d'attirer des candidat·e·s à vos côtés !



UNE GOUVERNANCE ENGAGÉE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

01 Instituer des temps forts annuels autour de l'égalité entre les femmes et les hommes

Les collectivités pourraient **instaurer des rendez-vous réguliers et visibles dans l'année pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes**. À l'occasion du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), du 25 novembre (Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes) ou d'autres dates symboliques, des semaines thématiques, conférences, expositions, ateliers scolaires ou campagnes de communication pourraient être organisés. Ces temps forts contribueraient à inscrire l'égalité dans l'agenda politique local, à mobiliser les acteurs associatifs et éducatifs, et à renforcer la culture de l'égalité auprès du grand public.



02 Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Les collectivités locales sont invitées à signer cette charte, portée par le Conseil des communes et régions d'Europe, **afin d'affirmer publiquement leur engagement pour l'égalité femmes-hommes**. En la signant, elles s'engagent à intégrer ce principe dans toutes leurs politiques et à mettre en œuvre les actions prévues sur l'ensemble de leur territoire.



03

Partage équitable des délégations en mettant fin aux attributions genrées

Dans de nombreuses municipalités, les délégations restent distribuées selon des stéréotypes de genre : les hommes héritent des portefeuilles stratégiques (finances, urbanisme), tandis que les femmes se voient confier les secteurs sociaux ou éducatifs. Ces répartitions genrées, reflet des « plafonds de verre », limitent l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Il serait pertinent de **répartir les délégations de façon équitable, en s'appuyant sur les compétences de chacun·e, sans préjugés**. Cela suppose d'ouvrir aux femmes les responsabilités stratégiques et d'inscrire cet engagement dans les critères de constitution des équipes et dans une charte locale pour l'égalité.



04

Former les élu·e·s aux sujets de l'égalité et à la lutte contre le sexisme

Les collectivités pourraient proposer des formations **obligatoires et régulières** aux élu·e·s et aux agent·e·s publics sur l'égalité femmes-hommes, la lutte contre le sexisme et la parité dans la vie politique locale.

La mesure inclurait aussi des **programmes de mentorat et de leadership pour les femmes élues**, afin de renforcer leur légitimité, leur réseau et leurs compétences. Un **accompagnement spécifique des premières élues** (maires, adjointes, élues de premier mandat) – appui administratif, soutien juridique, échanges entre pairs – contribuerait à leur maintien en fonction.



05

Instaurer une règle de prise de parole paritaire et alternée dans les instances décisionnelles

Pour garantir une participation équitable des femmes dans les processus de décision, les conseils municipaux, commissions et autres instances peuvent **adopter une règle explicite de prise de parole alternée entre les femmes et les hommes**. Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) alerte régulièrement sur la sous-représentation de la parole des femmes en réunion, sur leur temps de parole moindre et sur les interruptions sexistes qu'elles subissent. Il est donc recommandé de désigner, pour chaque réunion, une personne garante de la distribution équitable de la parole (présidence de séance, animateur·ice, etc.).



06

Créer un Observatoire local des inégalités et des discriminations

Les observatoires permettent aux collectivités d'**avoir une vue chiffrée et qualitative de l'état de l'égalité femmes-hommes** au sein des associations qu'elles accompagnent. En rassemblant des données genrées, comme la répartition femmes/hommes dans les fonctions dirigeantes, les salarié·es ou les bénévoles, et les activités proposées, ils sont un outil d'aide à la décision et d'incitation indirecte à la parité pour les associations. Un tel dispositif témoigne également d'une volonté politique forte de transparence, de suivi et d'évaluation des engagements publics en faveur de l'égalité, et peut être co-construit avec les associations et acteurs tiers pertinents (académiques, recherche...)

- La métropole de Besançon et la ville de Metz ont développé, seule ou en partenariat, un OLVA. Bien qu'ils ne se concentrent pas exclusivement sur la parité, ils offrent un cadre propice à l'intégration d'indicateurs genrés et à la promotion de l'égalité femmes-hommes au sein des associations locales.



07

Adapter les horaires des réunions municipales

Afin de garantir une participation équitable des élu·e·s, en particulier des femmes souvent plus exposées aux charges parentales, les collectivités pourraient **adapter les horaires des conseils municipaux, commissions ou réunions publiques, notamment en évitant les plages horaires tardives**. Lorsque des réunions ont lieu en soirée, des solutions de garde d'enfants (garderie municipale, remboursement de frais de garde, partenariat avec des structures locales) pourraient être mises en place. Ces ajustements favoriseraient une plus grande diversité parmi les élu·es investi·es dans la vie locale, en permettant à chacun·e de concilier engagement politique et responsabilités familiales.



08

Favoriser la santé mentale et l'équilibre de vie des élu·es locales

Les collectivités doivent reconnaître les risques psychosociaux spécifiques auxquels sont exposées les élu·es locales, en particulier celles qui cumulent leur mandat avec une activité professionnelle et des responsabilités familiales. Il est essentiel de limiter les pratiques de travail qui nuisent à la conciliation des temps de vie, comme la tenue de réunions tardives. **La signature d'une charte des bonnes pratiques, incluant par exemple l'engagement à ne pas organiser de réunions après 18h, et sa diffusion auprès de l'ensemble des élu·es et agent·es,** permettrait de promouvoir un environnement de travail plus soutenable et inclusif.



09

S'engager dans une démarche de nomination paritaires sur les postes à responsabilités

S'engager au recrutement et à l'occupation par des femmes des postes à forte responsabilités est une proposition phare afin de féminiser les postes de DGS, DGA, DST, postes aujourd'hui encore fortement masculinisés. Les plus grosses collectivités sont déjà soumises à cet objectif dans le cadre de l'index égalité mais toutes ne l'ont pas atteint.



AXE 2

POLITIQUES RESSOURCES

Les politiques ressources sont les politiques internes à la collectivité, qui concourent à la bonne réalisation des politiques publiques à destination des usager.e.s. Si ces dernières ne sont pas les plus visibles du grand public, **elles ont un impact important et constituent la pierre angulaire de toutes les autres.**

En effet, le budget alloué à chaque politique publique et aux actions et dispositifs qui seront mis en oeuvre est voté par le conseil municipal. Les élu.e.s décident de la répartition de la dépense publique, autrement dit du financement par l'argent public de la construction d'une infrastructure, des moyens alloués à l'éducation, la culture, l'action sociale, la sécurité. Tout part donc du budget ! Sans budget, il n'y a pas de politique publique et sans réflexion sur la répartition de la dépense, il n'y a pas de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Il y a aussi les femmes et les hommes qui travaillent dans les collectivités, au service de l'intérêt général et qui sont employé.e.s par l'autorité territoriale pour entretenir et sécuriser l'espace public, accueillir nos aîné.e.s dans les EHPAD, nos enfants dans les écoles. Les agent.e.s publics doivent **détenir les bons réflexes, les bonnes formations et évoluer dans des conditions de travail de qualité pour mettre en oeuvre les politiques publiques de proximité au service de tous·tes.**



ÉGA-CONDITIONNALITÉ ET RESPONSABILITÉ DE LA DÉPENSE PUBLIQUE

10

Mettre en place une budgétisation sensible au genre

Comme pour le budget vert, mettre en œuvre une budgétisation sensible au genre implique de suivre une méthodologie rigoureuse, permettant d'analyser les besoins et les impacts différenciés des politiques publiques sur les femmes et les hommes, dans toute leur diversité. Cette démarche vise à **définir les priorités d'action et à orienter les ressources des communes** - aussi bien en matière de dépenses que d'achats - en tenant compte des inégalités de genre. L'objectif principal est d'inciter les municipalités à adopter cette méthode, avec l'appui d'expert.e.s et d'associations spécialisées, afin d'élaborer des budgets réellement fondés sur l'analyse du genre. Une telle démarche n'entraîne pas nécessairement une hausse immédiate des dépenses. Les bénéfices attendus résident avant tout dans une meilleure conscience des inégalités existantes et dans une allocation plus juste et plus efficace des ressources publiques - au service de tous·tes. La budgétisation sensible au genre peut d'ailleurs être mise en place progressivement, en commençant par une ou deux politiques publiques, avant d'être élargie à l'ensemble des champs d'action de la collectivité.

