

**Égalité des Chances
entre les Hommes et les Femmes**

**Gizon eta Emazten arteko
aukera berdintasuna**

....

**En quoi la dimension de genre doit-elle être prise
en considération dans la politique municipale ?**

Zergatik genero dimensioa kontutan hartua izan behar da udal politikan ?

Pourquoi BAYONNE doit-elle agir pour l'égalité hommes - femmes ?

Zergatik BAIONAk gizon-emazten arteko berdintasunean lan egin behar du?

Pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Aborder la question de la place des femmes dans une campagne municipale n'est pas fortuit. Le constat est là : il existe des inégalités dans l'accès des femmes aux droits et services que la ville est censée offrir à toutes ses concitoyennes et concitoyens.

Il est indispensable de souligner aussi que ces inégalités, dans leurs excès, engendrent des violences envers les femmes.

De manière succincte, deux points particuliers (parmi d'autres) expliquent la persistance de ces inégalités dans une société qui, pourtant, évolue : le premier est la persistance de stéréotypes masculins et féminins, le second est le poids des charges domestiques et/ou éducatives incombant aux femmes.

Dès lors, exiger l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est en rien une utopie, mais bien au contraire le devoir de toutes et tous pour que, dès leur naissance, les enfants, qu'ils soient garçons ou filles, puissent s'engager dans leur vie et leur ville avec les mêmes possibilités d'évolution.

Plus loin qu'une égalité à l'arrivée, il s'agit de restituer une égalité dès le départ !

Où sont les inégalités ? Quelques exemples.

L'accès à l'emploi, carrière et formation :

Le chômage touche plus les femmes que les hommes, et plus longtemps. Les femmes ont majoritairement des emplois à temps partiels. Elles occupent des postes à moindre responsabilité. Il existe toujours un écart important entre les salaires des femmes et des hommes ayant des responsabilités égales. Les perspectives de carrières professionnelles sont beaucoup plus réduites. Les qualifications des femmes sont plus basses que celles des hommes : elles ont moins accès à certains des domaines professionnels en expansion qui recrutent (nouvelles technologies, bâtiments, etc.).

La municipalité doit être la première à donner l'exemple et porter une attention aux modalités de recrutement et de gestion des carrières : à compétences égales, donner toutes les chances aux postulantes sans préjuger de leur disponibilité.

La municipalité doit mettre en place un plan d'action permettant l'accès à l'emploi et à la formation de toutes les bayonnaises.

L'accès à la culture, sport, vie associative :

Les tâches domestiques et l'éducation des enfants occupent en moyenne les femmes 2H30 par jour. Dès lors, elles peuvent très difficilement trouver du temps pour elles. Comment, dans ce cadre là, trouver du temps pour faire du sport, avoir une vie culturelle et participer à une vie associative ?

Il est indispensable d'adapter les modes de garde des enfants aux besoins des femmes. Il faut aussi que les « offres » des structures de loisirs, sport, culture et vie associative s'adaptent au temps des femmes (il est plus facile pour certaines d'être libre en journée qu'en début de soirée : les activités doivent avoir lieu aussi en matinée ou en après-midi)

Où sont les violences envers les femmes ?

Au début de ce troisième millénaire, les femmes sont encore menacées dans leur vie parce qu'elles sont des femmes. Les droits des femmes sont indissociables du respect de leur intégrité morale, physique et psychologique. Si les violences sexistes sont nombreuses dans l'espace public, c'est dans l'univers familial et conjugal que partout dans le monde et à Bayonne, les femmes sont le plus en danger. L'ampleur des violences conjugales (une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son compagnon, de son mari, de son concubin) n'a d'égale que le silence qu'elles suscitent. La fameuse insécurité n'est pas celle dont on entend le plus parler...

La ville de Bayonne doit mettre à disposition des appartements de son parc HLM en faveur des personnes victimes de violences conjugales qui se trouvent la plupart du temps dans l'obligation de rester au domicile conjugal faute de réponse institutionnelle.

Femmes et politique dans la cité ?

Il existe une discrimination dans l'accès aux postes les plus hauts hiérarchiquement (chef/directeur de service-cadre A) :

À BAYONNE, il y a deux femmes chefs de service (dont une adjointe) à la Mairie sur 17 Chefs de service !

Enfin, une parité incomplète ou Certains sont plus égaux que certaines :

La loi sur la parité impose la constitution de listes municipales totalement mixtes et les postes d'adjoint-e-s au maire seront également partagés entre hommes et femmes.

