

Axe 3: Activisme juridique - La Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau local. A la recherche d'une ville femmes admises

Par Dominique De Vos
e-legal, Volume n°3

Pour citer l'article :

Dominique De Vos, « Axe 3: Activisme juridique - La Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau local. A la recherche d'une ville femmes admises », in *e-legal, Revue de droit et de criminologie de l'ULB*, Volume n°3, avril 2019.

Adresse de l'article :

<http://e-legal.ulb.be/volume-n03/hommage-a-eliane-vogel-polsky/axe-3-activisme-juridique-la-charte-europeenne-pour-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes-au-niveau-local-a-la-recherche-d-une-ville-femmes-admises>

La reproduction, la communication au public en ce compris la mise à la disposition du public, la distribution, la location et le prêt de cet article, de manière directe ou indirecte, provisoire ou permanente, par quelque moyen et sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, ainsi que toute autre utilisation qui pourrait être réservée à l'auteur ou à ses ayants droits par une législation future, sont interdits, sauf accord préalable et écrit de l'Université libre de Bruxelles, en dehors des cas prévus par la législation sur le droit d'auteur et les droits voisins applicable en Belgique.

© Université libre de Bruxelles - avril 2019 - Tous droits réservés pour tous pays - ISSN 2593-8010



« On n'exécute pas tout ce qui se propose ; Et le chemin est long du projet à la chose »

Molière, Le Tartuffe, Acte III, scène 1.

§1 L'experte en égalité entre les femmes et les hommes qu'était Eliane Vogel-Polsky a investi bien des domaines du droit et de la sociologie du travail. Parmi ses contributions à la construction européenne, à l'Europe sociale tout particulièrement, il en est une, moins connue du grand public malgré l'étendue de son champ d'application matériel et territorial : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cet instrument de *soft law* a été adopté par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), une association internationale qui réunit plus de 60 associations nationales, de municipalités et régions de 41 pays européens. Ces associations représentent près de 130.000 collectivités territoriales.

La Charte est destinée à toutes les collectivités locales qui sont elles-mêmes invitées à reconnaître le principe de l'égalité des femmes et des hommes comme un droit fondamental, et à mettre en œuvre, sur leur territoire respectif, les actions qu'elle prescrit. Sont visées les autorités locales et régionales qui sont considérées comme les sphères de gouvernance les plus proches de la population et qui représenteraient les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités. Ces collectivités peuvent, dans leurs domaines de compétences et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, prendre toutes initiatives concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. L'ambition de la Charte est de prendre en compte les besoins quotidiens des femmes et des hommes avant de refonder des politiques 'femmes incluses'.

Tel est le pari démocratique du CCRE auquel Eliane Vogel-Polsky a prêté son concours, fidèle à ses convictions en matière de promotion des actions positives, lesquelles permettent d'accélérer le processus d'égalisation des chances que la loi générale - applicable à tous et toutes - ne parviendrait pas seule à garantir. La Charte destinée aux pouvoirs locaux entrait parfaitement dans sa vision des devoirs de l'Etat en ce qui concerne la réalisation de l'égalité effective entre femmes et hommes.

§2 Cet article retrace le contexte historique de la Charte et le rôle du CCRE avant

d'analyser la Charte proprement dite. Il décrit ensuite les effets tangibles là où elle a été adoptée et puis tire quelques conclusions et perspectives.

En tant qu'ancienne étudiante d'Eliane et complice à bien des égards, il me tient particulièrement à cœur de mettre en lumière son apport à la préparation et la rédaction de ladite Charte. En Belgique, peu de publicité en a été faite. Le présent article s'est nourri des documents accessibles du CCRE, des quelques rares articles rédigés par des contemporaines, des co-auteurs, ainsi que des travaux d'associations chargées de collecter et d'évaluer les progrès que la Charte a engrangés au fil des années. Il peut être utile de mentionner que ces informations m'ont été accessibles dans la mesure où, durant ces quarante dernières années, j'ai poursuivi la mise en œuvre des objectifs de la Charte ainsi que ceux d'autres instruments juridiques relatifs à l'égalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes. Le présent article n'a donc pas pour objectif de présenter la Charte avec le recul d'un chercheur/se qui n'aurait jamais été impliqué-e dans l'élaboration de ce type d'instruments mais de présenter cet outil de façon contextualisée.

Le contexte historique de la Charte

§3 La Charte est le fruit d'une longue réflexion parmi les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local, et témoigne également de l'influence des travaux d'un réseau d'experts et du soutien de la Commission européenne. Elle voit le jour après une série de décisions de justice de la Cour de justice de l'Union européenne, de « secousses » jurisprudentielles, qui ont ébranlé la foi dans les actions positives.

Le contexte européen précédant l'adoption de la Charte

§4 A la fin des années 90 et au début des années 2000, le droit des communautés européennes peine à avancer. Les textes fondateurs depuis le Traité de Rome, les directives de 1975 (égalité des rémunérations), de 1976 (égalité dans l'emploi et les conditions de travail), de 1978 (régimes légaux de sécurité sociale), de 1986 (travail indépendant) sont en cours de révision. Les programmes d'action communautaires pour l'égalité des femmes et des hommes de la Commission européenne tentent de renouveler l'enthousiasme des années 70 et 80. Mais, événement plus grave, les actions positives visées à l'article 2§4 de la directive 76/207¹ - qui prévoyait que la directive ne fait « pas obstacle *aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes* » - connaissent un revers cinglant avec l'arrêt *Kalanke* du 17 octobre 1995².

L'affaire *Kalanke* portait sur la réglementation relative à l'égalité des chances dans les services publics du Land de Brême qui accordait lors des recrutements, la préférence automatique aux femmes, à qualification égale et dans des secteurs où les femmes sont sous-représentées (moins de 50 %). Monsieur *Kalanke*, évincé, a contesté la validité de la règle. La Cour de Justice a considéré que l'article 2§4 s'opposait à une réglementation nationale qui accorde automatiquement, à qualification égale, une priorité « absolue et inconditionnelle » aux femmes dans l'attribution de postes de la fonction publique, dans les secteurs où elles sont sous représentées. En tant que « dérogation à un droit individuel », l'article de la directive doit être interprété de manière stricte.

Cet arrêt a suscité une profonde émotion dans tous les pays au point que la Commission européenne rédigea, dans une communication³, son interprétation afin de préserver ce qui pouvait l'être encore dans la pratique des actions positives et de garantir un effet utile à l'article 2§4 qui, rappelons-le, avait fait l'objet d'encouragements appuyés auprès des Etats membres, 10 ans auparavant⁴.

§5 Plusieurs affaires ont donné à la Cour de Justice l'occasion de confirmer et de préciser sa jurisprudence : une « préférence en faveur d'un groupe de personnes

sous représentés ne peut pas être absolue »; la mesure dérogatoire « ne peut avoir des effets disproportionnés par rapport au but poursuivi »; enfin, elle doit « faire l'objet d'une appréciation objective des situations particulières d'ordre personnel »⁵.

