



Guide pour l'élaboration d'un plan d'action

1. INFORMATION, PARTICIPATION ET RECHERCHE

COLLECTER DES INFORMATIONS

Personne ne peut créer un plan d'action tout seul. Entourez-vous d'une **équipe**, par exemple :

- Utilisez une équipe ou une commission à l'égalité déjà existante
- Mettez en place une équipe de pilotage qui sera responsable pour le développement et le suivi du plan d'action. Celle-ci comporte idéalement des employés de tous les services communaux, des représentants élus, ainsi que des représentants de la population civile.
- Assurez-vous que l'équipe jouisse à la fois du soutien de la politique et de l'administration et qu'elle ait la permission de demander à des personnes qui ne sont pas membres de l'équipe d'assister à une réunion au cours de laquelle les principaux objectifs seront abordés.

a) Avant de commencer à concevoir un plan d'action, il vous faut d'abord un **état des lieux** sur l'égalité dans votre commune, afin d'obtenir un **statu quo** et de mieux comprendre la situation. Vous pouvez par exemple avoir recours à des **données démographiques** sexuées de votre commune, telles que la densité de la population, le nombre de personnes issues de l'immigration ou encore des statistiques sur le chômage.

De telles données vous aideront à présenter la situation actuelle de votre communauté d'une perspective de genre. En outre, vous recevrez par cet exercice des informations sur les domaines dans lesquels il existe des **inégalités** entre les femmes et les hommes.

- b) Parcourez chaque chapitre de la Charte et comparez-le avec les données/informations de votre commune.
- c) Incluez également des données nationales et internationales sur l'égalité des sexes et les questions de genre, ainsi que des informations sur des projets locaux.
- d) Identifiez aussi les domaines où il y a un manque d'informations et de données spécifiques au genre, afin de pouvoir prévoir le lancement de futures enquêtes dans ces domaines.

→ *En partie, vous pouvez utiliser les données et statistiques collectées pour évaluer votre plan d'action.*



CONSULTER D'AUTRES PERSONNES

- a) Afin d'identifier les sujets prioritaires, vous devez contacter et consulter les **organisations** et les **institutions concernées** (p. ex. sous forme d'ateliers de travail).
- b) Vérifiez quelles suggestions et idées vous avez déjà reçues et vérifiez s'il y a des différences entre les réponses des femmes et celles des hommes.
- c) Faites participer des représentant-e-s sélectionné-e-s de votre commune, des employé-e-s, des représentant-e-s de syndicats et d'organisations non gouvernementales locales, ainsi que des (futur-e-s) utilisatrices et utilisateurs de services communaux, pour savoir quels articles de la Charte ces personnes considèrent comme les plus importants.
- d) Impliquez des personnes de toutes les couches de la population dans le processus, comme p. ex. des jeunes femmes et hommes, des personnes âgées, des lesbiennes et des gays, des minorités ethniques, des personnes en situation d'handicap, des membres de différentes religions.
- e) Partagez et comparez vos expériences avec d'autres communes qui ont signé la Charte.

INSPIRATION

Consultez des plans d'action, des bonnes pratiques et des rapports d'autres communes, même en dehors du Luxembourg.

2. FIXER DES PRIORITÉS

Cette étape consiste à analyser les informations que vous avez recueillies jusqu'à présent, afin d'identifier les questions les plus importantes et de vous y concentrer. Lorsque vous choisissez des sujets, n'oubliez pas que vous pouvez seulement obtenir des résultats si vous tenez compte des priorités politiques de votre commune, ainsi que des ressources disponibles.

Vous n'avez pas à établir vos priorités en fonction des problèmes qui peuvent être résolus le plus rapidement. Réfléchissez où des changements peuvent être réalisés année après année, étape par étape.