- L'association Élués Locales a déjà proposé d'introduire la budgétisation sensible au genre (concept utilisé en Suède et étendu par tout le monde) ; ce qui a déjà été adopté dans certaines collectivités : Lyon (Ville et Métropole), Paris, Strasbourg, Bordeaux, Nantes.



11

Lancer des appels à projets fléchés pour les initiatives féministes

Afin de soutenir les actions concrètes menées auprès des femmes (par exemple, lutte contre la précarité menstruelle, accès au sport, insertion professionnelle, parentalité, santé, lutte contre les violences), **des appels à projets spécifiques** peuvent être lancés chaque année. Ces fonds fléchés permettent d'assurer la pérennité et la visibilité des associations féministes locales.



12

Conditionner les aides publiques et faire le suivi des dépenses publiques

Les collectivités pourraient définir des critères d'éga-conditionnalité pour l'attribution des aides publiques. afin d'encourager les structures à intégrer des objectifs d'égalité dans leurs statuts et leurs pratiques. Cela pourrait passer, par exemple, par une gouvernance partagée au sein du bureau de l'association ou la mise en place de créneaux spécifiques pour le sport féminin. Par ailleurs, **un suivi systématique des dépenses publiques doit être instauré afin d'évaluer leur impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

- La ville de Rennes (Ille-et-Vilaine) a mis en place un système de points pour l'attribution des subventions aux clubs sportifs, donnant davantage de poids aux licenciées féminines et aux personnes non-binaires, afin d'encourager la mixité. Aussi, le Conseil départemental de l'Essonne (Île-de-France) conditionne les subventions aux associations sportives au respect de critères d'égalité, tels qu'un taux minimum de femmes dans les instances dirigeantes du club ou l'égalité de traitement entre adhérents et adhérentes.



13

Adopter une politique d'achat public responsable de l'égalité femmes-hommes

Les marchés publics pourraient **intégrer des clauses sociales favorisant l'égalité**, en exigeant par exemple un questionnaire déclaratif à remplir par les candidats permettant d'évaluer leur positionnement sur l'égalité femmes-hommes, pour les marchés supérieurs à 90 000€, la communication de l'index égalité, un taux minimal de féminisation des salarié·e·s. **Pour les prestations de nettoyage, il est recommandé de privilégier des horaires en journée afin de ne pas invisibiliser les travailleuses.**

- La ville de Nantes est pionnière en la matière, car elle inclut dans certains marchés publics des clauses d'exécution engageant les entreprises titulaires à mettre en œuvre des actions pour l'égalité et lutter contre les discriminations. Lyon a défini des mesures similaires dans sa commande publique, à travers d'incitations des soumissionnaires à s'impliquer sur l'égalité, tout en restant conformes aux normes juridiques : conditions liées à l'objet du marché et respect du principe de non-discrimination entre candidats.



POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

14

Éliminer les écarts de rémunération liés au genre

Pour tendre vers une réelle égalité salariale, il est nécessaire de **renforcer la transparence des rémunérations dans la fonction publique locale et d'identifier les écarts entre les femmes et les hommes**. Cela implique **un suivi des écarts sur les salaires mais aussi sur les primes, en particulier entre filières (administratives, techniques, médico-sociales)**. Il convient également d'analyser l'impact du temps partiel, souvent occupé par des femmes, sur les trajectoires professionnelles, la rémunération et les droits à la retraite. Ces données doivent nourrir des politiques correctrices ambitieuses.

- La métropole de Lille s'est engagée à la suppression des écarts de rémunération entre les filières administratives et techniques (rémunération des heures supplémentaires, astreintes).



15

Créer des conditions d'égalité et de conciliation des temps de vie et parentalité

La collectivité doit **s'engager dans une démarche de labellisation**, comme le label égalité AFNOR, pour structurer et améliorer en continu sa politique d'égalité. Il est important de sensibiliser le management et les équipes aux enjeux de la parentalité et du soutien aux proches aidants, par exemple en organisant des cafés de la parentalité ou en diffusant **des guides pratiques comme la boîte à outils parentalité de la DGAFP**. **Des entretiens doivent être organisés avant et après la naissance ou l'adoption d'un enfant pour accompagner les parents**. Lorsque cela est possible, **des salles d'allaitement doivent être mises à disposition**. Il faut aussi **encourager les pères à prendre l'intégralité de leur congé paternité**, qui dure 28 jours à prendre dans les six mois suivant la naissance, en communiquant activement sur ce droit. La mise en place de services de garde d'enfants sur site ou avec des horaires élargis facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La collectivité doit également proposer **des facilités horaires** pour répondre aux besoins liés à la santé des enfants ou des proches dépendants.



16

Améliorer la qualité de vie au travail par des aménagements ergonomiques et une plus grande flexibilité

Les collectivités doivent s'engager en faveur de la qualité de vie au travail en adaptant les postes de travail aux besoins des agent·es, en renforçant le droit au télétravail et en favorisant la flexibilité horaire. Cela passe par des mesures concrètes telles que **l'alternance des positions debout/assise grâce à du mobilier ergonomique, la réduction du temps de travail d'une heure par jour, l'extension du nombre de jours de télétravail ou encore la possibilité de pauses plus longues**. Une attention particulière doit être portée aux personnes atteintes de pathologies comme l'endométriose, via des aménagements spécifiques ou un accès prioritaire au télétravail.

Des équipements concrets doivent également être déployés, tels que des bouillottes sèches, des sanitaires correctement équipés (poubelles fermées, hygiène assurée), et des lieux de pause accessibles, notamment pour les agent·es itinérant·es. Une cartographie des bâtiments municipaux disposant de sanitaires et de lieux de repos doit être réalisée pour garantir un accès équitable à ces espaces, dans une logique de prévention, de confort et de reconnaissance du travail.



17

Intégrer la santé des femmes et le handicap dans les politiques RH

Les collectivités doivent reconnaître les spécificités de santé des femmes et des agent·es en situation de handicap dans l'organisation du travail. Cela passe par une meilleure communication sur les sujets encore tabous comme les règles incapacitantes, la périménopause et la ménopause, ainsi que par des actions concrètes : mise en place de « box sororité » dans les sanitaires (produits d'hygiène, dons entre agent·e·s), organisation de « cafés de la santé », campagnes de prévention ciblées (cancer du sein, dépistage organisé, rendez-vous médicaux sur le temps de travail via des créneaux dédiés, lieux sans dépassement d'honoraires). Ces initiatives doivent lever les freins matériels, psychologiques et financiers à l'accès aux soins.



18

Lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Les collectivités doivent renforcer leurs dispositifs de prévention, de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, en y incluant également les violences conjugales qui ont des répercussions sur la vie professionnelle. Cela passe notamment par la formation et la nomination de référent·e·s égalité avec une lettre de mission claire, la mise en place d'un dispositif de signalement sécurisé et accessible, la formation des équipes RH et des managers, ainsi que l'intégration de questions sur les violences dans les entretiens professionnels.

- Certaines collectivités ont déjà mis en place des actions concrètes : la diffusion du livret PARTAGE, co-réalisé par la DRDFE Nouvelle-Aquitaine et le COOP EGAL, auprès des référent·es égalité.