§6 La directive refonte du 5 juillet 2006 mentionne toujours la possibilité de maintenir ou adopter des mesures... « pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle » (article 3)⁶ mais, au regard de l'interprétation restrictive de la Cour, on est en droit de s'interroger sur l'effectivité d'un tel objectif.

§7 En 1996, parallèlement à sa communication sur les actions positives, la Commission introduisit dans une communication, le concept de *Gendermainstreaming*⁷ afin d'intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques et actions communautaires et nationales⁸. La Commission souhaitait approfondir l'analyse des politiques au regard de l'égalité et conduire, repérer et mesurer leurs effets au moyen d'indicateurs et procédures d'analyse appropriés : « cette évaluation systématique permettrait de confirmer la réalité et l'efficacité de la prise en considération de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions envisagées et, au-delà, dans l'ensemble des politiques communautaires ». C'est de cette méthode que se sont inspirés les rédacteurs de la Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Les réseaux d'experts

§8 La Commission européenne avait créé, dès 1983, plusieurs réseaux d'experts indépendants pour s'informer elle-même et prendre en compte l'évolution de l'application du droit européen dans les Etats. Le réseau « Femmes et Hommes dans la prise de décision » - dont Eliane était la correspondante pour la Belgique - avait eu pour première mission de dessiner une carte statistique de la représentation des femmes dans les instances de décision politique, administrative, sociale et économique⁹. Au terme de cette mission, le réseau organisa en novembre 1992, une conférence à Athènes « Femmes au pouvoir » qui se clôtura par l'adoption d'une Déclaration solennelle qui revendiquait tout simplement la démocratie paritaire. Elle fut signée par plusieurs femmes ministres de l'époque¹⁰. Le Conseil des Communes et Régions d'Europe reprit les travaux de ce réseau .

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe

§9 La CCRE s'est intéressé à l'égalité entre les hommes et les femmes depuis les années 1980. Il proclame, dès sa création, que « l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur

capitale pour la démocratie ».

Les autorités locales étant les institutions de gouvernance les plus proches des citoyens, il a voulu impulser un mouvement pour les encourager à concevoir des actions de mise en œuvre de l'égalité, en l'occurrence entre les femmes et les hommes.

§10 Au sein de ce Conseil, la Commission des élues locales et régionales joua un rôle essentiel. Elle était composée de femmes « d'exception »¹¹, décidées à prendre leurs responsabilités dans leur localité respective. Cette Commission devint permanente en 1996. Elle commença par étudier la place des femmes dans les conseils communaux selon trois angles : la collecte des statistiques sexuées des élu.e.s dans les conseils locaux, le repérage des stratégies tendant à l'équilibre des sexes dans la représentation locale et l'analyse de l'impact de la présence accrue des femmes sur les modifications des décisions et les modes de gouvernance. Cette dernière question est encore d'actualité aujourd'hui dans la mesure où l'on constate que l'augmentation du nombre de femmes élues ne suffit pas pour garantir une évolution positive significative dans les conditions de vie des citoyennes ordinaires¹².

C'est notamment en vue de répondre aux axes de la Commission qu'une enquête sur l'intégration de l'égalité des sexes dans la politique locale est lancée dans sept pays européens (dont la Belgique, la France, la Grèce, la Finlande, l'Italie, le Portugal et la Suède). Elle est menée sous la direction de Jacqueline Heynen¹³, une sociologue française. Cette enquête détecte une panoplie d'actions ponctuelles à l'intention de la population féminine dans une dizaine de municipalités par pays. Ces initiatives, bien que très riches d'enseignements, sont conduites sans grands moyens ni continuité, et il n'émerge pas encore une politique d'ensemble visant l'élimination des inégalités et des discriminations à l'encontre des femmes.

La « ville pour l'égalité »

§11 S'appuyant sur le réseau exceptionnel du CCRE, la Commission permanente des élues décida alors de procéder entre 2003 et 2004, à un inventaire systématique des bonnes pratiques et de dessiner une ville virtuelle égalitaire¹⁴. C'est ainsi qu'en 2005, parut la brochure « La ville pour l'égalité »¹⁵, sur laquelle la Charte se fondera largement. La brochure se fonde sur trois objectifs : l'égalité répartition des hommes et des femmes dans la prise de décisions - ce qu'on appelle communément la « parité » -, ensuite la nécessité de disposer de mécanismes et d'instruments au service de l'égalité (en pratique : une personne en charge de la compétence, une administration, un budget) et enfin l'intégration de la dimension du genre dans toutes les compétences locales¹⁶.

La brochure reprend donc ce premier inventaire de projets précurseurs dans des domaines extrêmement variés.

§12 Parmi ceux-ci, relevons, à notre estime, les plus novateurs pour l'époque.

Au milieu des années 80, la Finlande, le Danemark et la Suède¹⁷ avaient adopté des lois imposant des *quotas* dans les organes publics décisionnels et consultatifs. Des brochures, des livrets, du mentoring (Suède), des séminaires, des écoles de politique destinée aux femmes (à Bologne et *Sister Cities going Gender* à Venise) s'attachent à « décomplexer » les femmes élues. Epinglons le « *powerbook* » suédois qui sera adapté bien plus tard par le Conseil fédéral belge de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes¹⁸.

En matière de sécurité, la ville de Montréal avait instauré dès 1990, un « programme femmes et ville » dans lequel la question sécuritaire sur les lieux publics avait été traitée en priorité, notamment dans les transports publics, initiative reprise dans plusieurs villes par la suite. Des lignes de téléphone d'urgence 24h/24 furent installées à Vienne. Le *Great London Authority* avait lancé avec les services de police métropolitain une initiative « voyage de nuit plus sûrs » qui a fait chuter le nombre d'agressions et de viols d'un tiers en un an. La ville d'Helsinki avait offert la gratuité des services publics de transport aux personnes voyageant avec un enfant en poussette.

L'aménagement de l'espace urbain a inspiré plusieurs villes. Les schémas d'aménagement et d'urbanisme ainsi que les plans d'occupations des sols ont bénéficié d'une approche *gendermainstreaming* globale à Berlin. Le gouvernement norvégien a incité des femmes à s'engager dans la confection de plans d'urbanisme dans six villes du pays. A la suite d'une enquête auprès des filles et des garçons, la ville de Ulm a procédé à des modifications d'aménagements de terrains de jeu pour tenir compte des préférences des filles. En 2004, la ville de Vienne a confié à une équipe féminine d'architectes et d'urbanistes le soin de redessiner une partie de la ville dont un des résultats a été la construction de logements adaptés aux besoins des femmes et des personnes âgées.