Comme chaque commune signataire de la Charte a des compétences, des ressources et des priorités différentes, il n'est pas nécessaire de développer des actions et des objectifs pour chaque article de la Charte. Il est plus important de réfléchir à vos propres priorités et calendriers. Par conséquent, concentrez-vous sur un certain nombre d'objectifs et de mesures, que vous considérez comme raisonnables et **réalisables**, et mettez-les en œuvre. Il peut être démoralisant de trop assumer et de ne pas pouvoir y aboutir.



VOUS VENEZ DE RÉFLÉCHIR QU'EST-CE QUI EST IMPORTANT POUR LE PLAN D'ACTION ET QUELLES SONT VOS PRIORITÉS.

- Repassez encore une fois tout en revue avec vos conseillères et conseillers et réfléchissez également aux raisons de votre sélection.
- Convenez à nouveau des missions et objectifs sélectionnés et reliez-les aux articles respectifs de la Charte.
- Convenez également des mesures appropriées, des responsabilités, des groupes cibles et du financement.
- Assurez-vous que les décideurs politiques de votre commune soutiennent les objectifs convenus et qu'ils s'engagent à poursuivre leur réalisation et à fournir les ressources nécessaires. Prévoyez du temps pour le vote au sein du conseil communal. Cela augmente l'acceptation!
- Assurez-vous qu'à la fois les cadres et les autres employé-e-s comprennent le but des objectifs et mesures du plan d'action et veulent participer à sa mise en œuvre.

3. CONCEPTION ET RÉDACTION DU PLAN D'ACTION

Il est important d'établir un calendrier approprié pour la mise en œuvre des objectifs du plan d'action ; une période de deux ans pour leur mise en œuvre ne doit pas être dépassée.

COMMENT ÉLABORER LE PLAN D'ACTION ?

Ne négligez pas le suivi et l'évaluation. Clarifiez la manière dont la mise en œuvre doit être rapportée et évaluée. Examinez quels indicateurs devraient être utilisés pour mesurer la mise en œuvre. C'est dans ce contexte que notre aide à l'évaluation (ci-après) devrait être utile pour vous.

Avant de discuter des mesures supplémentaires à prendre, n'oubliez pas d'identifier les compétences et les responsabilités de votre commune et de dresser une liste des actions et stratégies pour l'égalité des sexes qui ont déjà été mises en œuvre au niveau local. Intégrez la Charte dans d'autres stratégies de mise en œuvre de votre politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Triez les missions et les objectifs prévus par priorité en accord mutuel de toutes les personnes impliquées et fixez les critères et indicateurs d'évaluation.

N'oubliez pas que le plan d'action doit viser à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ; il ne s'agit pas de promouvoir seulement les femmes.

Maintenant, vous devriez avoir déterminé le contenu du plan d'action.



COMMENT TRANSFÉRER LES ÉTAPES PRÉCÉDENTES DANS LE PLAN D'ACTION ?

a) Formulez les missions respectives de manière ciblée et affectez-les à un domaine d'action

Par exemple : L'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes et les hommes sera encouragée → est attribué au domaine d'action « Participation des femmes à la vie professionnelle dans la communauté ».

b) Indiquez l'article auquel se réfère la mesure

Par exemple : *Article 11 : Le rôle de l'employeur*

c) Formulez les objectifs respectifs sous forme d'une mission

Par exemple : La proportion des femmes occupant un poste de direction est en augmentation

d) Précisez le groupe cible visé dans chaque cas

Par exemple : Toutes les employées communales occupant un poste de haut rang ou faisant partie du cadre, ainsi que toutes les candidates externes à des postes de direction.

e) Formulez les mesures

Par exemple : Les femmes sont spécifiquement sollicitées pour occuper des postes de direction.

f) Indiquez la période de mise en œuvre

Par exemple : 2020/2021 ou en continu à partir de 2020

g) Précisez les indicateurs

Par exemple : Pourcentage des femmes dans une fonction cadre

h) Facultatif :

Désignez les personnes responsables ou les autorités compétentes

Par exemple : Service des ressources humaines et service de l'égalité des sexes

▪ **Justifiez brièvement votre mission**

Par exemple : Les femmes sont encore insuffisamment intégrées au marché du travail et continuent à assumer la majeure partie des tâches familiales. Même les femmes bien éduquées rencontrent de nombreux obstacles, qui leur rendent difficiles l'accès et l'avancement.