19

Faciliter l'accès à des solutions de garde pour les agent·e·s publics et les familles monoparentales

Les collectivités peuvent **mettre en place des partenariats avec des crèches privées et des assistantes maternelles afin de proposer des solutions de garde accessibles, en particulier pour les agent·es publics aux horaires atypiques et les familles monoparentales.** Ces dispositifs faciliteraient la conciliation des temps de vie, tout en répondant aux besoins spécifiques des parents les plus exposés à la précarité ou à l'isolement.



AXE 3

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE : POUR DES ESPACES ET LIEUX PUBLICS INCLUSIFS ET SÉCURISÉS

L'aménagement du territoire est un levier fondamental pour construire une ville plus égalitaire. Trop longtemps pensés par et pour les dominants - des hommes cisgenres blancs, valides, jeunes et motorisés - les espaces urbains restent aujourd'hui marqués par des inégalités d'accès, de sécurité et de représentation. Pourtant, **une ville féministe est une ville qui répond aux besoins de tous·tes**, en particulier ceux des femmes, des familles monoparentales, des personnes précaires, des jeunes filles, des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ou encore des travailleur·euse·s du sexe. Les communes disposent de **leviers concrets pour agir** : l'aménagement de la voie publique, l'usage du foncier et du domaine public, ou encore les choix d'investissements urbains peuvent être pensés de manière plus égalitaire pour répondre à ces enjeux.

Nos recommandations visent à **repenser l'aménagement urbain à l'aune des enjeux d'égalité de genre et de justice sociale**. Il s'agit de créer des espaces publics **où chacun·e peut circuler, se déplacer, se reposer, s'exprimer et vivre en toute sécurité**.



20 Renforcer et adapter l'éclairage public

L'éclairage public joue un rôle crucial dans le sentiment de sécurité ressenti dans l'espace public, en particulier par les femmes et les minorités de genre, qui sont les premières à modifier leurs déplacements, leurs tenues ou leurs horaires pour éviter des situations perçues comme à risque. Des zones mal ou non éclairées - ruelles, parcs, arrêts de transports en commun, parkings - deviennent des espaces d'évitement, contribuant à l'exclusion de certaines personnes de l'espace urbain à la nuit tombée. Renforcer l'éclairage de ces lieux stratégiques permet de garantir un droit égal à la mobilité. Pour cela, il est essentiel **d'adopter des technologies efficaces et durables : des lampadaires LED adaptatifs qui s'intensifient automatiquement au passage de piéton·ne·s**, ce qui permet à la fois de réduire la consommation énergétique et de renforcer la sécurité.



21 Multiplier les lieux d'accueil pour personnes victimes de violences

Les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, et notamment de harcèlement de rue, ont besoin de **lieux sûrs, accessibles et bienveillants pour être écoutées, orientées et protégées**. Il est urgent que les collectivités locales créent et soutiennent des espaces municipaux dédiés, en lien avec les associations féministes. Ces lieux doivent être ouverts sans conditions, 24h/24 si possible, accessibles aux personnes précaires, migrantes ou en situation de handicap, et proposer un accompagnement global : écoute, soutien juridique, aide sociale, accompagnement psychologique et accès aux soins. Ils doivent également respecter une stricte confidentialité et s'inscrire dans une logique de non-jugement.

- A Nantes, la structure *Citad'elles* offre depuis 2019 un lieu de 750 m² ouvert 24h/24 aux femmes victimes, avec des professionnel·les du soin, du droit et de la reconstruction psychologique.



22 Développer les marches exploratoires avec les habitant·e·s pour identifier les zones à risque

Les collectivités pourraient **organiser des marches exploratoires réunissant des habitantes afin d'identifier les lieux perçus comme peu sûrs ou mal aménagés** afin de prévoir des travaux qui répondent aux besoins des habitants. Ces diagnostics de terrain permettent de recueillir l'expertise d'usage des femmes et d'adapter les aménagements urbains en conséquence (éclairage, visibilité, signalétique, accessibilité, etc).



23 Installer des distributeurs de protections menstruelles gratuites dans l'espace public

Afin de lutter contre la précarité menstruelle, les communes pourraient envisager **l'installation de distributeurs gratuits dans des lieux publics accessibles à tous·tes** : toilettes publiques, écoles élémentaires, centres d'accueil, mairies, bibliothèques ou centres de santé.

Cette mesure contribuerait à améliorer le quotidien des personnes menstruées, en particulier celles en situation de précarité ou sans domicile, qui en sont souvent privées. Elle pourrait être mise en œuvre en partenariat avec des associations féministes et d'hygiène solidaire.



METTRE EN ACCESSIBILITÉ ET PARTAGER LES LIEUX PUBLICS

24 Installer des toilettes publiques gratuites, accessibles et sécurisées

Les collectivités pourraient **développer l'accès à des toilettes publiques gratuites**, bien réparties sur le territoire, propres, accessibles aux personnes à mobilité réduite, et sécurisées (éclairage, entretien, présence de personnel le cas échéant), ainsi que des toilettes temporaires lors d'événements ponctuels.



25

Lutter contre l'occupation genrée des espaces scolaires

Lors de la construction ou de la rénovation d'écoles publiques et privées sous contrat, les collectivités sont encouragées à engager une réflexion sur l'occupation genrée de la cour de récréation afin de **concevoir des aménagements favorisant un partage équitable de l'espace entre les élèves**, en évitant par exemple l'installation systématique d'un terrain de football central reléguant les autres activités (comme la marelle) en périphérie. Une cour inclusive et la formation des animateurs permet à chaque enfant, quel que soit son genre, de s'approprier l'espace scolaire dans de bonnes conditions.



26

Encourager une accessibilité universelle de l'espace public

Les collectivités doivent veiller à ce que l'espace public soit accessible à tous·tes conformément à la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances, qui impose la mise en accessibilité des établissements recevant du public (ERP). Au-delà de cette obligation, il est nécessaire d'encourager **une approche inclusive des aménagements urbains : trottoirs abaissés, signalétique visuelle, tactile et sonore, rampes d'accès, bancs adaptés**. Ces dispositifs bénéficient non seulement aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux personnes âgées, aux enfants ou aux personnes avec des poussettes.



27

Intégrer les enjeux de santé au travail et d'accessibilité dans la gestion des espaces funéraires

Les collectivités doivent veiller à prévenir les risques musculo-squelettiques, notamment pour les agentes affectées à des missions physiques, **en mettant à disposition des équipements adaptés tels que des chariots de transport dans les cimetières, où les usager.es sont souvent des femmes âgées**. Par ailleurs, une réflexion doit être engagée sur la localisation et l'accessibilité des cimetières, aujourd'hui souvent relégués en zones périphériques. Il s'agit de favoriser leur intégration dans le tissu urbain, de garantir leur accès par les transports en commun, et d'en faire des lieux inclusifs, accessibles à tou·tes, y compris aux personnes âgées ou à mobilité réduite.



VISIBILISER LES FEMMES ET MINORITÉS DANS L'ESPACE PUBLIC

28 Féminiser les noms des rues, de places et des stations de transports

La toponymie urbaine est un puissant outil symbolique : elle reflète les figures que la société choisit de célébrer. Or, en France, seules 6 % des rues portent un nom de femmes. Ce déséquilibre perpétue l'invisibilisation des femmes et des minorités dans l'histoire collective et l'imaginaire public. **Assurer une parité réelle dans la nomination des espaces publics est un acte politique fort** et cela implique de ne pas se contenter de baptiser des ruelles ou impasses, mais **d'attribuer aussi des noms féminins aux grands boulevards, écoles, équipements culturels et sportifs**. Cette décision contribue à une ville plus inclusive, en valorisant des modèles féminins et minorisés issus de tous les champs : sciences, arts, luttes sociales, sport, etc.

- En 2022, à Rennes, le Conseil municipal a pris une décision forte pour féminiser la ville : à chaque création de voie ou d'espace public, un nom de femme doit désormais y être attribué.



