

# Formation des formateurs.trices

Référent.e.s genre et coordinateurs.trices nationaux.ales pour la  
Charte européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes



27 septembre 2022

FRANCAIS



Financé par  
l'Union européenne

Améliorez vos connaissances et vos compétences pour soutenir la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale de votre pays.

<b>Section 1 : Introduction</b> .....	3
Contexte de la formation et objectifs d'apprentissage.....	3
Définitions et concepts clés de l'égalité des sexes.....	3
Cadres et stratégies européens et mondiaux.....	5
Égalité des sexes et gouvernement local/régional.....	8
Etat des lieux 2022 : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Section 2 : Le rôle du coordinateur.trice national.e / référent.e pour l'égalité des sexes</b> .....	9
<b>Section 3 : Les signataires de la Charte</b> .....	11
<b>A. Qui sont les signataires, comment entrer en contact avec eux et comprendre leurs besoins ?</b> .....	11
<b>B. Comment créer des opportunités pour les signataires ?</b> .....	15
<b>Section 4 : Éléments d'une bonne formation (à l'égalité des sexes)</b> .....	15
Qu'est-ce que la formation à l'égalité des sexes ?.....	15
Développer et dispenser votre formation .....	16
Le formateur/facilitateur.....	17
Sujets et outils à inclure.....	17
Statistiques.....	20
<b>Section 5 : Focus thématique : Marchés publics sensibles à la dimension de genre</b> ..	21
<b>Section 6 : Conclusion et ressources supplémentaires</b> .....	22
Guides, formations, cours.....	22
Liens utiles .....	23
<b>Remerciements</b> .....	24
<b>A propos du CCRE</b> .....	24

## Section 1 : Introduction

### Contexte de la formation et objectifs d'apprentissage

Afin de renforcer les capacités des coordinateurs.trices nationaux.ales (*Gender Focal Points* [GFP]) des associations membres du CCRE, nous proposons une session de " formation de formateurs " afin de leur fournir des idées et des outils pour mieux accompagner les signataires de la [Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale](#) dans la planification et la mise en œuvre d'initiatives en faveur de l'égalité des sexes dans leurs territoires.

La formation de 3 heures, dispensée en anglais et en français, vise à transmettre aux participant.e.s des connaissances essentielles et des conseils pratiques. Après la formation, les participant.e.s pourront :

- Avoir une bonne compréhension générale des définitions de l'égalité des sexes, des politiques et cadres pertinents et des méthodologies d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, programmes et processus ;
- Être informés du rôle et des responsabilités des coordinateurs.trices nationaux.ales de la Charte / des PFG et comprendre comment leur travail en tant qu'association nationale (et en tant que membre du CCRE) peut soutenir les signataires de la Charte européenne pour l'égalité dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Être capable d'évaluer les besoins des signataires sur leur territoire et d'élaborer des sessions de formation pertinentes à dispenser localement ;
- Avoir accès aux outils et aux méthodes permettant de renforcer les connaissances et la capacité des signataires à remplir leurs engagements et leurs responsabilités.

Cette brochure a été préparée afin de fournir des informations et des références supplémentaires aux participant.e.s à la formation, qu'ils pourront également réutiliser ou traduire dans leur langue locale pour une utilisation ultérieure.



### SONDAGE BRISE-GLACE

Quel pays/association nationale représentez-vous ?  
(épingler sur la carte)

Quelles sont vos attentes pour la session d'aujourd'hui ?



### Définitions de l'égalité des sexes, concepts clés

Tout d'abord, examinons les différents types d'égalité.

**L'égalité formelle** part du principe que toutes les personnes sont égales et qu'il faut donc les traiter de la même manière. L'objectif est de parvenir à une égalité de traitement.

**L'égalité matérielle** part du principe qu'il existe des façons différentes de faire l'expérience de la vie en fonction des différentes communautés et que nous devons en minimiser les effets négatifs. L'objectif est de promouvoir l'égalité des résultats (équité).

**L'équité** est le processus qui consiste à être juste envers différents groupes de femmes et d'hommes. L'objectif est d'uniformiser les règles du jeu.

**L'égalité des sexes** se réfère à "l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. [Elle] implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, reconnaissant ainsi la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une question réservée aux femmes, mais devrait concerner et impliquer pleinement les hommes aussi bien que les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable centré sur les personnes." <sup>1</sup>

L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques ; elle signifie que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendent pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes.

Ce à quoi ressemble l'égalité des sexes dans la pratique :

- Les mêmes opportunités pour les femmes et les hommes dans la prise de décision
- Les mêmes possibilités de partager la responsabilité de la famille et du ménage
- L'égalité d'accès aux ressources et leur répartition entre les femmes et les hommes
- Les mêmes chances d'indépendance économique pour les femmes et les hommes
- Absence de violence sexistes et sexuelles

Sexe vs genre - Il est important de faire la différence entre le **sexe** - qui fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les humains comme étant de sexe féminin ou masculin - et le **genre**, qui fait référence aux attributs sociaux et aux opportunités associées au fait d'être une femme ou un homme et aux relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons. Le genre se reflète dans :

- Attitudes internes
- Normes sociétales
- Lois et politiques
- Ressources matérielles

---

<sup>1</sup> Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

L'**intersectionnalité** est un outil analytique permettant d'étudier, de comprendre et de réagir aux façons dont le sexe et le genre se croisent avec d'autres caractéristiques/identités personnelles, et comment ces croisements contribuent à des expériences uniques de discrimination.

## Cadres et stratégies européens et mondiaux

Un aperçu des cadres juridiques et politiques les plus importants pour l'égalité des sexes.

### Mondial - Nations Unies

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes figure à l'ordre du jour des Nations unies depuis la création de l'organisation en 1945. En 1947, la **Commission de la condition de la femme** a été créée afin de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. La Commission est toujours en activité et organise chaque année une session de deux semaines à New York.

La décennie 1975-1985 a été déclarée "Décennie de la femme" et les conférences des Nations unies sur les femmes se sont tenues à Copenhague (1980) et à Nairobi (1985). En 1979, les Nations unies ont adopté la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**, qui est sans doute l'instrument le plus important pour faire progresser et garantir l'égalité des chances pour les femmes.

