

# H. BUDGET

## APPROCHE GENRÉE DU BUDGET

### LES FICHES-ACTIONS

- |                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| 1. BUDGET SENSIBLE AU GENRE (BSG) | P. 154 |
| 2. L'EXEMPLE DE BORDEAUX          | P. 156 |
| 3. L'EXEMPLE DE GENÈVE            | P. 158 |
| 4. ÉGA-CONDITIONNALITÉ            | P. 160 |

## H. BUDGET

---



*Le processus budgétaire joue un rôle majeur car il permet de traduire dans les faits les priorités politiques : en y intégrant la dimension de genre, nous pouvons améliorer l'égalité femmes-hommes avec des mesures concrètes. Le budget « genré » est une opportunité pour l'action publique de promouvoir l'égalité en analysant l'impact d'une dépense publique. Les dépenses seront ainsi décidées et rééquilibrées selon ce critère d'égalité, afin de bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes. Par exemple, la Direction des finances et des achats (DFA) a validé un indicateur sur les marchés publics contenant une clause d'égalité professionnelle femmes-hommes.*



**Paul Simondon,**

adjoint à la Maire de Paris en charge des finances, du budget, de la finance verte et des affaires funéraires

---

**E**n France, il est désormais obligatoire pour les collectivités de produire un **rapport annuel la situation en matière d'égalité femmes-hommes**. En effet, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, ce rapport. La loi concerne les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants (voir fiche méthodologique >M1).

Ce rapport annuel constitue une base de données chiffrées permettant une mise en lumière des potentielles inégalités. Il est également indispensable pour mettre en place un budget genré.

Le budget genré – budget ou budgétisation sensible au genre (BSG) ou encore *gender budgeting* – est l'étude de l'impact de la distribution des ressources publiques sur l'égalité des femmes et des hommes, réalisée à travers l'analyse des budgets. Les politiques et les programmes sont examinés en vue de déterminer s'ils sont susceptibles de réduire ou d'augmenter les inégalités entre les sexes. Ce BSG est au service d'une approche intégrée du genre qui vient alors questionner toutes les politiques municipales, départementales ou régionales de manière transversale (>H1).

A titre d'exemple, les villes de Bordeaux (>H2) et de Genève (>H3) ont établi un « budget genré » de façon partielle sur la thématique « sport ». C'est un point de départ qu'il convient d'examiner et de généraliser.

Par ailleurs il peut être envisageable, sous certaines conditions, d'appliquer l'éga-conditionnalité (voir le glossaire et notions et concepts utiles) dans un appel à projets ou un appel d'offres, selon un cadre juridique précis (>H4).

## H1 / BUDGET SENSIBLE AU GENRE

FICHE ACTION : H1		RUBRIQUE : BUDGET		THÈME : APPROCHE GENRÉE DU BUDGET		ACTION : BUDGET GENRÉ
TAG	CIRCULER	FAIRE DU SPORT ET FLANER	ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES	SE SENTIR EN SÉCURITÉ	PARTICIPER	AUTRE
	X	X	X	X	X	

### Budget sensible au genre (BSG)

**Description** : un budget genré, de quoi s'agit-il ? Dans la mesure où le budget est un des principaux outils techniques d'une politique, d'une stratégie, d'un projet, l'articulation avec le genre est déterminante pour passer de l'égalité des droits (de jure) à l'égalité réelle (de facto).

**Un budget n'est jamais neutre** : il reflète des choix politiques, sociaux, économiques, écologiques, etc. Les orientations budgétaires ont des impacts sur les différentes composantes de la population et sur les inégalités comme les progrès sociaux, économiques et culturels.

**Le budget genré** (budget ou budgétisation sensible au genre (BSG) ou encore *gender budgeting*), est l'étude de l'impact de la distribution des ressources publiques sur l'égalité des femmes et des hommes, réalisée à travers l'analyse des budgets. Ceux des politiques et des programmes sont examinés en vue de déterminer s'ils sont susceptibles de réduire ou d'augmenter les inégalités entre les sexes.

Analyser le budget d'une collectivité revient à se poser la question : **femmes ou hommes, qui bénéficie le plus des budgets publics ?**

**La Ville de Vienne** (Autriche) a joué un rôle précurseur dans la mise en pratique du budget genré, en intégrant depuis 2006, **la budgétisation sensible au genre (BSG)** dans ses projets. Elle a revu toutes ses politiques publiques du point de vue du genre (approche intégrée du genre) puis a exposé les résultats dans un chapitre distinct, à savoir qui bénéficie, femme ou homme, des différents postes du budget.