29 Encadrer la publicité sexiste et discriminante

La publicité occupe une place importante dans l'espace public, au point d'en façonner les représentations. Or, elle véhicule encore trop souvent des stéréotypes sexistes, racistes, grossophobes ou validistes, notamment à travers des visuels hypersexualisés, des injonctions à la minceur ou des rôles genrés caricaturaux. Depuis le 1er janvier 2024, les maires ont le pouvoir d'**encadrer plus fermement les contenus diffusés sur leur territoire**. Cela permet d'interdire les visuels dégradants et de promouvoir les campagnes inclusives.

- La ville de Mordelles a décidé de retirer certains panneaux jugés sexistes ou dégradants. Une opportunité à saisir pour promouvoir des contenus respectueux de tous·tes.



30

Créer des statues, fresques et installations artistiques valorisant les figures féminines et minorisées

Les monuments, statues et œuvres visibles dans l'espace public façonnent la mémoire collective et les imaginaires de la ville. Aujourd'hui, la quasi-totalité des statues dans les centres urbains représentent des hommes blancs, souvent militaires ou politiques. Cela crée une représentation biaisée de l'Histoire, dans laquelle les femmes et minorités restent absentes ou marginalisées. **Créer des œuvres qui mettent en valeur des figures féminines, racisées ou LGBTQIA+** permet de rééquilibrer cette mémoire, de transmettre une histoire plurielle et de proposer des figures inspirantes aux nouvelles générations.

- La ville de Bordeaux a entrepris ces dernières années des actions pour rendre plus visible la mémoire des femmes et des minorités, avec notamment l'inauguration en mai 2019 d'une statue de Marthe Adélaïde Modeste Testas sur le quai des Chartrons.



AMÉNAGER LES ÉQUIPEMENTS MUNICIPAUX POUR LES FEMMES AGENTES

31

Créer des vestiaires et sanitaires dans les métiers à dominante masculine

De nombreux métiers techniques ou manuels de la fonction publique territoriale - comme les agent·es de propreté, les jardinièr·es, les agent·es de voirie ou les conducteurs·rices d'engins - restent historiquement masculins. Les équipements municipaux (vestiaires, sanitaires, douches) ont été pensés en fonction de cette norme, excluant de fait les femmes ou rendant leur présence inconfortable. Pour favoriser la mixité et l'insertion professionnelles, il est indispensable que les collectivités aménagent **des espaces séparés, sécurisés, propres et accessibles pour leurs agentes**. Cela inclut la **création ou la rénovation des vestiaires et sanitaires, mais aussi la prise en compte des besoins en matière d'intimité, d'hygiène menstruelle et de sécurité** (verrouillage, éclairage, surveillance). Une telle mesure constitue une condition préalable à l'égalité dans l'accès et la pérennité dans ces métiers.



32

Adapter les tenues et conditions de travail à la réalité des personnes enceintes

Les conditions de travail dans la fonction publique territoriale sont encore trop souvent calibrées sur un standard masculin : tenues uniformes, horaires rigides, absence de prise en compte des besoins physiologiques liés aux menstruations ou à la grossesse. Or, ces inadaptations peuvent aggraver les inégalités, nuire à la santé des agentes et freiner leur progression professionnelle. Il est nécessaire de penser à **des tenues de travail adaptées à la grossesse, des salles de repos pour les douleurs menstruelles, des points d'eau, des horaires flexibles et télétravail - lorsque les missions le permettent - qui sont autant de leviers concrets d'égalité professionnelle.**



FAVORISER LA MOBILITÉ SÉCURISÉE ET INCLUSIVE

33

Former les agent·e·s de transport aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales

Les conducteur·ices, contrôleur·euses, agent·es de médiation ou de sécurité, tout comme les policier·es municipaux, pourraient systématiquement bénéficier de **formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à l'écoute active des victimes et à la non-victimisation.** Elles gagneraient à intégrer une perspective intersectionnelle, en tenant compte des discriminations racistes, LGBTQIA+phobes, validistes, ainsi que des outils concrets d'intervention pour orienter, protéger et accompagner les victimes.



34

Augmenter le nombre de bus et de transport en soirée

La faible fréquence des transports publics en soirée et le week-end constitue un frein majeur à la liberté de déplacement, en particulier pour les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les personnes en situation de précarité ou sans permis. **Renforcer l'offre de bus de nuit ou de navettes sur demande, en lien avec les besoins des quartiers mal desservis,** est une mesure concrète en faveur d'un droit d'accès à la ville effectif.



35

Déployer une campagne de sensibilisation contre les violences dans les espaces de transport

Les collectivités pourraient envisager le **déploiement d'une communication claire, visible, inclusive et multilingue contre les violences sexistes et sexuelles dans les espaces de transport (stations, arrêts, véhicules, écrans dynamiques)**. De telles campagnes contribueraient à rappeler les droits des usager·ères, les comportements interdits, les numéros d'urgence (3919, 17, etc.), ainsi que les dispositifs d'alerte existants (boutons, applications de signalement, etc.). Elles peuvent également encourager les témoins à adopter des attitudes de soutien. Afin d'en garantir la pertinence et l'impact, ces messages gagneraient à être co-construits avec des associations féministes, antiracistes ou de lutte contre les LGBTQIA+phobies, en lien avec les acteur·rice·s du transport.

- La Métropole de Lyon mène une politique volontariste en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et sexiste dans les transports en commun. Ce sont ainsi, chaque année, 29 millions d'euros qui sont engagés pour la sécurité des voyageurs et des agents.



36

Renforcer et faire connaître la possibilité de descente à la demande dans les transports en commun après 22h

Pour améliorer la sécurité des femmes et des personnes vulnérables dans l'espace public, les collectivités peuvent demander aux réseaux de transport d'autoriser la descente à la demande entre deux arrêts à partir de 22h, afin de rapprocher les passager·ères de leur domicile. Cette mesure, déjà en place dans plusieurs villes, doit être accompagnée d'une campagne de communication visible et accessible.

À Lyon, par exemple, une campagne de sensibilisation a été lancée pour informer largement les usager·ères de cette possibilité. La mise en place d'une signalétique claire dans les bus et d'une information sur les applications de transport est essentielle pour garantir l'efficacité du dispositif.



AXE 4

COMMUNICATION PUBLIQUE

La communication façonne les imaginaires collectifs et les représentations sociales : elle constitue un levier essentiel pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère politique locale. **Elle n'est jamais neutre :** les mots, les images et les récits véhiculés par les institutions locales participent à renforcer ou, au contraire, à déconstruire les normes de genre.

Or, en 2022, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes rappelait que la parole politique restait massivement masculine, et que l'expression des femmes était souvent discréditée, déformée, minimisée, voire tue. Les communications des élus - en particulier des hommes - restent fortement genrées, contribuant à fragiliser la légitimité des femmes dans l'arène politique. De plus, les supports de communication municipale eux-mêmes reproduisent fréquemment des stéréotypes de genre: femmes sous-représentées ou cantonnées à des rôles traditionnels, tandis que les hommes sont mis en scène dans des fonctions d'autorité, d'action ou de décision.

Face à ces constats, il est impératif de **promouvoir une communication publique égalitaire, inclusive et non sexiste.** En tant qu'acteurs de proximité, les élu·es locaux ont une responsabilité particulière: leurs prises de parole, leurs visuels, leurs supports d'information peuvent **contribuer à rendre visibles toutes les femmes, à valoriser la diversité des parcours et à lutter contre les stéréotypes sexistes.**

Les recommandations de cet axe visent à outiller les municipalités pour adopter une communication exemplaire, plus juste, plus représentative et véritablement au service de l'égalité.