En 1995, une conférence des Nations unies sur les femmes s'est tenue à Pékin, où la **déclaration et le programme d'action de Pékin** ont été adoptés. Le programme d'action met l'accent sur 12 grands domaines de préoccupation qui doivent être traités et définit les actions nécessaires que les gouvernements sont tenus de prendre pour améliorer la situation des femmes. L'**intégration de la dimension de genre** est un concept de base qui caractérise la Déclaration et le Programme d'action de Pékin.

Cinq ans après la 4e conférence mondiale sur les femmes à Pékin, la 23ème session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations unies avait pour objet "Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle". A l'issue de cet événement, le **rôle des autorités locales a été reconnu** dans le plan d'action pour la mise en œuvre de Pékin+5.

Depuis 1995, de nouvelles questions sont apparues, tandis que d'autres sont devenues plus importantes qu'auparavant : les femmes et les conflits armés, les femmes et l'environnement, le VIH (SIDA), la sécurité humaine, la traite des êtres humains, les droits et la santé génésiques et, récemment, les migrations et les réfugiés. L'implication des hommes fait désormais (enfin) partie de la stratégie des Nations unies en matière d'égalité des sexes, non seulement en encourageant les hommes à soutenir l'égalité des sexes partout où ils le peuvent, mais aussi en rappelant que l'**égalité des sexes concerne aussi bien les femmes que les hommes**, qu'il s'agit d'une situation « gagnant-gagnant », qui améliore la qualité de vie des hommes comme des femmes.

"Le document final d'Habitat III, le **nouvel agenda urbain (NUA)**, décrit les défis et les opportunités qu'offre le nouvel agenda tout en veillant à ce que l'égalité des sexes prospère

grâce à des **villes durables, inclusives et sensibles au genre**. Dans ce contexte, le NUA soutient stratégiquement la mise en œuvre de l'Agenda 2030, en particulier l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous les objectifs de développement social. Elle offre une chance de répondre aux défis et à la dynamique en constante évolution de la civilisation humaine, d'améliorer la configuration spatiale des villes et des établissements humains d'une manière inclusive du point de vue du genre, et de reconnaître l'aspect crucial des droits des femmes dans le programme de développement urbain."<sup>2</sup>

Enfin, en 2015, l'Organisation des Nations unies (ONU) a classé l'égalité des sexes comme l'une des questions thématiques et transversales essentielles à la réalisation du développement durable sur notre planète. L'égalité des sexes est abordée dans le cadre de l'objectif 5 de l'Agenda 2030 et comprend comme cible spécifique : " Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de décision de la vie politique, économique et publique ".

L'Agenda 2030 est l'expression du fait que les pays du monde veulent protéger les droits de l'homme et promouvoir l'égalité et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles.

Si les objectifs de développement durable sont mondiaux, chaque pays et chaque ville sont différents les uns des autres. Nous avons des atouts différents et sommes confrontés à des défis différents.

C'est pourquoi il peut être très utile d'inclure le principe "Ne laisser personne de côté" dans le contexte local. Cela peut vous aider à décider quels sont les défis liés au genre qui doivent être relevés dans votre municipalité.

### L'Europe et l'Union européenne

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne et de l'EEE. Il remonte à 1957, lorsque le principe "à travail égal, salaire égal" a été inscrit dans le traité de Rome.

Plusieurs **traités européens** soulignent que l'Union doit s'efforcer d'éliminer les inégalités entre les sexes et de promouvoir l'égalité transversale dans toutes ses activités. L'intégration de la dimension de genre a été établie comme une norme politique dans le traité de Nice (2003) et le traité de Lisbonne (2009).

L'UE encourage l'égalité entre les sexes de trois manières :

1. par la législation sur l'égalité de traitement
2. la prise en compte du genre comme l'intégration de la perspective de genre dans toutes les autres politiques
3. mesures spécifiques pour l'avancement des femmes

---

<sup>2</sup>Extrait de GENDER EQUALITY AND THE NEW URBAN AGENDA (ONU Femmes, 2016)  
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/UNWHabitat3Brief-en.pdf>

Les gouvernements européens et l'UE disposent d'une variété d'outils pour faire progresser l'égalité des sexes : législations, directives, conventions, programmes de financement, mécanismes institutionnels, négociations avec les partenaires sociaux, actions positives, devoirs positifs (sur le marché du travail), quotas, actions, lobbying et différentes formes de pression.

[La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres \(FEMM\)](#) du Parlement européen joue également un rôle crucial dans la promotion de l'égalité des genres en légiférant et en contrôlant l'égalité entre les hommes et les femmes, en intégrant le genre dans le travail parlementaire et en suivant la mise en œuvre des accords internationaux impliquant les droits des femmes.

[La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025](#) de l'UE vise à "réaliser une Europe égalitaire où la violence fondée sur le genre, la discrimination sexuelle et les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes appartiennent au passé. Une Europe où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont égaux." Il s'articule autour de six thèmes :

- Être libéré de la violence et des stéréotypes
- Prospérer dans une économie fondée sur l'égalité des sexes
- Diriger de manière égale dans toute la société
- Intégration de la dimension de genre et perspective intersectionnelle dans les politiques de l'UE
- Actions de financement pour faire progresser l'égalité des sexes dans l'UE
- Lutter contre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le monde entier

Il convient d'adopter une double approche dans la mise en œuvre de la stratégie, qui combine l'intégration de la dimension de genre et des actions ciblées spécifiques pour atteindre l'égalité entre les sexes. C'est également la première fois qu'une stratégie européenne vise à intégrer une perspective intersectionnelle dans sa mise en œuvre.

### National

En tant que formateur.trice en matière d'égalité des sexes, vous devez connaître certains éléments de base concernant les exigences légales pour la mise en œuvre de l'égalité des sexes et l'importance de la formation en matière d'égalité des sexes. En outre, les constitutions, lois, stratégies et mesures adoptées par le gouvernement central peuvent fournir des indications sur les domaines d'action prioritaires.