A la CABAB, (communauté d'agglomération du BAB), l'assemblée n'est pas élue : elle est constituée de délégué-e-s des communes. Aussi, nous demandons aux futur-e-s maires de BAYONNE, ANGLET, BIARRITZ et à ceux de BIDART et BOUCAU de s'entendre pour que la présence des hommes et des femmes soit à parité. De même, nous demandons que toutes les instances consultatives comme les conseils de quartier, les commissions HLM et les commissions extra municipales soient constituées d'un nombre égal d'hommes et de femmes...

Manque de visibilité et de valorisation de la femme dans la cité

Des femmes ont œuvré et œuvrent encore dans la ville de Bayonne, pour l'amélioration de la vie de tous et de toutes, pourtant, très peu d'entre elles sont mises en avant par la ville. (noms des rues, valorisation médiatique, etc.)

**Propositions d'actions municipales
pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes :
BAYONNE VILLE PILOTE !**

pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

AXE 1- Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes dans le processus de décision locale

- 1-1 Imposer une composition mixte équilibrée de l'assemblée intercommunale de la CABAB, comme celle du Conseil Municipal, imposée pour cette dernière par la loi.
- 1-2 Elargir pour les femmes élues -les adjointes en particulier- les domaines de compétences, y compris à ceux portant une dimension technique importante.
- 1-3 Dans l'administration municipale, porter une attention aux modalités de recrutement et de gestion des carrières : à compétence égale, donner toutes ses chances aux postulantes sans préjuger de leurs disponibilités.



Assurer la répartition des hommes et des femmes désignées par la mairie dans toutes les instances consultatives

. Par exemple : HLM, instances consultatives obligatoires comme les commissions Hygiène et Sécurité, commissions municipales / extra-municipales, conseils de quartiers...

Note : en ce qui concerne le conseil de quartier des Hauts de Sainte Croix, seul le Collège des habitant-e-s élu-e-s comporte une parité obligatoire (et non les collèges des élus, des institutionnels...).

AXE 2 - Prendre en considération la dimension de genre dans la politique locale

2.1 Mettre en place les structures politiques et administratives chargées de l'égalité hommes – femmes

. Un-e adjoint-e chargé-e- de l'égalité hommes/femmes au sein de la municipalité :

- Soutenir les initiatives existantes, permettre leur coordination, promouvoir des coopérations, susciter des projets visant à l'instauration de la mixité et de la parité dans la Ville

. Une commission extra -municipale « Egalité des chances hommes femmes dans la cité », composée d'élu-e-s des différents groupes politiques, de directeurs-trices de l'administration, technicien-ne-s, représentant-e-s des acteurs locaux de cette égalité.

- Participer à la définition de programmes d'actions municipales (pérennité des campagnes anti violence pour et en dehors des fêtes de Bayonne)
- Dégager des actions d'urgence à court terme
- Promouvoir l'intégration du thème de l'égalité dans l'ensemble de l'action municipale

Quelques pistes de travail :

. *horaires et temps dans la ville : accès à l'ensemble des services de la ville*

. *sécurité, violences :*

- *accueil, hébergement, logement... des victimes de violences dans la sphère privée*
- *attribuer des moyens pour des lieux d'information spécifique (CIDFF, Planning Familial, Maison des Femmes à l'exemple de Pau)*
- *campagne de sensibilisation tous publics aux problèmes des violences conjugales et subies par les femmes*

. *déplacements, aménagement urbain :*

- *« marches exploratoires » : enquêtes de terrain par des personnes du quartier pour identifier les éléments pouvant causer un sentiment d'insécurité mais aussi les manques et les besoins en*

terme d'aménagement urbain...

- *adapter aux usages les moyens de transports collectifs (utilisés en majorité par les femmes) en augmentant le nombre et l'amplitude horaire, surtout le soir et en mettant en place un service « entre deux arrêts » comme à Montréal (à la demandant d'une femme, le chauffeur s'arrête sur sa ligne pour lui permettre d'être au plus près de son lieu de destination)*
- . Un poste délégué à l'« Egalité Hommes/Femmes » au sein de l'administration municipale
 - Offrir des formations et qualifications permettant aux femmes d'accéder à des métiers plus qualifiés et mieux rémunérés
 - Prévoir des jurys mixtes pour les recrutements
 - Embaucher des femmes dans des domaines jusque -là masculins
 - Mettre en place une politique de résorption des temps partiels subis (essentiellement le lot des femmes) : l'exemple des aides maternelles
 - Assurer une répartition égalitaire entre les cadres A, B et C des primes « au mérite ». Les femmes étant majoritaires dans le cadre C, elles sont donc victimes plus encore que les hommes de l'affectation arbitraire des primes aux seuls cadres A (à majorité masculine)