L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité - également appelée **budgétisation sensible au genre - (BSG)** - consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au **volet financier des politiques publiques**.

Ainsi, cette analyse conduit à se demander si **la collecte** (impôts, taxes, paiement du service etc.) et **la distribution** des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement des services, etc.) **renforcent ou diminuent les inégalités de genre**.

Une nouveauté en France : l'obligation, pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s, de produire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes**.

En effet, **l'article 61** de la loi du 4 août 2014 sur *l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s de présenter, **préalablement aux débats sur le projet de budget**, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

## Bonne pratique

Des manuels et des guides ont été produits pour accompagner les collectivités :

- Autriche : **Guidance Gender Budgeting in Public Administration**
- Belgique : **Gender Mainstreaming Manual**
- France : **La budgétisation sensible au genre**, un guide produit par le **Centre Hubertine Auclert**

Ce dernier guide, très documenté, permet de comprendre la budgétisation sensible au genre (BSG) en faisant le lien avec **l'approche intégrée de l'égalité** (la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques). Il précise que scruter les politiques publiques sous l'angle financier et

mesurer leurs impacts en matière d'égalité constituent des enjeux d'égalité, **de bonne gouvernance et d'évaluation**.

Afin de mettre en œuvre le BSG, ce guide précise la méthodologie et les outils, qui reposent essentiellement sur 4 points :

1. Des statistiques ventilées par sexe
2. La connaissance des inégalités femmes-hommes
3. Les définitions et le renseignement d'indicateurs sexués
4. La formation des personnels sur l'égalité femmes-hommes et sur l'approche intégrée de l'égalité

## La formation

Ces notions sont assez ardues à se concrétiser. **La formation conçue par Perfégal et proposée par le Centre Hubertine Auclert** s'articule ainsi sur deux journées autour de :

- l'apport de connaissances théoriques et méthodologiques, la budgétisation sensible au genre (BSG) et ses outils d'une part et

sur l'élaboration d'un budget d'une collectivité locale en France, d'autre part ;

- l'application concrète avec des exemples européens, des mises en situation, un travail sur l'argumentaire et la stratégie à mettre en place dans les collectivités participantes.

POINTS FORTS	POINTS DE VIGILANCE
L'élaboration d'un budget sensible au genre (BSG) et d'un rapport sur la situation en matière d'égalité vont de pair et permettront d'objectiver des inégalités et de mettre en lumière leur réalité, ce qui aidera ensuite à convaincre les décideur-euse-s.	La démarche est relativement complexe et nécessite de se former. Comme toute nouvelle politique publique, l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes, va devoir faire appel à des compétences qui restent à développer.

## Voir dans le détail :

- **Le guide** réalisé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) et le Centre Hubertine, destiné à accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (voir aussi fiche > M5).

À ne pas confondre avec **le rapport de situation comparée(RCS)**, qui concerne les ressources humaines de la collectivité, en vue de la production du bilan social.

- Les pratiques à Bordeaux (fiche > H2) et à Genève (fiche > H3).

## H2 / BUDGET GENRÉ À LA VILLE DE BORDEAUX

FICHE ACTION : H2		RUBRIQUE : BUDGET		THÈME : APPROCHE GENRÉE DU BUDGET		ACTION : BUDGET GENRÉ À LA VILLE DE BORDEAUX
TAG	CIRCULER	FAIRE DU SPORT ET FLANER	ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES	SE SENTIR EN SÉCURITÉ	PARTICIPER	AUTRE
		X				Finances

### L'exemple de Bordeaux et le budget sport

**Description : Le budget genré ou Budget sensible au genre (BSG), de quoi s'agit-il ?** (voir la fiche > H1).

Les pratiques sportives des femmes butent sur des obstacles qu'il s'agit d'identifier de façon méthodique afin de pouvoir efficacement résoudre les problèmes. La ville de Bordeaux (en 2015) a souhaité **mesurer les inégalités dans l'accès des femmes à la pratique sportive et analyser les budgets qui y sont consacrés au regard du genre.**

**L'approche est budgétaire et comptable. Sur la masse des moyens publics accordés aux pratiques sportives :**

- Quelle somme revient respectivement aux hommes et aux femmes ?
- Combien de licencié-e-s des deux sexes dans les clubs subventionnés ?
- Combien de bénéficiaires par sexe, des activités proposées directement par les services municipaux de la jeunesse, des sports, de la politique de la ville ?