L'exemple suivant montre la dimension des exigences légales nationales concernant la formation à l'égalité entre les sexes du plus jeune État membre de l'UE : la Croatie. En Croatie :

**La Constitution** de la République de Croatie, dans son article 3, affirme que l'égalité des sexes est l'une des valeurs les plus élevées de la République de Croatie. En outre, l'article 14 indique que le sexe est l'un des motifs pour lesquels la discrimination doit être interdite.

La loi sur l'égalité des sexes, qui a le pouvoir d'une loi organique, dans ses articles 3 et 14, réglemente la mise en œuvre des programmes de formation sur l'égalité des sexes.

La politique nationale pour l'égalité des sexes pour la période 2011-2015, accompagnée d'un plan d'action pour sa mise en œuvre, prévoit des mesures liées à la formation en matière d'égalité des sexes :

- "Les contenus relatifs à l'égalité des sexes et à la législation anti-discrimination seront inclus dans la partie générale des examens d'État, judiciaires ou professionnels."
- "Formation du personnel judiciaire et du bureau du procureur de l'État, ainsi que des avocats, à l'application de la législation anti-discrimination."

### Local

Afin de promouvoir l'égalité des genres au niveau local et régional, le CCRE a lancé la **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** en 2006. La Charte est à la fois un document politique et un instrument pratique, couvrant tous les aspects des activités municipales et régionales. Elle encourage les collectivités locales et régionales à prendre un **engagement public formel** en faveur de l'égalité et à mettre en œuvre les principes énumérés dans la Charte. La signature de la Charte du CCRE implique un engagement politique à promouvoir l'égalité des sexes par des actions concrètes dans différents domaines de compétences locales et régionales : participation politique, emploi, services publics, urbanisme, etc.

La Charte est basée sur la stratégie et l'approche de l'intégration de la dimension de genre et constitue un instrument essentiel pour les représentants élus et les administrateurs des municipalités et des régions afin de mener un travail systématique et efficace en matière d'égalité des sexes.

### Égalité des sexes et gouvernement local/régional

Les élus locaux et régionaux jouent un rôle crucial dans la promotion de l'égalité des sexes sur leur territoire. En tant qu'arène politique, qu'employeur, que prestataire de services sociaux et que bâtisseur de communauté, les municipalités ont la possibilité d'adopter des **politiques sensibles au genre** et de contribuer à l'égalité entre les sexes. Cette possibilité peut également être favorisée et renforcée par des cadres juridiques et politiques.

Afin d'améliorer la prestation de services aux citoyens, les municipalités et les régions doivent veiller à ce que les femmes et les hommes, ainsi que les filles et les garçons, bénéficient de **services égaux** dans des domaines tels que l'aide sociale et l'éducation. Les besoins, priorités et souhaits des femmes et des hommes doivent avoir un impact égal sur la distribution des ressources. Les collectivités locales et régionales doivent s'occuper activement de l'égalité entre les sexes afin d'éviter qu'un groupe ne bénéficie au détriment d'un autre.

"Les gouvernements autonomes locaux jouent un rôle important dans la **réalisation des droits de l'homme** au niveau local. Par exemple, les gouvernements locaux autonomes

peuvent s'assurer que les femmes et les hommes âgés bénéficient des mêmes soins et que les garçons et les filles ont les mêmes chances de terminer leur scolarité."<sup>3</sup>

L'histoire de l'action du CCRE en faveur de l'égalité des sexes remonte à 1983. A l'origine, le CCRE s'attachait principalement à promouvoir **la participation des femmes aux processus décisionnels** et à organiser des rassemblements de femmes élues de toute l'Europe. Lors d'une première conférence tenue à Pise (1983), les élues ont insisté sur l'importance de trois points : la participation des femmes européennes aux assemblées locales et régionales, les actions menées par les institutions européennes en faveur de l'égalité des chances, et l'impact de la politique communautaire sur les collectivités locales et régionales.

Pour les aspects pratiques et techniques du travail sur l'égalité des sexes et la Charte, le CCRE dispose d'un **réseau de référent.e.s genre** qui servent de coordinateurs.trices nationaux.ales dans chaque association membre. En plus de promouvoir la Charte et de soutenir les signataires dans leur pays, ces référent.e.s assurent les liens entre le Secrétariat du CCRE et les signataires.

## Section 2 : Le rôle du coordinateur.trice nationale / référent.e.s pour l'égalité des sexes

Chaque pays européen possède une, parfois plusieurs, association(s) nationale(s) de collectivités locales et régionales. La grande majorité des **associations nationales de collectivités locales et régionales** sont membres du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE). Ces associations ont leurs propres membres, qui sont les villes, provinces, comtés ou régions de leur pays. De différentes manières, les associations fournissent une assistance dans le domaine de l'égalité des sexes à leurs membres.

Lorsque l'Observatoire en ligne a été lancé, le CCRE a mis en place un réseau de coordinateurs.trices nationaux.ales travaillant dans les associations nationales du CCRE. Le rôle de ces **référent.e.s** consiste à soutenir l'Observatoire dans le suivi de la **mise en œuvre** de la Charte au niveau local, à accroître la **visibilité** de la Charte dans leur pays, à maintenir le **contact** avec les signataires et à diffuser des informations sur la Charte au niveau local.



*Accroître la visibilité*



*Point de contact principal pour les signataires*



*Suivi de la mise en œuvre*

---

<sup>3</sup> Source : SALAR

Les coordinateurs.trices nationaux.ales ou les référent.e.s genre sont également membres *de facto* du Groupe d'experts du CCRE sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sont censés fournir des idées et des contributions au plaidoyer européen du CCRE sur la base des réalités et priorités locales.

Les coordinateurs.trices nationaux.ales / référent.e.s genre apportent une valeur ajoutée par le biais de :

- Leurs **connaissances** sur le gouvernement local et régional
- Leur expérience et leur expertise en matière d'égalité des sexes, d'affaires sociales et/ou d'affaires européennes.
- Leurs **réseaux** : ils sont en contact avec les membres de leur association et ont des contacts avec le terrain.
- Faciliter la collaboration avec les niveaux nationaux et européens
- Avoir accès aux décideurs
- Liens avec les organisations de la société civile



### **De bons exemples de la manière dont les associations nationales travaillent à la promotion de la Charte et de l'égalité des sexes dans leur pays.**



Association des municipalités basques (EUDEL) : Collaboration étroite avec l'institut des femmes basques (ex : [Virginia Woolf Basqueskola pour les élues locales](#)) et coordination d'un réseau de municipalités basques pour l'égalité entre hommes et femmes et contre la violence sexiste ([Berdinsarea](#)).