Des initiatives ambitieuses en matière de santé des femmes ont été menées par la Ville de Vienne en association avec l'hôpital de Vienne, comme des programmes d'information sur la consommation de médicaments et les méthodes prévention. Responsables des soins de base pour leur population, les municipalités finlandaises ont incité à recourir à des examens préventifs réguliers et gratuits. Le Comté de Stockholm s'est focalisé, quant à lui, sur la formation des intervenants de la santé aux spécificités féminines

Nos villes et nos communes belges ont également participé à cette première vague d'initiatives, sous l'impulsion de l'Union des villes et communes de Belgique : par

la création d'une commission consultative communale des femmes à Liège, par l'aménagement des horaires des fonctionnaires communaux en fonction de leurs besoins à Huy, par la création de la maison des femmes de Verviers, et la mise sur pied d'un service Emancipation à Anvers.

§13 Sur la base de ces expériences collectées, les auteures proposèrent une méthodologie pour la mise en œuvre de politiques intégrant la dimension des sexes au niveau local, exprimée sous forme d'un plan type, couvrant 11 thèmes, par lequel les villes et les communes s'engageraient en faveur de l'égalité des sexes. Ce plan type préfigurait la structure de la Charte.

La Charte, une œuvre collective

§14 Ces initiatives éparses ont atteint leurs objectifs assignés sans pour autant avoir développé une stratégie globale. Afin de stimuler les localités à s'engager plus avant pour l'égalité, le Conseil des Communes et Régions d'Europe fit appel pour élaborer la Charte à Françoise Gaspard, une sociologue, féministe et élue maire à Dreux, et à Eliane, docteure en droit et avocate fervente défenseuse des actions positives. Cela dit, le résultat obtenu, coordonné par Sandra Ceciari¹⁹, est le fruit d'une volonté collective persévérante des maires et bourgmestres membres du Conseil, de plusieurs unions des villes, d'associations de pouvoirs locaux et de fédérations de municipalités de plusieurs pays et régions d'Europe.

§15 La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale fut officiellement lancée, le 12 mai 2006, lors des Etats généraux du CCRE à Innsbruck²⁰. Depuis lors, toute localité désireuse de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes peut signer cet instrument. Après avoir abordé le processus relatif à la signature de la Charte par chaque localité, la portée de celle-ci et son contenu sont développés.

Un engagement formel et public

§16 Les localités qui souhaitent signer la Charte formellement le font savoir auprès du CCRE et désignent un point de contact. A ce jour, la Charte a été signée par 1776 villes, communes ou régions répartis sur 35 pays d'Europe²¹. La répartition géographique des localités signataires est disparate. Toutefois, les localités les plus réceptives proviennent d'Italie, de France et d'Espagne.

Quinze communes de Belgique se sont engagées: 11 dans la Région de Bruxelles capitale²², 4 en Wallonie²³. Aucune commune en Flandre ne l'a signée alors que les villes flamandes n'avaient pas ménagé leurs efforts lors des premiers essais de territorialisation des politiques d'égalité par la mise en place de mécanismes d'actions positives dans l'ensemble du secteur public²⁴.

§17 **L'engagement pour l'égalité** est martelé à travers toute la Charte. L'article 4, combiné à l'article 8, rassemble les obligations morales et procédurales de l'autorité signataire. Celle-ci doit :

- annoncer, publiquement, la signature et la ratification de la Charte,
- mettre en œuvre les obligations de la Charte et rapporter les avancées, régulièrement et publiquement ;
- promettre de se conformer à une bonne conduite en matière d'égalité (sic),

- inciter les autres institutions publiques et politiques ainsi que les organisations privées à prendre des mesures assurant l'égalité.

Le processus d'adhésion se veut transparent à l'égard de la population, comme si les auteurs avaient craint que les choses ne soient prises à la légère, que l'adhésion ne soit que symbolique, que le CCRE ne puisse jouer le rôle de centralisateur, de plateforme d'échanges et de promotion du *gendermainstreaming* dans la vie locale. La publicité de l'engagement pris par la commune devait également permettre aux citoyens d'être au courant des décisions politiques communales et surtout d'y participer.

La portée de la Charte

§18 La Charte est, tout d'abord, un engagement politique de prendre des mesures en faveur de l'égalité et elle détaille la manière de les mettre en œuvre. Elle fait appel à la nouvelle culture du *gendermainstreaming*, c'est-à-dire de l'immersion de la notion d'égalité de genre dans toutes les politiques économiques, sociales et culturelles²⁵.

Contrairement à la philosophie originelle des actions positives (inscrite à l'article 2§4 de la directive de 1976) qui avaient un champ limité vu qu'elles ne peuvent avoir qu'une vocation temporaire, ciblées sur un objectif précis, sensible aux droits individuels de personnes exclues - droits qui ne peuvent être inutilement restreints²⁶ -, l'approche *Gendermainstreaming* peut être synthétisée comme devant être transversale, structurelle, voire préventive dans certaines circonstances :

- *Transversale* parce qu'elle envisage tous les domaines politiques: emploi, protection sociale, santé, finance, justice, mobilité, logement, éducation, sécurité, sport, etc.
- *Structurelle* parce qu'elle s'applique à toutes les phases du cycle politique (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et parce qu'elle concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque agent impliqué dans les différentes phases de la décision politique.
- *Préventive* puisqu'elle a notamment pour objectif d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes.

§19 Les aspects transversaux de la Charte sont indéniables : elle offre un très large

éventail de possibilités d'actions traversant les nombreuses compétences des pouvoirs locaux. Elle propose une réflexion systématique et recommande d'analyser les impacts de toute proposition de décision et d'en évaluer les effets *a posteriori*. L'aspect préventif est également présent car la Charte facilite la tâche des villes et communes dans le repérage de bonnes politiques et elle stimule ces localités à agir.

§20 Cependant, la Charte n'est pas contraignante. Eliane déplorait qu' :

« Il a été impossible d'obtenir dans la partie IV portant sur les engagements, qu'aucun engagement concret, réel, soit inscrit à l'intention des Autorités régionales et communales qui signeraient cette charte ...Toujours triomphait la conception de l'égalisation progressive, à la carte, selon les opportunités politiques ou financières. Combien de fois me suis-je entendu dire que mes propositions étaient irréalistes, qu'elles ne seraient pas acceptées, qu'il fallait les modérer, faute de quoi la Charte ne serait signée par aucune autorité locale. Mais signer un texte sans portée obligationnelle n'engage à rien, à la limite c'est inutile. Cela a été une des expériences les plus pénibles de mon activité d'expert. J'avais cru de bonne foi qu'en limitant nos efforts aux domaines de compétence régionaux et locaux, sur le terrain de la vie citoyenne, de la résidence, de la santé, de l'organisation des transports en commun, de l'aide sociale, des écoles, des terrains de sport, des maisons ou refuges pour femmes battues, de la violence, de la formation de la police, de la conception de la ville, nous aurions pu obtenir des engagements précis en matière de politique de genre et déclencher une véritable dynamique de l'égalité dans l'Union européenne. Cela n'a pas été possible et il faudrait que nous en tirions toutes et tous la leçon ultime. Le droit ne peut pas changer, par un coup de baguette magique, la société, les mœurs, les préjugés, la répartition des pouvoirs, la mythologie, l'état des rapports sociaux de sexe, mais le droit peut constituer un facteur important de transformation de la société par le changement des mentalités et une mise en œuvre de la norme juridique »²⁷.