« Il apparaît qu'environ 70 % des moyens sont consacrés aux garçons et aux hommes. Cette proportion s'aggrave si l'on considère la mise à disposition des équipements sportifs. Certes, de nombreux équipements sont mixtes (piscines). Quelques-uns sont exclusivement occupés par des femmes (salles de danse, de gym).

Mais l'immense majorité du parc est consacré aux sports masculins, que ce soit dans des équipements mis à disposition des associations et clubs (salles et stades) ou dans les nombreux équipements sportifs d'accès libre de la ville (skateparks, city-stades, streetbasket, pétanque), en principe destinés à toutes et tous mais quasi exclusivement occupés par des hommes. Une cartographie de ces équipements et de leur utilisation par sexe fait partie du recensement nécessaire à l'élaboration d'une politique égalitaire » explique **Yves Raibaud**, géographe du genre qui, avec son équipe, a mené cette étude.

**Ce constat sévère, révélant une inégalité devant l'impôt**, a été présenté lors des enquêtes aux élu-e-s, responsables de service, directeurs et directrices de clubs.

Ce décrochage des filles est aggravé par le sexisme et la pression sur leur corps, notamment au collège. Il se poursuit à l'âge adulte pour celles qui ont des enfants et peinent à concilier vie familiale et vie professionnelle. Le déficit de propositions sportives à destination des femmes augmente mécaniquement et amplifie leurs difficultés pour trouver une offre adaptée, tandis que les propositions en direction des hommes se multiplient et se diversifient.

*Des explications sont apportées : certes, il y a moins de femmes dans le sport, mais il y en aurait de plus en plus. Les femmes seraient moins enclines à faire du sport, davantage portées vers les arts ou les études. Elles auraient moins le goût de la compétition, auraient tendance à se replier sur elles au moment de l'adolescence, seraient plus tournées vers la famille. Les garçons, eux, auraient naturellement plus besoin de jouer et de se dépenser dans des activités sportives, nécessaires pour canaliser leur violence.*

Mais les études montrent que les femmes ont quasiment autant de pratiques sportives que les hommes, mais que ce goût est contrarié concrètement dès l'enfance.

D'abord par la non-mixité des pratiques sportives qui entérine la supposée supériorité physique des garçons et amène la séparation des sexes dès l'adolescence, au détriment des filles : difficulté à constituer des équipes féminines et des clubs dans les disciplines réputées masculines (foot, rugby, vélo), manque de moyens chroniques dans des disciplines réputées féminines telles que la gymnastique et toutes les formes de danse.

## Des réponses à Bordeaux

Face à cette situation, la ville de Bordeaux a mis en place un **observatoire du sport féminin** afin de quantifier ces inégalités et élaborer **une programmation** qui rétablisse année après année l'équilibre :

- subventions accordées sur des contrats d'objectifs ;
- plages réservées aux femmes dans les équipements sportifs ;
- mixité et égalité dans les projets d'animations sportives des quartiers ;
- sécurisation et encouragement des pratiques sportives dans l'espace public ;
- promouvoir l'activité physique de manière gratuite et collective (encadrée) en différents points de la ville.



Exemple : Le fitness. Une majorité de femmes : « Ce sont 87 % de femmes qui participent à ces activités. Je m'en félicite car dans la rue et sur les places, on voit beaucoup plus d'hommes. On constate donc que dans une offre encadrée, les femmes arrivent : on répond à une attente » (parole de l'adjointe au Maire de Bordeaux en charge du sport. Elle évoque ainsi les lieux publics où certaines femmes n'osent pas aller : « La plateforme de renforcement musculaire rive droite, c'est que des hommes... Plusieurs filles

m'ont dit « le regard posé sur moi est insupportable quand je fais mes étirements donc je n'y vais plus ». Dans un programme avec un éducateur physique, elles n'hésitent pas ».