Association française du CCRE (AFCCRE) : Avoir une commission pour l'égalité composée d'élues locales françaises, organiser des visites d'étude dans d'autres pays pour un apprentissage mutuel, organiser des séminaires nationaux sur la Charte.

Association des villes allemandes/Association allemande du CCRE (RGRE) : Conférences nationales régulières sur la Charte, collaboration étroite avec le réseau d'experts techniques et les ministères fédéraux ([Groupe de travail fédéral des bureaux municipaux des femmes et des organismes de promotion de l'égalité](#)).

Section italienne du CCRE (AICCRE) : collecte de bonnes pratiques. Conseils municipaux de femmes au sein des municipalités qui traitent des questions d'égalité et de genre.





Association nationale des autorités locales de Géorgie (NALAG) : travaille avec ONU Femmes, USAID pour soutenir les signataires.

Conférence permanente des villes et municipalités de Serbie (SCTM) : dispose d'un réseau de signataires de la Charte qui se réunit deux fois par an. Bonne collaboration avec l'Association suédoise des autorités locales et des régions (SALAR) pour échanger des connaissances et renforcer les capacités en matière d'intégration de la dimension de genre.



## Section 3 : Les signataires de la Charte

### A. Qui sont les signataires, comment entrer en contact avec eux et comprendre leurs besoins ?

#### Etat des lieux 2022 : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Comme mentionné ci-dessus, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ("la Charte") est un outil permettant aux municipalités et aux régions d'intégrer la perspective de l'égalité des sexes dans toutes leurs politiques et activités.

Afin de soutenir davantage les signataires de la Charte dans leurs efforts pour mettre en œuvre la Charte et faire progresser l'égalité des genres, le CCRE a lancé l'**Observatoire** en ligne<sup>4</sup> de la Charte européenne pour l'égalité en mars 2012. Cette plateforme en ligne présente les **meilleures pratiques** et exemples de politiques locales réussies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et facilite l'apprentissage par les pairs entre les signataires. Elle comprend également des **ressources** et des **conseils** sur la manière de développer un plan d'action pour l'égalité, ainsi qu'une base de données (l'"Atlas") qui fournit des informations sur les collectivités locales et régionales qui ont signé la Charte.

---

<sup>4</sup> [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)



2021 a été une année charnière pour la Charte, elle a marqué 15 ans d'engagement et d'action en faveur de l'égalité des sexes et des droits des femmes au niveau local et régional dans toute l'Europe.

Ce qui a commencé par une poignée de gouvernements locaux déclarant leur intention d'agir pour promouvoir l'égalité des sexes sur leur territoire s'est transformé en une communauté européenne de **2 000 signataires** dans 36 pays.

En 2022, le CCRE est en train de mettre à jour et de modifier la Charte afin de couvrir les nouveaux sujets qui se sont développés au cours des 15 dernières années.

## European Charter for Equality of Women and Men in Local Life – State of play in 2022

Country	Signatories	Country	Signatories	Country	Signatories	Country	Signatories
AL	14	FR	317	LU	22	RS	61
AT	21	GEO	21	MT	1	SK	5
BE	19	DE	60	MD	1	SI	13
BiH	4	EL	168	NL	1	ES	157
HR	32	HU	4	MK	21	SE	129
CY	35	IS	6	NO	38	CH	81
CZ	3	IT	418	PL	18	TR	36
EE	1	LV	1	PT	157	UKR	54
FI	29	LT	6	RO	4	UK	5

Zero signatories as of 2022: BG, DK, IE, XK, LI, MNE

Le Secrétariat du CCRE a actuellement accès aux Plans d'action pour l'égalité d'environ 10% des signataires. Cette formation fait partie des efforts continus pour augmenter le nombre de Plans d'action pour l'égalité et leur publication sur le site web de l'Observatoire.

### Engagements et responsabilités des signataires

Les signataires de la Charte européenne de l'égalité s'engagent à :

- promouvoir l'égalité des sexes dans leurs différents domaines de compétence

- Effectuer des évaluations de genre
- Travailler avec les citoyens, les partenaires et les parties prenantes
- Collaborer avec d'autres LRG pour partager les connaissances et les meilleures pratiques.

Ils ont également les responsabilités suivantes dans le cadre de leur engagement :

- Informer le CCRE lorsqu'ils ont signé la Charte
- Communiquer à leurs électeurs sur le respect de la Charte.
- Rédiger un plan d'action pour l'égalité dans les deux ans suivant la signature de l'accord
- Contrôler et évaluer la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité.

Garder le contact et soutenir l'Observatoire

L'Observatoire collecte des informations sur les Signataires via l'Atlas (base de données des Signataires) et leurs plans d'action. Les associations nationales peuvent maintenir le contact et fournir des informations aux gouvernements locaux/régionaux et aux Signataires dans leur pays via : le site web de l'association, la réalisation d'enquêtes, des formations sur l'égalité des sexes dispensées aux politiciens après les élections, la diffusion et/ou l'adaptation de la [boîte à outils des indicateurs](#).

Le CCRE joue un rôle de soutien :

- Assurer la maintenance technique de l'Observatoire et la mise à jour de son contenu
- Fournir des services d'assistance aux associations et aux signataires
- Partage d'informations (actualités, publications, bonnes pratiques)
- Organiser des réunions et des événements
- Mener des actions de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et promouvoir les bonnes pratiques locales au niveau européen.

Différentes vitesses pour différents besoins

En 2015, à la suite du projet pilote visant à développer des indicateurs pour suivre la mise en œuvre de la Charte et du rapport qui en a résulté, et sous la direction d'EUDEL, une **approche différenciée** des signataires a été proposée. Elle pourrait encore être pertinente et utile pour guider l'engagement avec les signataires.