GOUVERNANCE ET PILOTAGE DE LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE ET POLITIQUE

37

Adopter une charte de communication inclusive

Il est essentiel que les collectivités locales s'engagent formellement à **utiliser une communication publique respectueuse de tous·tes**. L'adoption d'une charte de communication inclusive permet de poser un cadre clair pour lutter contre les stéréotypes sexistes, promouvoir une représentation équitable des femmes et des minorités de genre, et employer un langage épicène. Cette charte pourra encadrer l'ensemble des supports (affiches, discours, bulletins, réseaux sociaux), mais aussi la formation des agent·e·s concerné·e·s.



38

Créer et rendre publique une cartographie annuelle de la parité au sein de la collectivité

Mettre en place un tableau de bord de la parité permet d'assurer **un suivi rigoureux de la représentativité des femmes dans les instances municipales**. Ce tableau, mis à jour chaque année et publié en ligne, pourra inclure des indicateurs clés : part des femmes dans les exécutifs municipaux et intercommunaux, répartition des délégations par genre (finances, urbanisme, culture, etc.), composition des commissions, et initiatives pour l'égalité. Ce suivi contribue à la transparence démocratique et à l'engagement citoyen.

- La ville de Vienne, en Isère, publie un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document, présenté avant les débats budgétaires, comprend des données sur la gestion des ressources humaines, les politiques menées sur le territoire et les orientations visant à améliorer l'égalité. femmes-hommes.



PROTÉGER ET VALORISER LA PAROLE DES FEMMES DANS L'ESPACE NUMÉRIQUE

39

Modérer activement les réseaux sociaux municipaux

Les réseaux sociaux des collectivités doivent faire l'objet d'une modération rigoureuse, avec des règles claires et transparentes de gestion des commentaires. Il est essentiel d'adopter une politique de **tolérance zéro face aux discours sexistes, racistes, LGBTIphobes ou dégradants, afin de garantir un espace numérique respectueux de toutes et tous**. Cela implique la mise en place de modérateurs formés, la suppression rapide des propos haineux, ainsi que des réponses institutionnelles claires face aux attaques visant des personnes ou groupes minorisés.



40

Former les équipes de communication à la prévention et gestion du cyberharcèlement

Les agent·e·s en charge des réseaux sociaux et de la communication numérique doivent **être spécifiquement formé·e·s à l'identification, la prévention et la réponse au cyberharcèlement, notamment lorsqu'il vise des élues ou des citoyennes engagées**. Cette formation doit inclure **une sensibilisation aux enjeux d'égalité de genre et de lutte contre les discriminations, l'apprentissage des protocoles de signalement, et l'élaboration de réponses institutionnelles coordonnées**.



41

Afficher clairement une charte de respect numérique sur les pages officielles de la collectivité

Chaque page ou compte officiel de la collectivité doit être accompagné d'une charte de respect numérique, accessible et visible par tous·tes. **Cette charte rappelle les règles de civilité, les comportements interdits (discours haineux, harcèlement, etc.) et les conséquences prévues en cas de non-respect**. Elle affirme l'engagement de la collectivité pour un espace numérique inclusif et sécurisant, notamment pour les femmes, les personnes racisées, les personnes LGBTQIA+ et les personnes handicapées, souvent plus exposées aux cyberviolences.



SENSIBILISER LE PUBLIC ET LES VICTIMES PAR LE BIAIS DE LA COMMUNICATION

42

Distribuer le violentomètre lors des événements publics et de sensibilisation

Diffuser largement le *violentomètre* (outil visuel conçu par le Centre Hubertine Auclert) lors d'événements municipaux, dans les établissements scolaires, centres sociaux, et espaces publics pour sensibiliser à la gradation des violences dans les relations et encourager la prise de conscience et les démarches de sortie des violences.



43

Distribuer des kits « naissance » à destination des jeunes parents

Mettre en place une distribution gratuite de kits comprenant des produits de première nécessité (vêtements, soins pour nourrisson, matériel de puériculture) aux jeunes parents, avec une attention particulière portée aux familles précaires. Cette mesure renforce le rôle de la commune dans l'accompagnement à la parentalité et la réduction des inégalités dès la naissance.



44

Fournir des kits d'urgence pour les femmes quittant leur domicile en cas de violences

Avec le CCAS, proposer, en lien avec les structures d'accueil, comme les CIDFF, des kits d'urgence contenant des produits d'hygiène, de soins, des couches et produits pour bébés aux femmes victimes de violences intrafamiliales (VIF) qui quittent leur domicile. Cette mesure de soutien matériel immédiat facilite la mise à l'abri et renforce les dispositifs d'aide d'urgence.



REPRÉSENTATION DANS LES CONTENUS

45

Réaliser un audit genré des supports de communication existants

Il s'agit d'analyser la représentation des femmes et des hommes dans les contenus diffusés par la collectivité : affiches, bulletins municipaux, publications sur les réseaux sociaux, vidéos institutionnelles. L'audit permettra de **mesurer le taux de présence féminine, la diversité des rôles représentés, les postures, les espaces d'expression ou encore la fréquence des citations**. Ce diagnostic est essentiel pour **objectiver les déséquilibres et orienter les actions correctives**. Certaines collectivités, comme la région Île-de-France, ont intégré ce type d'analyse dans leur démarche d'évaluation genrée de la communication.



46

Créer une grille « Égalité dans les visuels » à utiliser avant chaque publication

Chaque support de communication devrait être soumis à **une grille de vérification simple, permettant de s'assurer du respect de critères d'égalité : représentation équilibrée femmes/hommes, diversité des origines, des âges, des morphologies, des situations de handicap, et types de rôles (actifs, de leadership, etc.)**. Cette grille agirait comme un outil réflexe pour éviter les biais sexistes et stéréotypés dans la production de contenus. Elle pourrait être annexée à la charte de communication inclusive. La ville de Rennes, par exemple, propose déjà des outils de ce type dans ses recommandations internes.



47

Valoriser les élues et agentes dans des fonctions dites "non traditionnelles"

Il est fondamental de **montrer les femmes dans des fonctions où elles sont encore trop peu représentées : urbanisme, finances, sécurité, numérique, transition écologique...** Mettre en avant des élues ou agentes dans ces domaines permet de déconstruire les stéréotypes qui cantonnent les femmes à des rôles "sociaux" ou de "care". Cette valorisation peut se faire dans les bulletins municipaux, les campagnes de communication ou les portraits sur les réseaux sociaux.



48

Valoriser les parcours de femmes engagées dans la vie associative locale

Les femmes jouent un rôle central dans le tissu associatif, mais leur engagement reste souvent invisible. Les collectivités doivent **reconnaître et mettre en lumière ces parcours, en organisant par exemple des événements de valorisation, en diffusant des portraits inspirants ou en reconnaissant les compétences acquises dans les parcours professionnels.** Cette reconnaissance encourage la participation citoyenne et renforce l'égalité dans l'espace public.



VISIBILISER LES FEMMES DANS LES MOTS

49

Réviser les contenus existants pour corriger les biais sexistes

Le langage n'est pas neutre. Il reflète et construit des rapports de pouvoir. Utiliser un langage inclusif, c'est affirmer que les femmes ont leur place dans toutes les fonctions politiques. Des études montrent que la masculinisation systématique du langage contribue à invisibiliser les femmes dans la vie publique. Il est recommandé d'engager un travail de relecture et de réécriture des contenus institutionnels (bulletins, pages web, arrêtés, courriers types) afin d'en supprimer les formulations sexistes ou excluantes. Cela peut inclure la féminisation des noms de fonction, l'usage de l'écriture inclusive ("**les élu·e·s**"), ou de **formulations épiciènes ("les personnes élues")**.