Cette déception *post-partum* peut cependant être nuancée aujourd'hui. Non seulement parce que l'approche du *gendermainstreaming* a gagné du terrain depuis le propos d'Eliane, mais aussi parce que la Charte a été adoptée par près de 2.000 localités dont les plus récentes proviennent des pays de l'Est de l'Europe. Certes avec des intensités variables ou des engagements parfois de façade, ces localités expriment leur intention de contribuer à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. La publicité qui en est faite par les instances exécutives et l'assemblée de représentants qui doit ratifier la décision, est un gage de leur volonté d'agir. En signant la Charte, les pouvoirs locaux promettent de prendre des actions positives pour atténuer ou supprimer les inégalités. Même s'il n'existe pas de sanctions à l'encontre des autorités qui n'auraient rien entrepris, un contrôle démocratique peut s'exercer au sein de conseils consultatifs de femmes, ou grâce à une stimulation politique intercommunale ou régionale, sous différentes formes.

L'obligation de rendre compte publiquement des avancées donne l'occasion aux citoyens et citoyennes de poser des questions, de proposer des pistes, de participer aux décisions.

De plus, certains dispositifs aideraient à la rendre plus contraignante. A titre d'exemple, une piste serait d'imposer par voie réglementaire la désignation d'une personne de référence au profil adéquat, la création d'un service dédié à l'égalité, la rédaction d'un plan et la prévision d'un budget dans chaque commune. L'effectivité commanderait aussi de mettre sur pied une équipe d'accompagnement voire d'inspection au niveau régional afin de ne pas retomber dans les écueils qu'a connu la mise en place des actions positives dans le secteur public des années 90.

Que préconise la charte ?

§21 La Charte se revendique explicitement de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes de 1979 (CEDAW), de la Déclaration de Pékin (1995), de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et aussi de la Déclaration mondiale de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux de 1998 portant sur les femmes dans le gouvernement local.

§22 Elle a été laborieusement travaillée et a fait l'objet de débats intenses et de nombreux amendements²⁸. On y trouve des principes de bonne gouvernance (droit d'être informé, publicité des actes, obligation de motiver les décisions, consultation des publics concernés, *etc.*), des recommandations pour la gestion du personnel et des moyens de communication, qui apparaissent communs à tous services publics.

§23 Elle est articulée autour de trois parties.

La **première partie** proclame que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice. La trame argumentaire est méthodique : les signataires sont invités à reconnaître que des inégalités ou des discriminations existent et qu'il convient de les supprimer. L'élimination des discriminations directes et indirectes passe par l'analyse de tous les préjugés afin de lutter contre les stéréotypes qui assignent les rôles aux femmes et aux hommes. Ensuite, les décisions politiques, les méthodes et instruments doivent faire l'objet d'analyses d'impacts différenciés, y compris budgétaires, sur les femmes et les hommes.

La première étape consiste en l'élaboration d'un plan d'actions, planifié, et budgété selon les ressources humaines et financières²⁹. La question de savoir s'il faut qu'un tel plan soit approuvé par l'ensemble d'un collège avant d'agir peut donner lieu à des discussions à l'infini entre les partisans du formalisme et ceux

qui privilégient l'action directe, immédiate.

La **deuxième partie** balise les procédures que l'autorité locale signataire doit suivre. Deux ans après la signature de la Charte, un plan doit être adopté. Dans l'intervalle, celui-ci doit être soumis à de « larges consultations ». Ensuite, l'autorité doit rendre compte régulièrement des progrès réalisés et actualiser son plan le cas échéant. Enfin, elle doit s'engager à participer au système d'évaluation et d'échanges que le CCRE a mis en place. Ce dernier point est capital pour la prolifération des actions promouvant l'égalité. En effet, la Charte a été nourrie d'initiatives spontanées dont nous avons déjà cité quelques exemples³⁰, et dont la transmission et la remise en question sont de nature à faire naître de nouvelles actions similaires, voisines ou innovantes.

La **troisième partie** envisage tous les domaines de compétences des localités.

§24 Le signataire reconnaît tout d'abord le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues, par la poursuite de l'objectif de « démocratie paritaire », et s'engage à mettre en œuvre ce principe dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs et dans les nominations à tout organe externe. Alors que la Charte semble favorable à l'adoption de quotas en encourageant les partis politiques à « prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas, afin d'augmenter le nombre de femmes candidates ou élues » (article 2.4), un bémol y est mis un peu plus loin lorsqu'il est conseillé aux autorités locales de « s'assurer qu'aucun poste public ou politique n'est réservé à un sexe ou considéré comme devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées » (article 2.6). Ce premier engagement tient évidemment au cœur des candidates à l'élection. Depuis 2005, l'entrée des femmes dans les conseils régionaux et locaux a progressé sans atteindre pour autant la parité et ce, malgré les lois de la plupart des Etats membres sur la composition des listes électorales. En 2015, dans l'Union européenne, 36% des conseillers municipaux sont des femmes et parmi les maires, on compte 15% de femmes³¹. Ces taux sont à peu près semblables en Wallonie et en Région bruxelloise³². Un panorama récent de la présence des femmes dans les institutions politiques et administratives de l'Observatoire du CCRE constate une légère amélioration globale très diversement répartie dans les 41 pays analysés³³.

En 2019, Emil Broberg, l'actuel président de la Commission permanente pour l'égalité du CCRE, déclare encore : « si les quotas sont indispensables, ils ne sont pas la panacée. Les femmes font face à des défis structurels et à des préjugés profondément enracinés. Des mesures plus énergiques doivent être prises par les partis politiques, par toutes les sphères de gouvernance et la société civile »³⁴.

§25 Une autre manière de faire participer à la prise de décision est le recours à la consultation publique via toutes les structures existantes (conseils consultatifs,

comités de quartiers, planification participative, sondages, *etc.*) et à l'incitation du public à s'investir. Il peut s'agir de consultations spécifiques pour les femmes (article 7.3). La coopération avec le plus grand nombre de partenaires publics et de la société civile est encouragée, particulièrement avec les partenaires sociaux (article 5).

§26 Toute proposition de changement devrait passer par une analyse de la situation, désormais sexuée, tant du point de vue des procédures, des pratiques, des modèles que de l'allocation des ressources, l'identification des priorités et des besoins de l'ensemble de la population. Les propositions de changement doivent « identifier leur impact potentiel sur les femmes et les hommes avant de prendre les décisions finales » (article 9.3).