2.2 Attribuer les moyens nécessaires

- . Attribuer des moyens budgétaires
- . Analyser les budgets locaux en fonction du public concerné par le service.
- . Préparer un plan Egalité avec un dispositif de suivi et d'évaluation
- . Renforcer les liens avec le secteur associatif

AXE 3 - Mettre en place des outils pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Initier la création d'un Observatoire Permanent sur son territoire et au niveau du Pays Basque

- . Inventorier les acteurs et les pratiques : structures, associations, universitaires, actions...
- . Prendre la mesure des inégalités de sexe au travers des statistiques, de diagnostics en fonction des genres (et des âges !).
- . Inciter à l'utilisation de statistiques sexuées dans tous les domaines de la vie quotidienne et dans toutes les institutions
- . Recenser des données : type d'emploi, formation, promotions, postes de direction, évolution des carrières...
- . Recenser les actions des services municipaux : publics accueillis / publics accompagnés par les associations dont l'activité s'apparente à un service public ou est intégrée dans un dispositif comme la politique de la ville / publics ateliers culturels, clubs sportifs, associations recevant des subventions de la mairie.
- . Examiner les modes de décision locale : qui décide de quoi dans la ville ? À la CABAB, dans le département ? Au Pays Basque ?

AXE 4 - Engager une sensibilisation au thème de l'égalité

- . Sensibiliser les habitant-e-s, les adjoint-e-s et les délégué-e-s, agents des services municipaux, paramunicipaux, en priorité dans la Police Municipale.
- Campagnes de communication et de sensibilisation au thème de l'égalité des chances entre hommes et femmes et suivant les services, au problème spécifique des violences conjugales et des violences sexuelles
- Formation continue sur ces mêmes thèmes

Baiona Berriaren aldarrikapena

Gizon eta emazteen arteko berdintasunaren aldeko udal politika

- BAIONAK segurtatu behar du emazte eta gizonen parte hartze orekatua udal eta interkomunal (CABAB) erabaki prozesuan eta kontutan hartu behar du genero
- BAIONAK, Hiri Pilotu gisa, Gizon-Emazten arteko Berdintasuna eta Emazteei egindako Bortizkerien Behatoki Iraunkorra sortuko du.
- BAIONAK hirian gizon-emazten arteko berdintasunaz arduratzen den auzapez axuanta bat izendatuko du, administrazioan hortaz arduratuko den ordezkari bat, eta misio horren eramateko baliabideak emanen.
- « Hirian gizon-emazten arteko aukera-berdintasunen » udal kanpoko batzorde bat sortuko da: ahal bezain zabal eta ordezkakorra ekintza-plan bat eramateko, Behatokiak egin lanetan eta biztanleen beharretan bermatuz, hortarako zuzen eta erregulariki kontsultatuak. Ekintza plan hau erregulariki ebaluatua izanen da.
- BAIONA « toki mailako generoen arteko europar kartaren » kide izanen da.

Revendication de Baiona Berria

Une politique municipale pour l'égalité des chances entre les hommes -femmes dans la Cité

- BAYONNE doit assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les processus de décision municipale et intercommunale (CABAB) et prendre en considération la dimension de genre dans tous les domaines qui sont de son ressort.
- ✓ BAYONNE, en tant que Ville Pilote, initiera la création d'un Observatoire Permanent de l'Égalité Hommes – Femmes et des Violences faites aux femmes sur son territoire et au niveau du Pays Basque.
 - ✓ BAYONNE nommera un-e adjoint-e au Maire en charge de l'égalité hommes - femmes dans la Cité, un poste de délégué-e à la question dans l'administration et lui attribuera les moyens pour assurer cette mission.
 - ✓ Une commission extra -municipale de « l'égalité des chances entre les hommes - femmes dans la Cité », la plus large et la plus représentative possible pour élaborer un plan d'actions, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire et les besoins des habitant-e-s, dûment et régulièrement consulté-e-s à cet effet. Ce plan d'actions fera l'objet d'une évaluation régulière.
 - ✓ BAYONNE adhèrera à la « Charte européenne pour l'égalité des genres au niveau local »