50

Former les agent-es de communication et les services concernés au langage inclusif

La diffusion d'un langage plus égalitaire passe par la montée en compétences des agent-es concerné·e·s. **Des sessions de formation peuvent être proposées aux services de communication, de cabinet, aux secrétariats généraux et à toute personne amenée à produire ou relire des contenus.** Ces formations permettront de s'approprier la charte de communication inclusive de la collectivité, les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité, et les outils concrets (glossaires, exemples de reformulation, guide de rédaction non sexiste).



AXE 5

POLITIQUE ASSOCIATIVE ET SPORTIVE DES MUNICIPALITÉS

Les associations sont des actrices clés de l'égalité entre les femmes et les hommes. Présentes au plus près des habitant·es, elles identifient les besoins, accompagnent les personnes concernées, sensibilisent le grand public et expérimentent des solutions innovantes face aux inégalités. Dans de nombreux territoires, **ce sont elles qui portent concrètement la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations de genre, et les inégalités d'accès aux droits.**

Une politique associative municipale volontariste est donc **un levier incontournable pour impulser une transformation en profondeur des rapports sociaux.** En soutenant financièrement, matériellement et politiquement les structures engagées pour l'égalité, les collectivités territoriales peuvent renforcer la portée de leurs propres politiques publiques et construire des partenariats durables avec les forces vives de leur territoire.

Nos recommandations visent à fournir aux municipalités des leviers d'action concrets pour **construire une politique associative féministe, inclusive et ambitieuse** – à la hauteur des enjeux de terrain.



VERS UNE PRATIQUE SPORTIVE ÉMANCIPATRICE ET NON-DISCRIMINANTE

51

Garantir un accès équitable aux infrastructures sportives

Les femmes et les filles se heurtent souvent à des obstacles matériels et symboliques pour accéder aux installations sportives : horaires inadaptés, absence d'encadrement, partage inégal des terrains. Les collectivités doivent **garantir une mixité réelle dans l'usage des équipements publics en aménageant des plages horaires réservées ou adaptées, en installant des vestiaires sécurisés, en assurant la présence d'éducateur·ice·s sur les terrains** pour sécuriser la participation des jeunes filles.



52

Rééquilibrer les budgets et subventions sportives

La répartition actuelle des subventions sportives reste majoritairement en faveur des clubs masculins. Afin de corriger ces inégalités, il est essentiel de **réserver une ligne budgétaire dédiée au sport féminin, de conditionner les aides à des critères de parité et d'accompagner la structuration de clubs féminins ou mixtes.**



53

Former les encadrant·e·s aux discriminations, aux stéréotypes et aux violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles, les propos misogynes ou LGBTQIAphobes sont encore trop présents dans les clubs sportifs. **La diffusion d'outils de sensibilisation à destination des clubs, entraîneur·euse·s, parents et bénévoles** permet d'ancrer durablement une culture du respect et de l'inclusion.

- La ville de Grenoble a mis en place un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le sport : notamment au travers d'actions de sensibilisation dans les clubs et du conditionnement de subventions au suivi de ces formations.



SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS ŒUVRANT POUR L'ÉGALITÉ

54

Mettre à disposition des locaux municipaux pour les associations féministes

Les collectivités locales doivent **faciliter l'accès des associations féministes aux locaux communaux en mettant à leur disposition, de manière gratuite ou à tarif préférentiel, des espaces adaptés à leurs activités.** Cela permet aux structures féministes de mener leurs activités dans de meilleures conditions, en particulier pour les permanences d'écoute, les groupes de parole, les ateliers ou les formations. En garantissant un accès facilité à des espaces publics, la commune reconnaît l'utilité sociale et politique de ces associations et affirme son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes.



55

Récompenser les associations exemplaires en matière de parité

Créer une « *Récompense féministe* » municipale pour **récompenser chaque année les associations locales les plus vertueuses en matière d'égalité (gouvernance paritaire, actions en faveur des femmes, prévention du sexisme).** Ce prix pourrait être décliné par catégorie (sport, culture, éducation populaire) et remis publiquement, lors d'un temps fort municipal.



56

Subventionner les associations engagées dans l'accès à la santé sexuelle et reproductive

Allouer des subventions municipales aux associations de terrain telles que le Planning familial ou les CIDFF, qui informent, accompagnent et orientent les personnes en matière de santé sexuelle, droits reproductifs, contraception, IVG, consentement et lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces partenariats renforcent le maillage local de prévention et d'accès au droit.



57

Organiser un forum municipal des associations féministes

Les municipalités peuvent créer **un temps fort annuel dédié à la valorisation de l'engagement féministe local**. Ce forum permettrait aux associations œuvrant pour les droits des femmes et des minorités de genre de gagner en visibilité auprès du grand public, de recruter de nouvelles personnes bénévoles, de présenter leurs actions et de récolter des fonds. Il constitue également un espace propice à la mise en réseau, à la mutualisation de ressources et à l'émergence de partenariats entre structures associatives, institutions et acteurs locaux. En l'inscrivant dans le calendrier des événements municipaux et **en lui apportant un soutien logistique et en communication (affichage, réseaux sociaux, relais presse)**, la commune envoie un signal politique fort : elle reconnaît la légitimité et l'importance du tissu associatif féministe dans la construction d'une ville plus égalitaire et inclusive.

- Chaque année, la ville de Lyon organise un Forum des associations féministes.



AXE 6

ÉDUCATION ET CULTURE

La transformation de la société vers un modèle plus féministe et inclusif passe par **une sensibilisation et une éducation de tous·tes** à ces valeurs, quel que soit l'âge ou la classe sociale. Par sa nature et sa mission, l'école publique est un puissant levier de **transmission des codes sociaux et de l'apprentissage des relations sociales** dès le plus jeune âge. En effet, le positionnement des filles et des garçons dans des rôles genrés se fait très tôt et encourage souvent l'intégration de croyances sexistes et limitantes. Il est néanmoins possible de **transmettre une éducation non discriminante** aux enfants et de présenter l'égalité comme une norme permettant à chacun.e de grandir et de se réaliser en toute liberté, indépendamment de son genre, comme le suggèrent les mesures suivantes.

De même, la culture est également une courroie de transmission importante autour de valeurs, d'idées et de personnalités reconnues et influentes. Le pouvoir de l'art comme messenger contribuant à **façonner la société à travers un espace distinct** de l'arène politique n'est plus à démontrer ; il a souvent permis d'insuffler plus d'ouverture d'esprit et de **changer les mentalités** au cours de l'histoire. Pour cette raison, une politique culturelle locale résolument engagée envers la **promotion d'artistes et de manifestations culturelles féministes sous toutes leurs formes** offre une voix supplémentaire à l'égalité qui s'inscrit dans une approche holistique de la transition vers une société plus inclusive.



FORMER À L'ÉGALITÉ DÈS LA MATERNELLE ET LA PRIMAIRE

58

Former les professionnel·les à l'égalité dès la petite enfance

Dès les premières années de vie, les enfants intègrent des normes sociales et des représentations genrées qui peuvent conditionner leurs comportements, leurs aspirations et leurs rapports aux autres. Il est donc essentiel d'intervenir tôt pour garantir une socialisation plus égalitaire et prévenir la reproduction des inégalités. Pour cela, **la formation des professionnel·les de la petite enfance, de l'animation périscolaire et des établissements scolaires municipaux** constitue un levier déterminant. Il est nécessaire de rendre obligatoires des modules de formation portant sur l'égalité filles-garçons, les stéréotypes de genre, les violences sexistes et sexuelles, ainsi que les violences intra-familiales. Ces formations doivent être dispensées de manière systématique dans le cadre de la formation continue des personnels municipaux (agent·e·s de crèche, ATSEM, animateur·ice·s, encadrant·e·s éducatif·ve·s, etc.), afin qu'ils disposent d'outils concrets pour repérer les situations à risque, adapter leur posture professionnelle et proposer un encadrement plus inclusif.