*Niveau 1* - Une approche de premier niveau pour les **signataires qui ont signé la Charte mais n'ont pas développé de plan d'action**.

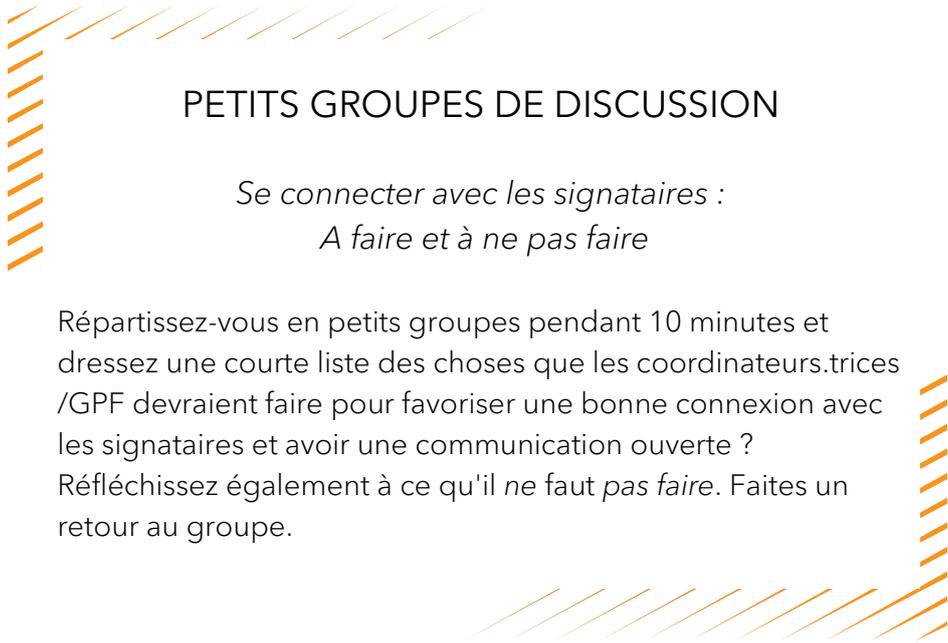
A ce niveau, l'association nationale pourrait accompagner les réflexions sur les défis et proposer des groupes de travail collectifs pour les aider à concevoir des plans d'action.

*Niveau 2* - Une approche de deuxième niveau pour les **signataires qui ont signé la Charte et développé un plan d'action**.

À ce niveau, l'association nationale pourrait les aider à mettre en œuvre et à suivre la Charte par le biais de groupes thématiques de travail : budgétisation sensible au genre, évaluation de l'impact sur le genre, clauses de genre dans les contrats, suivi, violence contre les femmes, etc.....

*Niveau 3* - Une approche de troisième niveau pour les **signataires qui ont signé la Charte, développé, mis en œuvre le(s) plan(s) d'action.**

À ce niveau, l'association nationale pourrait aider à diffuser la Charte et les **meilleures pratiques** au niveau national afin d'attirer de nouveaux signataires.



## PETITS GROUPES DE DISCUSSION

*Se connecter avec les signataires :  
A faire et à ne pas faire*

Répartissez-vous en petits groupes pendant 10 minutes et dressez une courte liste des choses que les coordinateurs.trices /GPF devraient faire pour favoriser une bonne connexion avec les signataires et avoir une communication ouverte ? Réfléchissez également à ce qu'il *ne faut pas faire*. Faites un retour au groupe.

Lors de la session de formation organisée par le CCRE le 27 septembre 2022, les participant.e.s se sont répartis en petits groupes de discussion pour échanger sur le thème de la manière de se connecter avec les signataires et ce qu'il faut faire (et ne pas faire), les participant.e.s ont souligné que :

- Les hommes devraient être impliqués dans cette question. Surtout si l'on considère que les hommes sont généralement les décideurs et que nous devrions trouver un moyen de les impliquer davantage.
- Les associations devraient utiliser le réseau (valeur ajoutée du CCRE), améliorer les connexions et apprendre les unes des autres.
- Ils doivent utiliser la Charte comme un outil et un objectif et l'intégrer dans leur travail quotidien.
- Valeur ajoutée de la Charte = nous parlons tous le même langage
- Un changement culturel est nécessaire : il faut rendre les signatures publiques et en parler pour renforcer la confiance.
- Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour sensibiliser le public à ce sujet
- Il faut davantage de plans d'action pour l'égalité

## B. Comment créer des opportunités pour les signataires ?

Les coordinateurs.trices nationaux.ales et les référent.e.s genre pour l'égalité des sexes peuvent contribuer à l'échange de connaissances et au renforcement des capacités de leurs signataires en créant des espaces de rencontre :

- Réseau de signataires au niveau national
- Comité pour l'égalité des sexes dirigé par une association
- Conférences
- Enquêtes
- Projets

Et en offrant des formations, des compétences et un soutien, par exemple en collaborant avec le CCRE, les organisations de la société civile, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe.

D'autres cadres institutionnels offrent de nombreuses possibilités de connecter et de renforcer le travail coopératif sur l'égalité des sexes : Projets européens, jumelages de villes / coopération décentralisée, réseaux de plans d'action URBACT, ONU Femmes / PNUD / OCDE.

Parmi les programmes actuels de l'UE (période 2021-2027), des financements sont disponibles par le biais de :

- [Programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs » \(CERV\)](#)
- [Europe globale : Instrument de voisinage, de développement et de coopération internationale](#) / [Programme d'éducation et de sensibilisation au développement \(DEAR\)](#)
- [Horizon Europe](#)
- [Fonds social européen Plus \(FSE+\)](#)
- [Fonds européen de développement régional \(FEDER\)](#)
- [Fonds européen agricole pour le développement rural \(FEADER\)](#)
- [Fonds Asile, Migration et Intégration \(AMIF\)](#)
- [Dispositif de redressement et de résilience \(RRF\)](#)

En outre, les associations nationales et les signataires peuvent rechercher des ressources financières et un soutien via les ministères nationaux, les partenariats avec le secteur privé et les fondations.