Cette procédure d'objectivation des décisions que la Charte préconise pour le niveau local a anticipé le test genre introduit par la loi fédérale du 12 janvier 2007³⁵. Ce test genre sera lui-même intégré dans l'analyse d'impact des réglementations au niveau fédéral (AIR) rendue obligatoire par la loi du 15 décembre 2013³⁶ et ce conformément, aux recommandations de l'OCDE en matière de meilleure réglementation³⁷. Depuis lors, tous les projets de réglementation soumis au Conseil des Ministres doivent être accompagnés de cette analyse³⁸. La Fédération Wallonie-Bruxelles s'est également dotée d'un test genre³⁹ et Bruxelles d'un test égalité des chances⁴⁰. Ainsi tous les niveaux de pouvoirs sont tenus de procéder au préalable à une étude des effets de leurs projets de réglementation et de décision notamment sur le genre.

§27 Mentionnons encore que la Charte relève que les discriminations envers les hommes comme les femmes sont souvent multiples et que les signataires doivent s'attaquer à l'ensemble de leurs effets et aux préjugés qui y conduisent (article 10). La situation particulière des immigré.e.s mérite des mesures spécifiques. Dans un lieu de concertation européenne, il était naturel d'insister sur la valeur de la coopération internationale pour échanger expériences et savoirs (article 30). La constitution d'un réseau des communes urbaines et rurales est la clé du changement, *town to town, region to region*, comme les conclusions de la conférence du CCRE, à Bilbao, en juin 2018, l'ont souligné⁴¹.

§28 Cette longue, précise et redondante énumération des domaines et types d'actions dans lesquels les autorités locales ont une responsabilité peut apparaître comme un fourre-tout mêlant toutes les politiques et tous les objectifs. Pourtant, elle a le mérite de servir de guide pour un programme transversal et cohérent incluant toutes les populations. A tout le moins, elle incite à une réflexion collective partagée entre plusieurs « ministres » locaux, amenés à travailler ensemble.

De manière générale, nous constatons que le texte est très structuré mais aussi

fort répétitif, comme si les auteurs avaient voulu imprégner la conscience des « responsables démocratiquement élus » dans la promotion du bien-être de leur population.

A cet égard, notons enfin que les auteurs de la Charte se sont attachés à décliner les obligations de ces responsables en fonction de leur qualité. Ils sont pourvoyeur, commanditaire de services, planificateur, régulateur ou employeur (article 1.2). En qualité d'employeur, les autorités locales doivent traiter leur personnel féminin et masculin sans discrimination aucune. Les localités des pays hors communauté européenne s'aligneront donc sur les normes d'égalité des directives européennes en matière de recrutement, de contrats, de conditions de travail, les mécanismes de consultation et négociation. L'employeur public s'engage à prendre les mesures raisonnables pour concrétiser les droits à l'égalité y compris des actions positives. En qualité de fournisseur de biens et services, et en particulier lorsque le service public est sous-traité à un tiers, ou lorsque l'achat de biens ou de produits suppose l'appel à une entreprise externe - dans le cadre de marchés publics -, la localité veille à ce que les droits à l'égalité soient garantis (article 12). En qualité de prestataires de services, les pouvoirs locaux ont des compétences étendues pour chacune desquelles ils doivent faire respecter les droits à l'égalité en agissant pro-activement que ce soit en matière d'éducation et la formation continue, de santé, de soins et services généraux, de soins aux autres personnes à charge, de mise à disposition de services de garde d'enfants, de logement, d'emploi et de développement économique, d'inclusion sociale, de culture, de sport et de loisirs, de sécurité, de transport en commun, de planification urbaine et locale et d'environnement, de lutte contre les violences à l'encontre des femmes, d'accueil des victimes. Enfin, les autorités locales ont aussi une fonction régulatrice qu'elles doivent remplir en prenant « en compte les besoins, intérêts et conditions d'existence des femmes et des hommes » de manière générale (article 29) notamment pour protéger les consommateurs, assurer la sécurité et le bien-être de toutes et tous.

Les effets de la Charte

§29 En 2006, la Charte avait été lancée officiellement. L'année 2007 a, quant à elle, été déclarée *l'année de l'égalité des chances pour tous*, inspirant partout en Europe, conférences, séminaires, échanges, débats, campagnes de sensibilisation. Le *mainstreaming* avait le vent en poupe, en Belgique comme ailleurs. Parmi les publications relatives au *gendermainstreaming*⁴², un guide à destination des administrations locales, « le réflexe Egalité - mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale »⁴³ a été produit conjointement par l'Institut pour l'Égalité des Chances entre Femmes et Hommes et le Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme. Ce guide s'inscrit clairement dans l'esprit de la Charte et chevauche en partie son champ d'application. Mais il vise six motifs de discrimination : le sexe, la race, ou l'origine ethnique, les convictions religieuses, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle⁴⁴. Il est très pragmatique, comme l'est la Charte : il propose une méthode complète du repérage de l'inégalité, et de son évaluation jusqu'à la correction de l'inégalité. Présenté comme le fil rouge de la politique locale en matière d'égalité des chances dans la vie quotidienne, il établit des *check list* facilement utilisables par les autorités locales. En l'absence de suivi, nous ne savons malheureusement pas pour quelles communes, quels usages, à quelle fréquence, ce guide a pu servir en matière d'égalité femmes-hommes.

§30 La suite de cette section analyse tout d'abord les effets connus de la Charte, plus précisément à détailler ce qu'on nomme le *monitoring* des progrès dans le secteur, à savoir le repérage des initiatives et l'évolution des projets en cours. Dans un second temps, une analyse est proposée au sujet des effets moins connus de la Charte, tels qu'ils existent en Belgique.

Le monitoring des progrès

§31 Au niveau européen, le CCRE a géré une plateforme d'échange, a activé un réseau de coordinateurs par pays, a diffusé une newsletter pour ses membres, organisé des conférences où des maires et députés convaincus, exposent leurs réalisations et encouragent d'autres à passer à l'action. En 2012, il s'est doté d'un organe d'évaluation : l'Observatoire sur la Charte européenne de l'égalité, composé de représentants des associations membres du CCRE, travaille en collaboration avec le réseau des coordinateurs nationaux qui eux-mêmes assurent la communication entre les signataires de leur pays et l'Observatoire. L'Observatoire « labellise » aussi les bonnes pratiques et les partage avec ses membres. La méthode par l'exemple aboutit à un guide, une *boîte à outils*⁴⁵, pour planifier des actions et mesurer, grâce à des indicateurs, le degré de mise en œuvre de la Charte européenne ainsi que pour former des transmetteurs de connaissances.

§32 Une autre source d'informations est fournie par le programme européen d'échanges et d'apprentissage entre villes, le réseau URBACT. Ce dernier a pour premier objectif d'organiser un réseau des villes européennes pour aider les décideurs et les acteurs de terrain à faire face aux grands enjeux urbains, capitaliser les bonnes pratiques et renforcer leurs compétences économiques, sociales et environnementales dans le contexte du développement des villes.