59

Déployer une éducation sexuelle inclusive, féministe et obligatoire

L'éducation à la sexualité est une obligation légale en milieu scolaire, mais elle reste largement non appliquée : d'après une enquête du Haut Conseil à l'Égalité, 25% des écoles élémentaires, 4% des collèges et 11% des lycées déclarent n'avoir mis en place aucune action ou séance d'éducation sexuelle. Elle permet aussi de lutter contre les normes hétéronormées, les représentations patriarcales et le tabou autour des corps, du plaisir et des émotions. Les municipalités peuvent jouer un rôle structurant en soutenant activement la mise en œuvre de ces séances, en lien avec des associations spécialisées. Il s'agit de **proposer une éducation sexuelle féministe, inclusive des minorités de genre et d'orientation sexuelle, adaptée à chaque âge, et abordant les enjeux de consentement, de respect, de santé sexuelle et reproductive.**



LUTTER EFFICACEMENT CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES ET DE STÉRÉOTYPES À L'ÉCOLE

60

Sensibiliser dès la primaire à la mixité des métiers et promouvoir les parcours scientifiques féminins

Les stéréotypes de genre continuent de structurer l'orientation scolaire et professionnelle, contribuant à la division genrée des métiers, aux inégalités de salaires et à la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques, techniques ou numériques. Dès le collège, il est essentiel de déconstruire ces normes sociales, de valoriser la diversité des parcours et de montrer la réussite de femmes dans tous les secteurs, notamment ceux traditionnellement masculins. Les collectivités peuvent impulser cette dynamique en travaillant avec les établissements scolaires, les entreprises locales, les associations et les centres de culture scientifique pour rendre visibles des rôles modèles féminins et créer des vocations. Elles peuvent **organiser et soutenir des initiatives telles que les journées de découverte métiers avec des femmes dans les secteurs techniques et scientifiques.**



61

Intégrer la Communication Non Violente (CNV) dans l'éducation dès l'école maternelle

La Communication Non Violente (CNV) est une méthode d'expression et d'écoute basée sur l'empathie, le respect mutuel et la reconnaissance des besoins de chacun·e. **Introduire la communication non violente dès l'enfance** permet de prévenir les violences verbales et physiques, de désamorcer les conflits et de développer des compétences socio-émotionnelles fondamentales telles que l'écoute, la coopération et l'expression des émotions. Intégrer la communication non violente à l'école, dès le primaire, contribue à construire une culture de la non-violence et du respect de l'autre. Elle constitue également un levier pour prévenir les violences sexistes et les mécanismes de domination fondés sur la force, l'intimidation ou l'humiliation.



62

Lutter contre le harcèlement et les discriminations : mettre en place des référent·e·s égalité dans chaque établissement scolaire

Les collectivités doivent renforcer **leurs dispositifs de prévention, de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, en y incluant également les violences conjugales qui ont des répercussions sur la vie professionnelle.** Cela passe notamment par la formation et la nomination de référent·e·s égalité avec une lettre de mission claire, la mise en place d'un dispositif de signalement sécurisé et accessible, la formation des équipes RH et des managers, ainsi que l'intégration de questions sur les violences dans les entretiens professionnels.

- Certaines collectivités ont déjà mis en place des actions concrètes : la diffusion du livret PARTAGE, co-réalisé par la DRDFE Nouvelle-Aquitaine et avec COOP EGAL, auprès des référent·es égalité.



63

Diversifier les activités périscolaires pour casser les stéréotypes

Les temps périscolaires représentent une opportunité précieuse pour proposer des activités originales, émancipatrices et dégenrées. Les collectivités peuvent impulser **une diversification de l'offre, en garantissant l'accès à des activités variées (programmation, robotique, théâtre, arts martiaux, couture, ateliers scientifiques, etc.)** à tous·tes les enfants. Il s'agit également de former les animateur·ices à l'accueil inclusif et à la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'encadrement des activités. Cette politique favorise l'épanouissement de chacun·e, encourage la curiosité, et ouvre les horizons scolaires et professionnels dès le plus jeune âge.

- À Clermont-Ferrand, la politique éducative associe les enfants à la définition de leurs temps de loisirs comme source d'émancipation et d'égalité.



64

Faire l'acquisition de jouets, jeux et livres inclusifs dans les crèches, maternelles et écoles primaires en lien avec l'équipe pédagogique

Dès le plus jeune âge, les enfants sont exposé·e·s à des représentations stéréotypées à travers les jeux, les jouets et les livres mis à leur disposition. Pour favoriser une socialisation plus égalitaire, les municipalités peuvent faire **l'acquisition de supports éducatifs non genrés, représentatifs de la diversité des corps, des familles, des identités et des parcours de vie**. Cela passe notamment par la dotation des crèches, écoles maternelles et primaires en ressources inclusives. Ces choix pédagogiques participent à lutter contre les préjugés sexistes, racistes, validistes, grossophobes ou LGBTQIA+phobes, et à offrir à chaque enfant des modèles variés d'identification et d'émancipation.



FAIRE DE LA CULTURE UN LEVIER D'ÉGALITÉ

65

Créer des espaces culturels dédiés à l'égalité et adopter une politique d'acquisition inclusive des œuvres

Les collectivités pourraient développer des lieux culturels dédiés à la promotion d'une culture de l'égalité : **fonds documentaires, médiathèques spécialisées ou espaces de ressources sur les questions de genre, de féminisme, de sexualité, de lutte contre les discriminations et pour la diversité**. Ces lieux accueilleraient également des **événements éducatifs** (ateliers, rencontres, formations) à destination de tous les publics, et notamment des jeunes. Parallèlement, **une politique d'acquisition inclusive devrait être mise en œuvre dans les bibliothèques, médiathèques et musées municipaux, en définissant des critères d'achat favorisant les œuvres produites par des femmes, des personnes LGBTQIA+, racisées ou en situation de handicap**. Cette démarche conjointe contribuerait à déconstruire les biais de représentation dans les politiques culturelles locales.

- Inspirée par des initiatives comme celle de la Communauté Urbaine de Strasbourg, cette mesure permet de mettre à disposition du grand public – et en particulier des jeunes – des ouvrages, films, jeux et contenus éducatifs qui encouragent une culture de l'égalité et de la tolérance.



66 Promouvoir l'égalité par la culture : festivals, ateliers et événements engagés

La culture est un levier puissant de sensibilisation, de transmission et de mobilisation. Les municipalités peuvent **organiser ou soutenir des festivals, expositions, cycles de films ou résidences artistiques autour des enjeux féministes, LGBTQIA+, antiracistes ou intersectionnels**. Ces événements permettent de sensibiliser un large public à l'égalité, de créer du lien social et de valoriser des récits et esthétiques longtemps marginalisés. Il est essentiel de travailler en lien avec des associations, des collectifs d'artistes, des maisons de quartier et des structures militantes pour co-construire une offre culturelle inclusive et transformatrice.



67 Intégrer des ouvrages antisexistes, antiracistes et inclusifs dans les bibliothèques municipales

Renforcer les fonds documentaires des bibliothèques avec des ouvrages traitant des discriminations (racisme, sexisme, validisme, LGBTQIA+phobies, etc.), et valoriser ces collections auprès du public. Cela permet d'éduquer dès le plus jeune âge à l'égalité, de promouvoir des représentations diversifiées, et de faire des bibliothèques des lieux d'apprentissage citoyen.



68 Former et sensibiliser les acteur·rices associatif·ves aux enjeux de genre

Les collectivités peuvent proposer gratuitement **des modules de formation aux bénévoles et dirigeant·es associatifs, en particulier sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations**. Ces formations peuvent être intégrées au parcours d'accompagnement municipal des associations (journée des bénévoles, cycle de formation...).