▪ **Précisez le financement**

Par exemple : Budget actuel

▪ **Indiquez la zone cible**

Par exemple : L'administration communale en tant qu'employeur



ET MAINTENANT ?

Lorsque votre plan d'action vient d'être accepté par les responsables politiques de votre commune, essayez de le faire connaître autant que possible.

- Faites connaître le plan d'action à tous les membres élu-e-s des autorités locales.
- Publiez le plan sur le site web et par tout autre moyen de communication disponible.
- Envoyez le plan à toutes les personnes qui ont participé de quelque manière que ce soit.
- Informez les médias locaux et les organisations non gouvernementales locales de la publication du plan d'action.
- Proposez une réunion aux organisations locales et à toutes autres parties intéressées pour clarifier et discuter des questions relatives au plan d'action.

LE TRAVAIL SUR LE PLAN D'ACTION NE SE TERMINE PAS ICI, C'EST MAINTENANT QU'IL COMMENCE SEULEMENT !

- Rapportez régulièrement en public sur l'état d'avancement des actions.
- Si les circonstances l'exigent, corrigez le plan d'action et soumettez les adaptations à vos représentants politiques pour approbation.
- Concevez un plan de suivi pour la prochaine période.

4. ÉVALUATION

Pour soutenir les autorités locales, le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a développé en 2009 des indicateurs pour suivre la mise en œuvre des plans d'action pour les différents articles de la Charte. Ces indicateurs ont été développés sur base d'expériences et de conseils des associations nationales de collectivités locales du CCRE. Les communes ont la possibilité d'appliquer les indicateurs qui sont pertinents dans les conditions-cadres spécifiques de leur commune ou région.

ARTICLE 1 – RESPONSABILITÉ DÉMOCRATIQUE

- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes élu-e-s à votre représentation politique ou aux postes de direction des autorités locales ?



ARTICLE 2 – REPRÉSENTATION POLITIQUE

- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes élu-e-s en tant représentant-e-s politiques ?
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes qui, en tant que représentant-e-s élu-e-s occupent des fonctions politiques spéciales (p.ex. président-e-s d'une commission ou échevin-e-s) ?

ARTICLE 3 – PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE ET CIVIQUE

- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans les organes consultatifs au niveau local (par exemple Conseils consultatifs, conseils de quartier) ?
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes dans les conseils de surveillance et d'administration des organisations ou agences qui reçoivent des fonds publics de la commune ?

ARTICLE 4 – L'ENGAGEMENT PUBLIC POUR L'ÉGALITÉ

- La signature de la Charte a-t-elle été rendue publique et liée à une action de grande envergure ? Si oui, comment ?
- La commune a-t-elle adopté un plan d'action pour l'égalité des sexes après avoir signé la charte ?
- La commune fait-elle rapport publiquement et régulièrement sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité ? Si oui, sous quelle forme et à quelle fréquence ?

ARTICLE 5 – TRAVAILLER AVEC LES PARTENAIRES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

- Sur son plan d'action à l'égalité, la commune a-t-elle consulté des partenaires des secteurs public et privé, tels que des organisations de la société civile ou des partenaires sociaux ?

ARTICLE 6 – CONTRER LES STÉRÉOTYPES

- La commune offre-t-elle des formations ou des ateliers aux employé-e-s et aux élu-e-s pour lutter contre les stéréotypes sexués ?
- Si oui, quel est le pourcentage de salariés qui suivent ces cours ? Combien d'entre eux sont des femmes et combien d'hommes ?
- Quel est le pourcentage d'élu-e-s qui suivent ces cours ?



ARTICLE 9 – ANALYSE SEXUÉE

- La commune procède-t-elle, dans ses principaux domaines de compétence, à des évaluations de genre ou à des évaluations de l'impact spécifique sur les femmes et les hommes ?
- Existe-t-il un plan d'égalité des sexes officiellement approuvé ?