C'est une question d'égalité devant l'impôt. Mais il s'agit aussi de promouvoir une citoyenneté par le sport qui ne soit pas réservée aux garçons. Le rattrapage ne doit pas être optionnel, c'est une question de justice. Tout le monde y gagnera.

POINTS FORTS	POINTS DE VIGILANCE
La démarche permet de mettre en évidence de façon claire et relativement aisée, ici dans le domaine du sport, les inégalités entre femmes et hommes, que l'on peut mettre en regard des budgets.	Veiller à ne pas reproduire les tendances lourdes des stéréotypes sexués dans les analyses, en énonçant des généralités hâtives sur les pratiques sportives des femmes, mais aussi des hommes.

### Voir dans le détail :

- Lire l'article sur le magazine en ligne « 50/50 » (2 février 2018).
- La fiche : la ville de Genève (voir fiche > H3).

# H3 / BUDGET GENRÉ À LA VILLE DE GENÈVE

FICHE ACTION : H3		RUBRIQUE : BUDGET		THÈME : APPROCHE GENRÉE DU BUDGET		ACTION : BUDGET GENRÉ À LA VILLE DE GENÈVE
TAG	CIRCULER	FAIRE DU SPORT ET FLANER	ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES	SE SENTIR EN SÉCURITÉ	PARTICIPER	AUTRE
		X				Finances

## L'exemple de Genève et le budget sport

**Description : Le budget généré ou Budget sensible au genre (BSG), de quoi s'agit-il ?** (voir la fiche > H1)

Les pratiques sportives des femmes butent sur des obstacles qu'il s'agit d'identifier de façon méthodique afin de pouvoir efficacement résoudre les problèmes. La Ville de Genève, en 2017, a souhaité **mesurer les inégalités dans l'accès des femmes à la pratique sportive et analyser les budgets qui y sont consacrés au regard du genre.**

**L'approche est budgétaire et comptable**

**Sur la masse des moyens publics accordée aux pratiques sportives :** quelle somme revient respectivement aux hommes et aux femmes ? Combien de licencié-e-s des deux sexes y a-t-il dans les clubs subventionnés ? Combien de bénéficiaires par sexe comptent les activités proposées directement par les services municipaux de la jeunesse, des sports, de la politique de la ville ?

**La réponse de Genève**

En 2014, la Ville de Genève a lancé une réflexion sur les stéréotypes et discrimination de genre dans le sport et les loisirs sportifs. Un programme d'événements a été décliné durant toute l'année, en partenariat avec de nombreuses institutions et associations. Intitulé « Genre et sports », il a été l'occasion pour la Ville d'entamer une réflexion **sur la prise en compte du genre dans ses missions et prestations publiques liées au sport et aux loisirs.**

**Des chiffres qui parlent (voir en détail Les principaux résultats de l'enquête)**

**Les pratiques sportives des femmes**

- 84 % des femmes ayant répondu à l'enquête disent avoir une pratique sportive.
- 75 % des femmes ayant répondu à l'enquête disent avoir dû réduire ou suspendre leurs activités sportives dans leur vie (les enfants/la famille /la grossesse : 41,2 %).
- 30 % des femmes ayant répondu à l'enquête disent avoir été témoins de propos ou de gestes sexistes, 26 % en avoir vécu. Cette proportion monte à 53 % chez les étudiantes.
- 35 % des femmes ayant répondu à l'enquête préfèrent les pratiques sportives non-mixtes.

« Il apparaît qu'environ 70 % des moyens sont consacrés aux garçons et aux hommes. L'immense majorité du parc est consacré aux sports masculins, que ce soit dans les équipements mis à disposition des associations et clubs (salles et stades) ou dans les très nombreux équipements sportifs d'accès libre dans la ville (skateparks, city-stades, streetbasket, pétanque). Une cartographie de ces équipements et de leur utilisation par sexe fait partie du recensement nécessaire à l'élaboration d'une politique égalitaire » explique **Yves Raibaud**, géographe du genre qui, avec son équipe, a mené cette étude.

Dans le prolongement de ce programme, la Ville a mené en 2016 et 2017 une enquête sur les facteurs qui influencent les pratiques sportives des femmes à Genève, pour mieux connaître les attentes exprimées par les femmes et orienter au mieux l'offre sportive.