69

Produire une cartographie des associations et dispositifs de lutte pour les droits des filles et des femmes

Les collectivités locales peuvent renforcer l'accès à l'information et la mise en réseau des actrices locales **en réalisant une cartographie des associations, services publics, collectifs et dispositifs engagés pour les droits des filles et des femmes à l'échelle de la commune, du département et de la région.** Cette cartographie, régulièrement actualisée et rendue accessible en ligne et dans les lieux publics, permettrait de mieux orienter les usagères, de faciliter les partenariats entre structures et de valoriser l'écosystème local de lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes.



70

Créer des Espaces Santé Jeunes (ESJ) au sein des services communaux de santé et de développement social

Encourager la création d'Espaces Santé Jeunes (ESJ) dans les CCAS ou directions de la santé et du développement social, pour accueillir les jeunes de 11 à 25 ans. Ces espaces proposent un accompagnement global (écoute, soins, orientation) sur les enjeux de santé mentale, sexualité, consentement, prévention des IST, contraception, violences, etc., dans un cadre bienveillant, confidentiel et gratuit.



RESSOURCES

Dans la rédaction de ce Livre Blanc, nous avons souhaité nous appuyer sur un large éventail de ressources existantes, afin de construire des propositions concrètes, inspirées des pratiques et réflexions menées sur l'ensemble du territoire national et au-delà. Les documents mobilisés ici sont issus de collectivités engagées, d'associations féministes, de travaux d'expert·e·s et d'organismes spécialisés, qui contribuent depuis plusieurs années à documenter et outiller les politiques locales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous remercions l'ensemble de ces structures pour la richesse de leurs travaux, qui ont alimenté nos réflexions et propositions.

Plans d'action municipaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

Ville de Seilh. (s.d.). **Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques municipales.**

Disponible sur : <https://www.mairie-seilh.fr/images/Documents%20Ma%20ville/Plan%20daction%20pour%20legalite%20entre%20les%20femmes%20et%20les%20hommes%20dans%20les%20politiques%20publiques%20municipales.pdf>

Ville de Vannes. (2021). **Plan d'actions Égalité Femmes-Hommes 2021-2026.**

Disponible sur : <https://www.mairie-vannes.fr/sites/default/files/2021-12/Plan%20actions%20%C3%A9galit%C3%A9%20Femmes%20Hommes%202021-2026.pdf>

Ville de Marseille. (2023). **Plan d'action 2023-2026 pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.**

Disponible sur : https://www.marseille.fr/sites/default/files/contenu/social/PDF/plan_daction_2023-2026_egalite_femmes-hommes_vie_locale.pdf



Ville de Strasbourg. (2022). **3e Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.** Disponible sur : <https://www.strasbourg.eu/documents/976405/1439068/3e-Plan-action.pdf/bab8489d-8c25-ecb0-54da-47abc410d4f9?t=1646743090597>

Ville de Tours. (s.d.). **Plan égalité femmes-hommes de la Ville de Tours.** Disponible sur : <https://www.tours.fr/page-portail-tours-agit/politiques-publiques/tours-solidaire/plan-egalite-femmes-hommes/>

Organismes et rapports spécialisés

Centre Hubertine Auclert. (2020). **Les collectivités territoriales franciliennes face à l'égalité femmes-hommes : constats, pratiques et besoins.** Disponible sur : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/medias/egalitheque/documents/etude-collectivites-web.pdf>

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2021). **Comment obtenir la parité au sein des communes et intercommunalités : freins et leviers.** Disponible sur : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-rapport-comment_obtenir_la_parite_au_sein_des_communes_et_intercommunalite_s-_freins_et_leviers-3.pdf

Oxfam France. (2023). **Territoires féministes : des politiques locales pour l'égalité.** [PDF en ligne]. Disponible sur : <https://www.oxfamfrance.org/app/uploads/2023/03/Rapport-Oxfam--Territoires-Feministes-MARS-2023-sous-embargo-6mars-00h01-2.pdf>

Parents & Féministes. (2020). **50 mesures pour des municipales féministes.** Disponible sur : <https://parentsetfeministes.com/wp-content/uploads/2020/03/pef-50-mesures-pour-les-municipales.pdf>



Mediacités. (2020). **Livre blanc de la démocratie locale.** Disponible sur : <https://www.mediacites.fr/wp-content/uploads/2020/02/2020-02-Livre-blanc-democratie-locale-WEB-HD.pdf>

Articles et contributions diverses

Osez le féminisme. (s.d.). **Féministons les municipales : nous voulons la parité et des politiques municipales féministes.** Disponible sur : <https://osezlefeminisme.fr/feministonslesmunicipales-nous-voulons-la-parite-et-des-politiques-municipales-feministes/>

Brèches féministes. (2020). **Brèches féministes dans les murs de la ville. À bâbord !** Disponible sur : <https://www.ababord.org/Breches-feministes-dans-les-murs-de-la-ville>

Courrier des Maires. (2021). **Les femmes élues publient un livre blanc dépassant la seule question de la parité.** Disponible sur : <https://www.courrierdesmaires.fr/article/les-femmes-elues-publient-un-livre-blanc-depassant-la-seule-question-de-la-parite.14102>

CNRS Le Journal. (2022). **Rendre la ville aux femmes.** Disponible sur : <https://lejournal.cnrs.fr/articles/rendre-la-ville-aux-femmes>

IEB - Inter-Environnement Bruxelles. (2021). **Vers un droit à la ville féministe (Partie I) : les expertes de la ville, les usagères.** Disponible sur : <https://www.ieb.be/Vers-un-droit-a-la-ville-feministe-part-i-les-expertes-de-la-ville-les-usageres>



LES CONTRIBUTRICES



Lucile BACHELIER



Anne BAUBAT



Noa BAUD



Pauline BICHELER



Romane DE LA SEIGLIERE



Elise DROUET



Mounira EL BOUTI



Isabella ESQUIVEL
VENTURA



Juliette FONT



Louisa GUELLATI



Noémie JACQUEMOND



Mathilde LEQUENNE



Lamia MOUNAVARALY



Judith Léora PENA



Elena RICHARD



Astrid RIFFARD



Marie RIVIERE



Diane ROUSSON



LA CHARTE D'ENGAGEMENT

L'égalité entre les femmes et les hommes est une composante fondamentale d'une société plus juste, inclusive et démocratique. La participation des femmes à la vie politique en est une condition indispensable pour garantir une représentativité et un processus décisionnel en adéquation avec ces objectifs.

La présente charte pour des élections municipales 2026 féministes a pour objet d'encourager les candidat.e.s à **s'engager en faveur de politiques publiques égalitaires** et à faciliter la **participation active des femmes à la vie politique locale**.

Par la signature de cette charte, je reconnais les principes susmentionnés et m'engage officiellement en tant que candidat.e ou élu.e, à :

1 - **M'inspirer** des propositions de ce livre blanc pour contribuer de façon tangible et engagée à la transformation de la vie municipale vers une plus grande inclusivité et égalité entre les femmes et les hommes ;

2 - **Faire usage de mes responsabilités publiques** et de mon mandat ainsi que de tous les moyens à ma disposition pour engager une réflexion sur les propositions d'une ou plusieurs des thématiques abordées ;

3 - **Sensibiliser et engager** avec l'ensemble des acteurs de la vie locale une démarche collective, ouverte et démocratique pour une société plus égalitaire, féministe et juste ;

4 - **Faire rayonner les valeurs** portées par ce livre blanc auprès de tous les interlocuteurs concernés par les décisions municipales et intercommunales, qu'ils soient citoyens, publics ou privés ;

5 - **Partager** à l'association Femmes des IEP les initiatives prises en faveur d'une vie publique locale féministe et leurs avancées, leur mise en oeuvre et leurs résultats



Pour signer la charte, cliquez ici ou scannez le code :

<https://forms.gle/FJpZweDfVFrFwKbM8>