## Section 4 : Éléments d'une bonne formation (égalité des sexes)

### Qu'est-ce que la formation à l'égalité des sexes ?

Selon ONU Femmes, la formation à l'égalité des sexes est un « outil, une stratégie et un moyen d'opérer une transformation individuelle et collective vers l'égalité des sexes par la

sensibilisation, l'apprentissage de l'autonomie, le renforcement des connaissances et le développement des compétences ».

Elle fournit aux participant.e.s les **connaissances**, les **compétences** et les **valeurs** pertinentes qui leur permettent de contribuer à la mise en œuvre efficace de la stratégie d'intégration de la dimension de genre dans leur domaine, leur organisation, leur institution ou leur pays. La formation à l'égalité entre les hommes et les femmes s'inscrit dans un processus à plus long terme et continu qui vise à sensibiliser les participant.e.s à la pertinence de l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur travail et à identifier les outils appropriés.

Si une association nationale prévoit d'offrir une formation sur l'égalité des sexes à son propre personnel ou aux signataires de la Charte sur son territoire, nous devons comprendre quels doivent être les principaux objectifs d'apprentissage. Par exemple, en tant que politiciens, fonctionnaires et administrateurs, nous voulons que les Signataires soient capables de :

- Identifier les inégalités de genre dans leur domaine d'activité
- Définir les objectifs en matière d'égalité des sexes
- Tenir compte du genre dans la planification et la mise en œuvre des politiques
- Suivre les progrès
- Évaluer les programmes dans une perspective de genre

## Développer et dispenser votre formation

Afin de créer un module ou un cours de formation efficace, les objectifs de la formation doivent être clairement identifiés. Il faut pour cela évaluer les besoins actuels, décrire les changements attendus et établir des liens avec les cadres ou stratégies plus larges en matière d'égalité des sexes qui peuvent être pertinents.

Une fois les besoins évalués et les objectifs de formation définis, élaborer un programme qui présente des informations pertinentes et donne des exemples pratiques de l'application des compétences et des outils dans la pratique quotidienne.

Lors de l'élaboration du programme, pensez aux moments de réflexion, aux questions et bien sûr à l'INTERACTIVITÉ. La formation doit être une voie à double sens, l'animateur ne sait pas tout et doit reconnaître l'expertise des participant.e.s. L'animateur peut également remettre en question les préjugés implicites des participant.e.s<sup>5</sup>, les idées préconçues et (potentiellement) la résistance.

Offrez aux participant.e.s la possibilité d'exprimer leurs attentes et un espace pour décrire les défis qu'ils rencontrent dans la mise en œuvre de l'égalité des sexes/de la Charte.

Pendant les échanges, formulez vos questions de manière à encourager les réponses franches et les discussions ouvertes. Utilisez des questions ouvertes telles que : "Que pensez-vous de... ?", "Pourquoi... ?", "Comment... ?".

L'apprentissage est également renforcé lorsque les participant.e.s répondent aux questions des autres et que l'animateur résume les principaux enseignements au cours de la

---

<sup>5</sup> Définition du dictionnaire Merriam-Webster : "un parti pris ou un préjugé qui est présent mais qui n'est pas conscient ou reconnu".

présentation et des discussions. N'hésitez pas à diviser le groupe en petits groupes pour les discussions et les activités.

La formation ne doit pas être un événement ponctuel ; comme mentionné ci-dessus, elle fait partie d'un processus continu et à plus long terme. Par conséquent, toutes les formations doivent faire l'objet d'un suivi :

- Une évaluation fournie par les participant.e.s (satisfaction)
- Évaluation des apprentissages et de leur application
- Adaptation de la formation en fonction de l'expérience, sur la base du retour d'information et au fur et à mesure que les leçons sont tirées.

## Le formateur/facilitateur

Il existe autant de styles d'animation qu'il y a d'animateurs ! Pour donner quelques indications sur le rôle et les qualités d'un animateur efficace, nous citons un kit de formation sur le genre de World Vision International :

*Un facilitateur - est un éducateur, un défenseur et un modèle.*

*Un facilitateur - apporte ses expériences, ses perceptions et ses préoccupations sur les questions abordées dans l'atelier.*

*Un facilitateur - vérifie toujours ses systèmes de valeurs.*

*Un facilitateur - n'oubliez pas que les participant.e.s à l'atelier peuvent avoir des opinions différentes sur le sujet.*

En termes pratiques, un *formateur en matière de genre* doit savoir :

- Les concepts et définitions de base en matière d'égalité des sexes, droits des femmes, théories de base, lois et règlements (notamment dans leur pays)
- Où trouver des statistiques, des outils et des ressources
- Quelques exemples de bonnes pratiques

## Sujets et outils à inclure

En fonction du niveau de connaissance de votre public cible, vous pouvez envisager certaines de ces idées de sujets à aborder dans les sessions de formation que vous développerez :

- Définitions, concepts
- Des formes de discrimination qui se croisent
- Plans d'action pour l'égalité
- Données/statistiques
- Adhésion politique
- Défendre l'égalité des sexes contre les réactions hostiles
- Le leadership des femmes
- Budgétisation sensible au genre
- Violence / harcèlement sexiste

Dans les pages qui suivent, les informations présentées proviennent (sauf indication contraire) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et de la Commission européenne.

**Continuum de l'égalité entre les sexes** - explorer les différentes manières de s'engager en faveur de l'égalité entre les sexes, depuis les actions sensibles à la dimension de genre jusqu'aux actions transformatrices de genre.

FIGURE 1: **The gender equity continuum<sup>3</sup>**



(Source : UNFPA, UNICEF, ONU Femmes "Technical Note on Gender-Transformative Approaches : Un résumé pour les praticiens")

### Sensible à la dimension de genre

- tient compte des particularités de la vie des femmes et des hommes.
- vise à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité des sexes, y compris une répartition égale des ressources

### Approche transformatrice de genre

- s'attaque aux rôles, normes et relations de pouvoir préjudiciables entre les sexes
- examine, remet en question et modifie activement les normes de genre rigides et les déséquilibres de pouvoir.