En collaboration avec l'observatoire du CCRE via son jeune réseau *Gender equal cities*⁴⁶, URBACT a présenté une sélection d'initiatives en matière d'égalité entre femmes et hommes prises par des villes. C'est le premier rapport européen sur la mise en œuvre de la Charte elle-même. Il actualise les progrès accomplis catégorisés selon six thématiques : la représentation et la participation des femmes dans les organes de décision, la gouvernance, l'égalité économique, les services publics, la planification urbaine et l'espace public, l'intégration des migrantes. La vingtaine d'initiatives commentées en cachent probablement d'autres qui devraient faire l'objet d'une prochaine publicité.

§33 Parmi les initiatives recensées, en voici quelques-unes qui illustrent les effets qu'ont produit la Charte :

- La ville de Paris sponsorise des applications privées visant à lutter contre le harcèlement de rue, par la géolocalisation de la victime qui peut alerter les proches et bénéficier d'une assistance de proximité. Plusieurs villes dont Madrid, adhèrent à la plateforme internationale Free to be par laquelle les jeunes femmes peuvent partager leurs mésaventures et les localiser pour avertir de dangers.
- Vienne amplifie sa politique en matière de logements adaptés aux besoins de tous les types de familles, mais aussi pour le réaménagement des parcs, lieux de loisir et de qualité de vie par excellence, pour assurer aux femmes à tous les âges, un égal accès et une utilisation optimale des infrastructures⁴⁷.
- Berlin a développé une stratégie d'insertion des femmes migrantes dans les quartiers où leur concentration est élevée. Le District Mothers de Neukolln fournit des modules d'initiation au système administratif, au système de soins de santé allemands, à la langue, aux droits des enfants, etc. Les mères qui en ont bénéficié transmettent leurs connaissances à d'autres familles dans des situations similaires.
- Cascais au Portugal a promu une formation pratique pour les agents publics sur les stéréotypes de genre, visant à modifier le langage, les comportements et les images utilisées par l'administration elle-même.
- Umea en Suède s'est lancé dans une collecte de toutes les données montrant les

différences de vie quotidienne entre hommes et femmes et entend les utiliser pour créer les conditions d'égal accès aux pouvoirs et construire une société en accord avec leurs vies propres.

- La commune d'Ixelles (en Belgique) est la pionnière du genderbudgeting en Belgique (BSG ou budget sensible au genre). Désormais les dépenses publiques communales sont classées en trois catégories : les crédits neutres qui concernent le fonctionnement interne (matériel bureautique, location de bureau, consommation d'eau et énergie) et n'ont pas de dimension genre ; les crédits spécifiques au genre relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité (tels que les subventions pour formations en gendermainstreaming, les salaires des fonctionnaires actifs dans le domaine du genre ou de la diversité, ou les crèches) et les crédits genrables qui relèvent d'une politique publique qui présentent une dimension de genre. Il s'agit des dépenses qui touchent directement ou indirectement aux personnes par exemple l'éclairage dans l'espace public, les infrastructures sportives, culturelles, l'accès aux formations, aux emplois, aux promotions. Le BSG est le point de départ d'une réflexion sur les politiques publiques. Cette méthode de travail a pour objectif d'attirer l'attention des personnes concernées de l'administration et des cabinets politiques sur d'éventuelles pistes de travail et actions identifiables pour promouvoir l'égalité des genres dans leurs matières.

Les effets trop peu connus de la Charte en Belgique

§34 Quelques initiatives belges sont reprises dans les rapports européens. Des rapports et études d'associations wallonnes et bruxelloises prônant l'égalité hommes/femmes fournissent également un certain nombre d'exemples d'application de la Charte en Belgique. Voici celles qui nous semblent les plus significatives.

§35 Après Evere, la première commune à avoir signé la Charte européenne, Bruxelles-ville lui emboîte le pas en 2008, et le conseil communal adopte en 2014, un plan couvrant tous les domaines⁴⁸, plan qui fait l'objet d'évaluation. Sa mise en œuvre dans chaque service est confiée à une personne qui, malgré l'engagement au plus haut niveau, rencontre des réticences dans les services. La ville a encore mis sur pied un conseil consultatif de l'égalité femmes-hommes. Tout est formellement en place pour mener de grands projets.

§36 Le gouvernement wallon proposa en 2011, une Charte pour l'égalité des chances de portée plus globale que la Charte européenne puisqu'elle engage les villes et communes wallonnes à lutter contre le racisme, l'homophobie, l'intolérance à la diversité et le sexisme⁴⁹. Désormais les communes de Wallonie peuvent signer cette charte régionale ou la Charte européenne ou, comme elles sont compatibles et sans contraintes, les deux instruments. A ce jour,

123 communes ont signé la 'charte diversité'.

§ 37 Deux associations wallonnes se sont intéressées à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les communes belges : les asbl Mouvement pour l'égalité entre femmes et hommes et Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Mouvement pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été chargé par le Gouvernement wallon de sensibiliser les communes et les provinces wallonnes à la question du *gendermainstreaming*. La démarche préalable consistait à proposer un « guide d'implantation du *gendermainstreaming* au sein des communes »⁵⁰. Ensuite, des rencontres ont été programmées avec celles qui s'étaient manifestées lors d'une première journée d'échanges et d'explications sur les chartes.

§38 Les rapports de 2018 et de 2019 recensent une vingtaine de communes visitées et montrent surtout qu'il y a encore beaucoup de travail à réaliser dans le domaine⁵¹. Néanmoins quelques exemples d'actions tangibles sont encourageants. A Namur, l'échevine de la cohésion sociale et de l'égalité, a fait adopter un plan « Mix'Cité » pour l'égalité de genre et de la diversité. Chaque échevin.e est invité.e à mettre en œuvre deux mesures qu'il/ elle a choisi. Le rapportage se fera auprès du Collège. Ne connaissant que la Charte wallonne et ignorant la Charte européenne, le plan n'a pas été envoyé au CCRE. Cependant, Namur mériterait probablement de figurer dans les meilleures pratiques européennes.

La ville de Mouscron avait signé la Charte wallonne de l'Egalité en 2013 et avait créé un Pôle de l'égalité des chances dès 2006. Ce pôle traite de toutes les discriminations conformément aux 19 critères énumérées dans la loi du 10 mai 2007. En 2015, une plateforme réunissant plusieurs services complémentaires a été créée, c'est la cellule d'actions solidaires contre le harcèlement (CASH) qui offre notamment de l'écoute, une orientation vers les services adéquats, une coordination efficace, des supports de sensibilisation, le tout dans une optique de prévention de harcèlement.

En Région de Bruxelles-Capitale, en 2015, la Ministre bruxelloise chargée de l'Egalité des chances avait mis en place un réseau des 19 échevin.e.s de l' Egalité afin de stimuler et coordonner des actions intercommunales. Le service des pouvoirs locaux a été sollicité pour former à des problématiques de genre et faire collaborer les administrations communales. De son côté, Brulocalis s'est investi dans la promotion du *gendermainstreaming* au sein des communes bruxelloises.