**L'analyse de l'offre sportive de la Ville de Genève**

**70 % des ressources allouées aux activités sportives subventionnées sont utilisées par les hommes :**

- les hommes sont ainsi plus nombreux à bénéficier d'une aide publique par l'intermédiaire de leur association ou club sportif ;
- les activités sportives majoritairement masculines sont davantage subventionnées que les activités sportives majoritairement féminines ;
- les hommes bénéficient de 3 à 10 fois plus d'offres d'activités correspondant à un stéréotype de sexe que les femmes.

À l'issue de l'enquête, une série de recommandations ont été formulées : la 1<sup>ère</sup> recommandation relève du « budget genré » :

**Observer : construire les indicateurs permettant de mener une analyse des politiques sportives sous l'angle du gender budgeting. Fixer des objectifs et évaluer les résultats. Reproduire une enquête de satisfaction avec des outils d'évaluation à moyen terme.**

(Voir en détail les **recommandations de l'enquête**).

Sur la base des recommandations de l'enquête, la Ville de Genève a décliné un plan d'action qui s'articule autour de plusieurs actions prioritaires. L'un des axes d'action est l'élaboration d'un budget genré (ou budget sensible au genre (BSG)) :

**Statistiques : récolter des données désagrégées selon le sexe de la fréquentation des infrastructures et des activités sportives. Réaliser une analyse régulière des données récoltées au regard du genre.**

Les autres actions prévues visent notamment à favoriser les pratiques sportives des femmes dans de bonnes conditions, comme par exemple : Favoriser la **présence des sportives dans la Ville** : développer un projet pilote de parcours sportif dans la ville réalisé avec des femmes, en le calquant sur le Plan directeur lumière (itinéraire, éclairage, difficulté, sentiment de sécurité, etc.). Voir le détail dans **Les perspectives de l'enquête**.



POINTS FORTS	POINTS DE VIGILANCE
La démarche permet de mettre en évidence de façon claire et relativement aisée dans le domaine du sport, les inégalités entre femmes et hommes, que l'on peut mettre en regard des budgets.	Veiller à ne pas reproduire les tendances lourdes des stéréotypes sexués dans les analyses, en énonçant des généralités hâtives sur les pratiques sportives des femmes, mais aussi des hommes.

#### Voir dans le détail :

- Le **rapport final et le dossier de presse** (sur la page WEB de la Ville de Genève).
- La Ville de Bordeaux (voir fiche ↗ H2).

#### Contact équipe projet [ou personne-ressource]

Héloïse Roman : Chargée de projets égalité à la Ville de Genève / Heloise.Roman@ville-ge.ch

Voir : Les liens (soulignés en bleu)

## H4 / ÉGA-CONDITIONNALITÉ

FICHE ACTION : H4		RUBRIQUE : BUDGET		THÈME : APPROCHE GÉNÉRÉE DU BUDGET		ACTION : ÉGA-CONDITIONNALITÉ
TAG	CIRCULER	FAIRE DU SPORT ET FLANER	ÊTRE PRÉSENTES ET VISIBLES	SE SENTIR EN SÉCURITÉ	PARTICIPER	AUTRE
						Finances

## Éga-conditionnalité : l'exemple de Bordeaux

**Description :** Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, l'accès aux contrats publics des collectivités territoriales est interdit aux entreprises ne respectant pas les lois sur l'égalité femmes-hommes.

Les cas d'interdiction de soumissionner à un marché public sont énumérés aux **articles 45 et 46 de l'ordonnance du 23 juillet 2015** relative aux marchés publics (*transposition en droit interne les directives de 2014, relatives à la passation des marchés publics et aux concessions*), dont les dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016. Ces cas sont repris de l'ancien article 8 de l'ordonnance de 2005

qui prévoyait déjà un certain nombre d'interdictions de soumissionner (*liées à une condamnation définitive pour des crimes et délits contre les personnes, les biens, la Nation, l'État et la paix publique*).

L'ordonnance de juillet 2015 et son décret d'application du 25 mars 2016 illustrent la volonté des pouvoirs publics de favoriser une **commande publique socialement responsable**. Ainsi, la liste des infractions énoncées par l'article 45 comporte-t-elle désormais celles relatives au travail des enfants et à toute forme de traite des êtres humains (art 225-4-1 et 225-4-7 du Code pénal).

En matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 a instauré 3 nouveaux cas d'interdiction de soumissionner à des marchés publics :

1. la condamnation définitive, et depuis moins de cinq ans, pour **délit de discrimination**, prévu à l'**article 225-1 du code pénal** (celui-ci couvre de nombreux critères de discrimination, dont toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur sexe ou de leur orientation ou identité sexuelle ou encore de l'état de grossesse).

2. pour **méconnaissance** de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (infraction prévue à l'**article L. 1146-1** du code du travail, punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros, la condamnation est inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire).

3. en raison du **non-respect de l'obligation** qui pèse sur les entreprises de plus de 50 salarié-e-s, d'engager des **négociations annuelles sur les objectifs d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, prévue à l'**article L. 2242-5 du code du travail**. Concrètement, cette obligation d'avoir engagé une négociation sur l'égalité professionnelle doit se matérialiser par l'ajout, dans les pièces constitutives du dossier de candidature à un marché public, d'une **déclaration sur l'honneur** qui atteste du respect de la législation en matière d'égalité professionnelle.

## Bonne pratique : Promotion de l'égalité *via* la commande publique à la Ville de Bordeaux

Prévenir les discriminations par les marchés publics et les finances publiques

**Action : Inclure une clause relative à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans les contrats de la commande publique de la Mairie de Bordeaux**

Un travail de réflexion avait été initié en 2015 par la Ville de Bordeaux dans l'objectif de prendre en compte dans **la politique d'achat socialement responsable** la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans l'emploi. Suite à la mutualisation des services avec Bordeaux Métropole, cet engagement a été réaffirmé et inscrit dans la politique d'achat des institutions dans le cadre du projet « Innovation et commande publique ». Grâce aux possibilités ouvertes par **la réglementation applicable en matière de commande publique** pour favoriser l'égalité femmes-hommes (candidature des opérateurs économiques, critères de sélection des candidatures, conditions d'exécution des contrats), cette volonté se traduit désormais concrètement :

- Depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2017, **un rappel à la loi** est systématisé dans les **dossiers de consultations** adressés aux entreprises dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 € (*déclaration sur l'honneur du respect des dispositions de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014*), ainsi que dans les dossiers de consultation simplifiés mis à disposition des services opérationnels pour leurs marchés publics de moins de 90 000 €.
- Une annexe portant sur **les engagements pris par les opérateurs économiques** en faveur de l'égalité femmes-hommes a été intégrée en 2017 dans un premier contrat. Sont impactés les contrats touchant les grandes entreprises soumises à des obligations en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), ne mettant ainsi pas en péril les TPE et PME du territoire. Les opérateurs économiques doivent proposer des plans de progrès et des actions concrètes contribuant à lutter contre toutes les formes de discrimination et à l'égalité femmes-hommes.

### Descriptif

À l'instar du dispositif « clauses d'insertion » en faveur des personnes défavorisées ou handicapées qui a été introduit dans l'ensemble des contrats de la commande publique (*marchés publics, délégations de service public, contrat de partenariat public privé, BEA, concessions d'aménagement*), dès lors que les circonstances s'y prêtent, la lutte contre les discriminations fait partie intégrante de la Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), y compris publiques, et constitue un des axes de la politique Achat.

### Les actions suivantes sont engagées :

- Exiger dans tous les contrats de la commande publique qui s'y prêtent, le respect des interdictions de soumissionner liées spécifiquement à la discrimination ou au non-respect de l'égalité lors de l'examen des candidatures.
- Prévoir, dans les clauses contractuelles, des engagements de promotion de l'égalité et de promotion de la diversité en termes de recrutement et de promotion des personnels, de formation et d'exercice des métiers, en fonction du secteur d'activité concerné.
- Valoriser les labels Égalité professionnelle femme-homme et Diversité auprès des opérateurs économiques partenaires.
- Accompagner les opérateurs économiques dans cette démarche.

POINTS FORTS	POINTS DE VIGILANCE
La visibilité, le volontarisme et l'engagement de la collectivité.	La jurisprudence récente du Conseil d'État (Ville de Nantes) a confirmé l'impossibilité de recourir à un critère de responsabilité sociale des entreprises.

### Voir dans le détail :

- Les liens proposés dans cette fiche.

Contact équipe projet [ou personne-ressource]

<https://www.bordeaux-metropole.fr/> ; [www.bordeaux.fr](http://www.bordeaux.fr)