**Intégration de la dimension de genre** - Il s'agit de la prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans toutes les politiques et actions. L'intégration de la dimension de genre est la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, de sorte qu'une perspective d'égalité des sexes soit incorporée à tous les niveaux et à toutes les étapes.

Les statistiques ventilées selon le sexe, les analyses/audits sur l'égalité des sexes et la prise de décision équilibrée entre les sexes sont au cœur de l'intégration de la dimension de genre.

Pour de plus amples informations sur les bonnes pratiques et les connaissances générales en matière d'égalité des sexes, le site <https://www.includegender.org> est disponible. Il s'agit d'une ressource nationale suédoise complète pour l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre qui a été traduite en anglais.

## L'approche 4R

R1 \_ **Représentation** : comment les différents sexes sont-ils représentés dans les différentes parties et processus de l'organisation ?

R2 \_ **Ressources** : comment les ressources sont-elles réparties entre les sexes ?

R3 \_ **Réalité** : dans quelle mesure la représentation et la distribution des ressources sont-elles affectées par les normes de genre dans l'organisation ?

R4 \_ **Réalisation** : quels sont les nouveaux objectifs et les mesures à formuler pour les atteindre ?

**OU Droits** : Les exigences légales offrent-elles une protection adéquate contre la discrimination et l'information pour tous les groupes cibles ?

**Évaluation de l'impact sur le genre** - Processus de comparaison et d'évaluation - selon des critères liés au genre - de la situation actuelle et des tendances en matière de législation, de politique ou de programmes.

Examine le développement attendu résultant d'une politique proposée et estime les différents effets qu'elle peut avoir (positif, négatif, neutre).

**Audit de genre** - Évaluation de la mesure dans laquelle l'égalité des sexes est effectivement institutionnalisée dans les politiques, les programmes, les structures et les procédures organisationnelles (y compris les processus décisionnels), ainsi que dans les budgets correspondants.

**Budgétisation sensible au genre** - Évaluation sexospécifique des budgets et du processus budgétaire, restructuration des recettes et des dépenses pour promouvoir l'égalité des sexes. Il s'agit de l'application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire.

**Législation, directives, conventions** - Législation = obligations légales qui sont contraignantes pour les parties concernées et qui peuvent être mises en œuvre devant un tribunal.

L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue par l'UE comme un principe fondamental, une valeur essentielle de l'UE et une condition nécessaire à la réalisation des objectifs de l'UE en matière de croissance, d'emploi et de cohésion sociale. Depuis 1996, la Commission s'est engagée à adopter une "double approche" pour réaliser l'égalité des sexes. Cette approche implique l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques, tout en mettant en œuvre des mesures spécifiques pour éliminer, prévenir ou corriger les inégalités entre les sexes. Les deux approches vont de pair et l'une ne peut remplacer l'autre. L'intégration de la dimension de genre n'est pas un objectif politique en soi, mais un moyen de parvenir à l'égalité des sexes.

**Action positive / mesures spécifiques** - Action visant à favoriser l'accès des membres de certaines catégories de personnes, dans ce cas particulier, les femmes, aux droits qui leur

sont garantis, dans la même mesure que les membres d'autres catégories, dans ce cas particulier, les hommes. Elles visent à éliminer, prévenir ou corriger les inégalités entre les sexes, à faire progresser l'égalité entre les sexes et à obtenir de meilleurs résultats pour les femmes et les hommes dans toute leur diversité.

## Statistiques

La collecte de données ventilées selon le sexe et l'âge est essentielle pour mieux comprendre les inégalités entre les sexes et pour être plus efficace dans la lutte contre celles-ci. Avec de bonnes données et statistiques, il est possible de :

- Accroître la perspicacité et les connaissances
- Soutenir l'élaboration et l'évaluation des politiques
- Mesurer les progrès
- Disposer d'une source d'information indépendante

"Ce qui est mesuré devient visible,  
ce qui est visible peut être contrôlé  
et amélioré. "

Où trouver les données sur le genre ?

- [Eurostat](#)
- [Base de données des statistiques de genre de l'EIGE](#)
- [Centre commun de recherche de l'UE](#)
- [ONU Progrès dans la réalisation des objectifs de développement durable : L'aperçu de la situation des femmes en 2022](#)
- [Mesures égales Indice de genre SDG](#)
- [Rapport du Forum économique mondial sur l'écart entre les sexes 2022](#)
- [Portail de données sur le genre de l'OCDE](#)

## PETITS GROUPES DE DISCUSSION

*Critères d'un bon formateur,  
Qualités et caractéristiques d'une bonne formation*

Répartissez-vous en petits groupes pendant 10 minutes et réfléchissez aux différents critères d'un bon formateur, aux qualités/caractéristiques d'une bonne formation, sur la base de votre propre expérience.

Les participant.e.s présentent leur liste de critères et de qualités et laissez-les en discuter avec d'autres groupes. Ajoutez des critères si certains sont manquants.

## Section 5 : Focus thématique : Marchés publics sensibles à la dimension de genre

Lors de la session de formation du 27 septembre, Sally Kneeshaw, experte URBACT en matière de politique urbaine et d'égalité des genres, a animé un module permettant aux participant.e.s d'en savoir plus sur les marchés publics sensibles au genre (GRPP). Elle a présenté URBACT et l'initiative Gender Equal Cities (pour plus de détails, veuillez consulter les diapositives PowerPoint).



### Marchés publics sensibles au genre : concepts clés, outils, avec exemples

#### *Qu'est-ce que les marchés publics ?*

- Les marchés publics sont le processus utilisé par les municipalités et autres institutions pour acheter des biens, des services et des travaux qui leur permettent de mener à bien leurs activités.
- Chez URBACT, nous considérons les marchés publics comme un levier stratégique que les villes peuvent utiliser pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux auxquels elles sont confrontées.
- Nous pensons que les marchés publics peuvent être utilisés pour créer des emplois et des apprentissages, développer les compétences des travailleurs et réduire les émissions de carbone. C'est ce que nous appelons les marchés publics stratégiques.