Quant à Synergie Wallonie pour l'égalité entre femmes et les hommes, ses travaux ont été orientés sur les leviers à actionner et les passerelles à construire entre les politiques du temps et celles de l'égalité de genre. Plus récemment, ces deux mouvements ont uni leurs efforts pour restimuler les communes et faire circuler les bonnes pratiques⁵².

Conclusions et perspectives

§39 La Charte ajoute à l'arsenal du droit de l'égalité de l'Union européenne une dimension pratique et imaginative. Elle n'oblige pas, elle propose. N'ayant aucune force obligatoire même pour les autorités qui y adhèrent - c'est sa grande faiblesse, comme l'a relevé Eliane -, elle vaut surtout par la volonté des élus locaux, qui en sont à l'origine, de faire prévaloir le droit à l'égalité dans tous les domaines et en toutes circonstances. Sa mise en œuvre est un indicateur de l'effectivité des droits et permet d'évaluer le niveau de justice et de démocratie des autorités locales. Celles-ci sont à même d'identifier les inégalités et discriminations directes ou indirectes et sont motrices de changement. Ces autorités locales ont indéniablement accru les possibilités d'émancipation des femmes dans la vie de tous les jours.

Si la partie ne semblait pas gagnée en 2006, en l'absence de contraintes et d'obligations de faire, l'opiniâtreté du CCRE a permis de recenser et de diffuser les bonnes pratiques, éparses en Europe, de valeurs inégales, 'à la carte' comme souvent lorsqu'on avance en terrain politiquement miné et que l'on agite le *non possumus* budgétaire. Les réseaux européens comme URBACT et les associations féministes notamment sont des passeurs d'idées et de méthodes, modulables selon les populations et les contextes. Si peu de communes belges sont parties prenantes à la Charte, leurs actions sont relativement efficaces. Les associations des villes et communes les soutiennent ; des mouvements de femmes rassemblent les expériences, en mesurent les effets et arpentent les administrations communales pour les convaincre de l'intérêt collectif des actions positives.

L'objectif du *gendermainstreaming* que poursuit la Charte européenne est certes de mener des politiques plus inclusives des femmes dans la société non pas pour juxtaposer des intérêts particuliers, voire les opposer, mais bien d'améliorer la gestion de la cité (sans négliger les collectivités plus rurales). Il repose sur un engagement permanent, des actions ponctuelles ou de long terme, à évaluer et réorienter en fonction des résultats. Le succès dépend d'un parti pris en faveur de l'égalité et de la justice, de la persévérance des responsables politiques, du courage pour imposer des priorités qui ne font pas nécessairement l'unanimité, d'un pilotage rigoureux, d'un goût pour la transmission des savoirs et des pratiques.

Animées de bonnes intentions, bien inspirées sur fond de réalités locales, les mesures publiques et les initiatives privées en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'ont pas encore insufflé un élan suffisant pour atteindre l'objectif. Cependant elles renforcent nos convictions, nourrissent notre capacité de persuasion. La lenteur des changements sape souvent notre optimisme mais ne peut être une raison de s'arrêter en si bon chemin.

-
1. Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (JO L 39 du 14 février 1976, pp. 40-42). Cette directive a été remplacée par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (directive 'refonte', JO L 204 du 26 juillet 2006, pp. 23-36). ←
 2. La Cour déclara qu'« en effet, l'article 2, paragraphe 4, de la directive précitée, qui doit être interprété strictement, poursuit, en prévoyant que la directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes, un but précis et limité, autoriser des mesures qui, tout en entraînant une discrimination fondée sur le sexe selon leurs apparences, visent effectivement à éliminer ou à réduire les inégalités de fait pouvant exister dans la réalité sociale entre les hommes et les femmes. Ainsi, il autorise des mesures nationales dans le domaine de l'accès à l'emploi, y compris la promotion, qui, en favorisant spécialement les femmes, ont pour but d'améliorer leur capacité de concourir sur le marché du travail et de poursuivre une carrière sur un pied d'égalité avec les hommes. Ne constitue pas une mesure de ce type une réglementation nationale qui garantit la priorité absolue et inconditionnelle aux femmes lors d'une nomination ou promotion, car celle-ci va au-delà du développement de l'égalité des chances et lui substitue le résultat, l'égalité de représentation, auquel seule la mise en œuvre d'une telle égalité pourrait aboutir » (Arrêt Eckhard Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen, aff. C-450/ 93, 17 octobre 1995). ←
 3. Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, 27 mars 1996, Com 96/0088/final. ←
 4. Recommandation 84/635/CEE du Conseil, du 13 décembre 1984, relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes (JO n° L 331 du 19. 12. 1984, p. 34). ←
 5. Dans l'arrêt *Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen* (aff. C-409-95, 11 novembre 1997) la Cour accepta que des clauses préférentielles en matière de recrutement ou de promotion dans le secteur public favorisent les candidats féminins sous condition d'une évaluation basé sur des critères pertinents pour le poste précis et non discriminatoires pour les candidates. Voy. également les arrêts *Badeck*, aff. C-158/97, 28 mars 2000 ; *Katarina Abrahamson et Leif Anderson*, aff. C-407/98, 6 juillet 2000 ; *H. Lommers*, aff.C-476/ 99, 19 mars 2002. ←
 6. Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, JO L 204 du 26 juillet 2006, pp. 23-36. ←
 7. Le Conseil économique et social des Nations Unies a défini le concept de *Gendermainstreaming* en 1997 : « l'intégration du genre dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures et les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée » (disponible à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>). ←
 8. Communication de la Commission du 21 février 1996, *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, COM(96) 67 final. Voyez entre autres De Vos D., *Des actions positives au Gendermainstreaming*, dans *Commémoration du 40^{ème} anniversaire de la Commission du Travail des Femmes*, publication du CECH, 2016, disponible à l'adresse suivante : <http://www.conseildelegalite.be/media/products/502/734/LacrationdelaCommissionduTravaildesFemmes.pdf> ←
 9. *Données statistiques concernant la participation des femmes dans la prise de décision politique et publique*, 15-11-1992, doc.Commission V/5145/93. ←
 10. Dont Edith Cresson, Melina Mercouri, Miet Smet, Rita Sussmuth et Simone Veil. ←
 11. Parmi elles, je souhaite mentionner celles que j'ai le mieux connues : Fausta Deshormes, fonctionnaire et initiatrice de la publication de la Commission, *Femmes d' Europe*, et Antoinette Pecher, conseillère communale libérale à Anvers qui organisa la 2^{ème} conférence des femmes élues en 1986. ←

