

L'égalité, ça compte !

Comment mettre en œuvre

une budgétisation sensible au genre

dans les communes au Sénégal ?

Fiche 5. Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les services communaux

Le saviez-vous ?

La parité dans le conseil municipal est acquise, à Saint-Louis comme à Nabadji Civol. En revanche, dans les équipes municipales qu'emploient les communes, les inégalités femmes-hommes sont flagrantes. Les femmes sont minoritaires et moins payées dans les services municipaux en raison d'un faisceau de facteurs liés à l'égalité femmes-hommes. Le budget communal alloué aux ressources humaines bénéficie donc prioritairement aux hommes, bien que des changements soient en cours.

Qu'est-ce qui nous permet d'affirmer cela ?

Nous avons étudié les ressources humaines de la commune de Saint-Louis (principalement) et avons trouvé que :

- **Les femmes sont beaucoup moins nombreuses** : sur les 160 salarié.e.s de la commune, on ne compte que 35 femmes. Elles représentent 20% de l'effectif global du personnel municipal (personnel temporaire et permanent compris).
- **Les femmes et les hommes occupent des emplois différents et très « genrés »** : les femmes représentent 83,33% des agents au niveau du service en charge de la santé, de l'hygiène et de l'action sociale. Elles sont regroupées dans un nombre limité de secteurs. Elles ne sont que 16% à travailler au service des recettes/perception, et aucune à l'entretien, garage etc.
- **Les femmes sont moins formées** : parmi les 71 femmes agents temporaires, moins de 10 ont le baccalauréat. Elles occupent moins de postes à responsabilité. Pour ces deux raisons, elles sont aussi moins payées. La part des salaires versés aux femmes ne représente que 21% de la masse salariale. A Nabadji Civol, où les membres du bureau municipal et du secrétariat de la commune sont exclusivement des hommes, toutes les indemnités au maire, adjoints (service 313) ou au secrétariat (service 321) vont à des hommes.



- **Les emplois des femmes sont plus précaires** : à Saint-Louis, parmi les 333 employés temporaires (travail précaire), 21,32% sont des femmes (71). Sur les 195 permanents, 35 sont des femmes (soit 21,90%).
- **La Mairie finance peu de formations pour ses agents**, ce qui défavorise les femmes moins formées. Moins disponibles (responsabilité familiale) et moins payées, elles ne peuvent se payer seules des formations.
- **La Mairie n'a pas de politique pour l'égalité professionnelle** ni de stratégie pour aider les parents employés à réconcilier vie professionnelle et familiale.

« L'égalité, ça compte ! » est un projet à l'initiative du réseau international francophone

Genre en Action et de Beutou Askanwi, pôle citoyen des observatoires du genre au Sénégal, en partenariat avec les communes de Nabadji Civol et de Saint-Louis. Il a été soutenu par la Région Auvergne-Rhône-Alpes (France), le Centre International de Formation de l'Organisation Internationale du Travail (CIT-OIT) et Wallonie Bruxelles International, ainsi que le Monde selon les femmes. Contact : beutouaskanwi@gmail.com - www.genreenaction.net



Fiche 5. Favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les services communaux

Quel est le défi ?

Si les budgets dédiés aux ressources humaines employées par la commune ne favorisent pas l'égalité professionnelle, alors les communes ne sont pas équitables dans leur traitement des femmes et contribuent à perpétuer les inégalités économiques entre les sexes, mais aussi à renforcer la division du travail défavorable aux femmes. Elles doivent donc mettre en place une politique d'égalité professionnelle au sein de leur service.

Qui peut faire quoi et comment?

Le Conseil municipal peut...

- **Augmenter la part des femmes dans les équipes**, par exemple en favorisant le recrutement de femmes lors des départs en retraite des agents.
- **Changer le mode d'affectation aux postes de responsabilités** : mettre ces postes en compétition (actuellement, affectation par nomination) en accord avec le principe d'égalité des chances.
- **Pratiquer l'action positive pour augmenter le recrutement de femmes** dans les postes à responsabilité et rétablir ainsi l'équilibre femmes-hommes.
- **Veiller au ré-équilibre femmes-hommes** dans les filières (mixité des métiers).
- **Mettre en place des dispositifs d'articulation des temps de vie** (temps de travail flexible, accès à la garde d'enfants) ou relatifs au harcèlement sexuel contre les femmes au travail.
- **Veiller à ce que le financement octroyé aux formations bénéficie aux femmes comme aux hommes**, et permette aux femmes de faire évoluer leur carrière.
- **Mettre en place un programme de gestion des carrières des femmes**, des programmes de tutorat (marrainage/parrainage des jeunes femmes etc.).
- **Produire un bilan annuel sur l'égalité professionnelle** dans les services communaux.

Les services techniques (technicien.nes, responsables de programmes/projets) peuvent...

- **Se former à l'égalité professionnelle**, la lutte contre les stéréotypes au travail, le harcèlement au travail.
- **S'impliquer dans des programmes de tutorat** (marrainage/parrainage des jeunes femmes).
- **S'impliquer dans la sensibilisation des employé.es** et futures recru.es aux métiers de la commune, pour dissiper les stéréotypes de genre et favoriser la mixité.
- **Construire un tableau comparatif des métiers/salaires**.

La société civile et les citoyen.nes en général peuvent...

- **Sensibiliser les jeunes** des deux sexes à la mixité des métiers (dans les écoles, collèges).
- **Plaider auprès de la mairie pour la formation et le recrutement des femmes** et la mixité des métiers, différents aspects de l'égalité professionnelle.
- **Former les femmes (notamment les jeunes) au leadership**, auto-estime, etc., aux stratégies contre le harcèlement sexuel.
- **Sensibiliser les médias à la parité**, l'égalité professionnelle, la mixité au travail.
- **Suivre l'évolution du bilan annuel** sur l'égalité professionnelle dans les services communaux.

**L'égalité,
ça compte !**

Cette fiche a été élaborée par le Pôle Beutou Askanwi et Genre en Action sur la base de l'audit réalisé entre juillet et août 2016 dans les communes de Saint-Louis et de Nabadji Civol (Sénégal). Cinq fiches sont disponibles.