#### *Pourquoi les marchés publics sont-ils importants ?*

- Ampleur des dépenses - dans l'UE, environ 2000 milliards d'euros, soit environ 14 % du PIB.
- Elle peut être utilisée pour relever une série de défis économiques, sociaux et environnementaux plus vastes.
- Elle peut contribuer à combler les écarts entre les sexes
- Il peut être un élément vital de la guérison de Covid-19.
- Il existe une législation habilitante au niveau européen et national

**Les marchés publics tenant compte de la dimension de genre** sont un élément clé de l'intégration de la dimension de genre.

- vise à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes lors de l'achat de travaux, de fournitures ou de services par des organismes du secteur public à chaque étape du cycle de passation des marchés.
- la prise en compte de l'égalité des sexes dans la conception et la livraison, et le suivi des performances des fournisseurs.

#### *Comment faire ?*

- ✓ Veillez à ce que les plans d'égalité des sexes fassent référence aux marchés publics.
- ✓ Veiller à ce que les stratégies d'achat fassent référence à l'égalité entre les sexes.
- ✓ Sensibiliser et offrir des formations et des conseils

- ✓ Inclure l'analyse de genre dans toutes les étapes du cycle.
- ✓ Est-ce que le bien, le service ou le travail a une perspective de genre ?
- ✓ Sensibiliser les soumissionnaires potentiels à la prise en compte de la dimension de genre.
- ✓ Faire directement référence à l'égalité des sexes dans le titre de l'opportunité de contrat
- ✓ Par exemple : "conception, construction et gestion de centres sportifs favorisant l'égalité de participation".
- ✓ Ajouter des clauses, commander et contrôler les résultats

## ACTIVITÉ EN PETITS GROUPES

### *Conception d'une ligne de bus tenant compte du genre*

La maire d'Equalville adopte une nouvelle approche de la passation de marchés fondée sur les principes de l'égalité des sexes. Elle a obtenu des investissements pour une nouvelle ligne de bus et souhaite que des engagements et des résultats en matière d'égalité des sexes soient intégrés dès le départ.

Vous êtes chargé de concevoir l'appel d'offres pour la ligne de bus et on vous a demandé de réfléchir à la manière d'intégrer l'égalité des sexes.

- Quels types de résultats en matière d'égalité entre les hommes et les femmes souhaiteriez-vous obtenir grâce à l'achat de la ligne de bus ?
- À quoi ressemblerait le succès ? Par exemple, en ce qui concerne l'expérience des passagers, l'emplacement, l'infrastructure/la conception, la main-d'œuvre...

Discutez pendant 15 minutes

Présentez-vous - Discutez ensemble de la question - Notez vos idées - Préparez-vous à partager 3 points

## Section 6 : Conclusion et ressources supplémentaires

### Guides, formations, cours

- [Cours en ligne sur l'intégration de la dimension de genre de NALAS](#)
- [EIGE Boîte à outils pour l'intégration du genre](#)
- [Centre Hubertine Auclert \(langue française\)](#)
- [Cours gratuits d'ONU Femmes](#)
- [Agence Française de Développement \(AFD\) - MOOC Genre et développement](#)

- [Le voyage de l'égalité](#)
- [Académie de La Haye de la gouvernance locale - Gouvernance sensible au genre](#)

## Liens utiles

### CCRE

- [Charte pour l'égalité dans la vie locale](#)
- [Observatoire](#)
- [Boîte à outils des indicateurs de la Charte du CCRE / adaptation allemande \(BAG\)](#)
- [SALAR : municipalités modèles et liste de contrôle de l'intégration de la dimension de genre](#)

### Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

- [Datastore](#)
- [Boîtes à outils sur l'intégration de la dimension de genre, la budgétisation et les marchés publics](#)

### URBACT.EU

- [Rapports sur l'égalité des sexes dans les villes](#)
- [Formation en ligne sur la passation de marchés tenant compte de la dimension de genre](#)

### Ville de Vienne - Manuel L'intégration de la dimension de genre en toute simplicité

- [www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/manual.html](http://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/manual.html)

### Ville de Vienne - Manuel Intégration de la dimension de genre et planification urbaine

- [Intégration de la dimension de genre dans la planification urbaine et le développement urbain \(wien.gv.at\)](#)

### Banque européenne pour la reconstruction et le développement

- [Boîte à outils sur le genre dans la finance verte](#)

### LinkedIn

- [Groupe "Égalité des sexes dans les villes"](#)

## Remerciements

Matériel de formation préparé par Jaimie Just, Conseillère politique du CCRE en matière d'égalité des sexes et de diversité.

Le CCRE remercie Sally Kneeshaw pour les informations précieuses qu'elle a fournies sur URBACT, l'initiative Gender Equal Cities et les marchés publics sensibles au genre et la façon dont les collectivités locales et régionales peuvent les utiliser dans leurs efforts d'intégration du genre.

Nous tenons également à remercier Béatrice Tommasi et Oriane Loquet pour avoir facilité les discussions en petits groupes lors de la session de formation qui a eu lieu le 27 septembre 2022.

L'inspiration et le texte direct de cette brochure ont été tirés de : "[Train the Trainer in Gender Equality Curriculum](#)" produit dans le cadre du projet GenderStrat4EQuality (2016) ; [glossaire en ligne de l'EIGE](#), "[A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming](#)" (EIGE, 2007) ; et la publication SALAR/SCTM "The Importance of Gender Equality - Argumentation Guidelines".



## A propos du CCRE

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) est à la fois la plus ancienne et la plus large association européenne représentant les intérêts des collectivités infra-nationales. Le CCRE rassemble des associations nationales de collectivités locales et régionales de 40 pays européens et représente à travers elles tous les niveaux de gouvernement - local, intermédiaire et régional.

Le travail du CCRE est organisé selon des objectifs à long terme sous quatre "P" : People, Places, Planet et Partnership. En plus d'être un thème prioritaire spécifique, l'égalité des sexes est un facteur intégré dans toutes les activités du CCRE.

[www.cemr.eu](http://www.cemr.eu)

Cette formation de formateurs a été rendue possible grâce au soutien de la Commission européenne dans le cadre de la subvention annuelle de fonctionnement du CCRE (Projet n° 101051477, CERV-2021-OG-SGA).

*Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité du CCRE et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.*