12. Voir Peemans-Poullet H., « *Partager le pouvoir demain. Stratégies pour un futur paritaire* », Actes du colloque des 28 et 29 février 1996, du réseau Femmes dans la prise de décision politique, économique, sociale, sous la direction d' Eliane Vogel, qui met en doute la volonté des femmes élues de se connecter au quotidien des femmes et aux revendications des associations féministes. ←
13. Jacqueline Heynen est professeure émérite de l'université de Versailles-Saint Quentin-en-Yvelines, spécialiste en études de genre. ←
14. Ce projet a été soutenu financièrement par les 4^{ème} et 5^{ème} programmes d'actions communautaires pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (2001-2005). Décision 2001/51, JO L 17, 19 janvier 2006, p. 22. ←
15. *La ville pour l'égalité*, une méthodologie et de bonnes pratiques pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Commission européenne—DG V Emploi et Affaires sociales, 2005. Disponible en 14 langues sur le site du CCRE. ←
16. Gaspard F., *La ville pour l'égalité*, *op.cit.*, Introduction, p. 12. ←
17. La loi Suédoise de 1987 s'intitulait « *Partage du pouvoir, influence et responsabilités dans toutes les sphères de la société* ». ←
18. *Les femmes et le pouvoir - mode d'emploi*, édité par le CECH, 1999. ←
19. Alors secrétaire de la Commission permanente des élues. ←
20. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_fr.pdf ←
21. Voyez le site du CCRE à l'adresse suivante : <http://www.ccre.org/activites/view/11>. ←
22. Anderlecht, Berchem Sainte Agathe, Bruxelles, Etterbeek, Evere, Ixelles, Jette, Saint Josse-ten-Noode, Schaerbeek, Woluwe-Saint- Pierre, Woluwe-Saint Lambert. ←
23. Ath, Hannut, Huy, Gesves. ←
24. Jacqumain J., *Actions positives dans les services publics*, Fondation André Renard, n°196-197. A propos de l' arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics ; *Moniteur belge*, 23 octobre 1990. ←
25. Voyez la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales ; *Moniteur belge*, 13 février 2007 qui consacre l'obligation pour « chaque ministre d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences ». ←
26. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes ; *Moniteur belge*, 30 mai 2007, dont l'article 16 vient seulement d'être complété par un arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive (*Moniteur belge*, 1^{er} mars 2019). Cet arrêté maintient l'interprétation stricte actuelle. ←
27. Propos tenus lors d'un cours à l'Université des Femmes, 29 sept 2006, in Gubin E. et Jacques C., *Eliane Vogel-Polsky, une femme de conviction*, IEFH, 2007, p 136. ←
28. Pour une mise en perspective, voir e.a. Ceciari Sandra, ancienne secrétaire de la Commission des élues, <http://www.international-advice.org/europe/femmes-elues-le-combat-pour-legalite-3.html>. ←
29. La Ville de Bruxelles, par exemple, a consacré beaucoup d'énergie pour son plan circonstancié approuvé par le Collège et publié sur son site : <https://www.bruxelles.be/plan-daction-pour-legalite-des-femmes-et-des-hommes>. ←
30. Voyez *La ville pour l'égalité*, *op.cit.* ←
31. Voyez CCRE, « The situation of gender equality at local and regional level in Europe », disponible à l'adresse suivante : https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_Situation_of_gender_equality_at_local_and_regional_level_in_Europe_Final_report_2015_EN.pdf ←

32. *La répartition femmes-hommes en politique, sous représentation, plafond de verre, normes sexuées...et désintérêt ?*, publication de Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, février 2018. ←
33. *Les femmes en politique. Tendances locales et européennes, 2019*, disponible sur le site du CCRE : <https://www.ccre.org/img/uploads/piècesjointe/filename/CEMR\ Study\ Women\ in\ politics\ FR.pdf>. ←
34. Extrait du communiqué de presse à l'issue de la présentation de l'étude *Les femmes en politique -tendances locales et européennes*, disponible sur le site du CCRE : <https://www.ccre.org/fr/actualites/view/3943>. ←
35. Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (article 3.2) ; *Moniteur belge*, 13 février 2007. ←
36. Titre 2, chapitre 2 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ; *Moniteur belge*, 31 décembre 2013. ←
37. Recommandation du Conseil concernant la politique et la gouvernance réglementaires, OCDE, 2012. ←
38. Cette obligation est formellement respectée mais malheureusement mal exécutée comme en attestent les rapports d'évaluation du Comité fédéral d'analyse d'impact, voyez à ce sujet le site de l'Agence pour la simplification administrative : <http://www.simplification.be/sites/default/files/documents/Analyse%20d%27impact/AIR\ EvaluationR apport2014\ CAI.pdf>. ←
39. Décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la communauté française ; *Moniteur belge*, 12 février 2016. ←
40. Ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances ; *Moniteur belge*, 18 octobre 2018. ←
41. Voyez le site du CCRE : <http://www.ccre.org/img/uploads/piècesjointe/filename/Bilbao\ conference\ conclusions\ EN.pdf>. CCEMR *Conference Equality, Diversity and Inclusion Conference conclusions*. ←
42. Voyez les publications de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes in *Le gendermainstreaming, un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations*, Actes du cycle de séminaires, 200. Voyez également le *manuel pour la mise en œuvre du gendermainstreaming*, 2009. https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming. ←
43. Édité en avril 2008, en collaboration avec les Unions des villes et communes de Flandre, de Wallonie, et de Bruxelles-Capitale. ←
44. L'Institut de l'égalité et le Centre pour l'égalité ont également rédigé un manuel commun : *Pour une commune égalité*, dans l'esprit du décret wallon du 6 novembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discriminations. ←
45. *Boite à outils pour programmer et suivre les politiques et les pratiques* ; Europe direct, octobre 2015. Voyez leur site : <https://www.charter-equality.eu/?lang=fr>. ←
46. Kneeshaw S. et Norman J., Rapport 2019, voyez le site d'Urbact : <https://urbact.eu/urbact-brings-gender-equal-cities-eu>. ←
47. Sur le non-partage des espaces urbains et spécialement de loisirs entre femmes et hommes, filles et garçons, on se référera notamment aux travaux d'Yves Raibaud, géographe du genre. ←
48. Voyez le site de Bruxelles-Ville : https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/Plan_daction_EFH_2018_V2.pdf. ←
49. Voyez ce plan sur le portail de l'Action sociale en Wallonie : <http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/documents/Charte%20egalite%202016.pdf>. ←
50. Voyez le guide sur le site du Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes. <https://www.mouvementegalitefemmeshommes.be/publications>. ←

51. Rapport d'évaluation des activités de la sensibilisation de communes wallonnes au *Gendermainstreaming* (septembre 2016 à novembre 2017), disponible à l'adresse suivante : <https://www.mouvementegalitefemmeshommes.be/sensibilisation-des-communes-au-gender-mainstreaming>. ←
52. De Vos D., « *Le gendermainstreaming, et les communes dans tout ça ?* », Trait d'Union, avril, mai 2018, p. 28, et Byttebier A., *Vrouwenmix op lokaal vlak kan de wereld veranderen*, Lettre d'information avril-mai 2018, p. 38. ←