ARTICLE 10 – DISCRIMINATIONS MULTIPLES OU OBSTACLES

- Quelle est la proportion de personnes issues de l'immigration ou de personnes d'une autre origine ethnique dans votre communauté (dans la mesure où une telle enquête est autorisée par la loi sur la protection des données) ? Combien d'entre eux sont des femmes, combien des hommes ?
- Quel est le pourcentage de femmes issues de l'immigration ou d'autres origines ethniques qui ont un emploi, quel est le pourcentage de femmes sans emploi ?
- Quel est le pourcentage d'hommes issus de l'immigration ou d'autres origines ethniques qui ont un emploi, quel est le pourcentage d'hommes sans emploi ?
- La commune a-t-elle inclus dans son plan d'action pour l'égalité des mesures spécifiques, visant à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui sont victimes de discriminations et de désavantages multiples ?

ARTICLE 11 – LE RÔLE D'EMPLOYEUR

- Quel est le salaire moyen des employé-e-s de l'administration communale, analysé par sexe, fonction ou niveau de responsabilité ?
- Quel est l'écart de revenus entre le revenu moyen des salariés masculins et féminins occupant des postes comparables ?
- Quelle est la proportion de femmes salariées travaillant dans des domaines professionnels ou à des postes traditionnellement perçus comme « masculins » et, par conséquent, la proportion d'hommes dans des professions « traditionnellement féminines » ? (Si possible, différencié par poste ou niveau de responsabilité)
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel dans l'administration communale ? (Si possible, différencié par poste ou niveau de responsabilité)
- La commune a-t-elle adopté et mis en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
- La commune a-t-elle pris des mesures pour garantir des procédures de recrutement et de promotion équitables et transparentes ?



ARTICLE 12 – FOURNITURE DE BIENS ET DE SERVICES

- Parmi les contrats importants que la commune a signés l'année dernière, combien contiennent des dispositions visant à promouvoir l'égalité ? Les objectifs en matière d'égalité des sexes sont-ils inclus dans le mandat ?
- La commune offre-t-elle une formation à ses employé-e-s pour leur transmettre des connaissances sur les aspects liés à l'égalité des sexes dans les marchés publics ?
- Si oui, combien de salarié-e-s participent à ces formations ?

ARTICLE 13 – L'ÉDUCATION ET LA FORMATION CONTINUE

- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes employés dans les différents établissements scolaires de la commune (crèches, écoles primaires et secondaires, etc.) ?
- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes de direction dans les différents établissements scolaires ?
- Quel est le pourcentage de salarié-e-s ayant participé à une formation sur les aspects de genre dans l'éducation (différenciée selon les crèches, les écoles primaires et secondaires, etc.) ?
- La commune a-t-elle évalué le matériel pédagogique dans les écoles et autres établissements scolaires pour s'assurer qu'il permet de lutter contre les attitudes et pratiques stéréotypées ?
- La commune a-t-elle mené, en coopération avec des établissements scolaires ou des organismes d'éducation, des actions spécifiques pour promouvoir les choix non traditionnels en matière de choix de carrière ?

ARTICLE 14 – SANTÉ

- Quel pourcentage des ressources budgétaires disponibles pour la santé est consacré aux actions axées sur les besoins spécifiques des femmes et des hommes ? (Dans les communes ayant une responsabilité politique dans le secteur de la santé)
- La commune a-t-elle pris des mesures d'éducation sanitaire qui tiennent compte des aspects liés au genre ?
- La commune a-t-elle pris des mesures pour évaluer le service de santé publique dans une perspective de genre ?

ARTICLE 15 – SOINS ET SERVICES SOCIAUX

- Dans quelle mesure l'assistance sociale et les services sociaux bénéficient-ils aux femmes et aux hommes (en pourcentage et différenciés selon le type de service ou possibilités de soutien) ?
- La commune a-t-elle évalué le degré de satisfaction des femmes et des hommes par rapport aux services sociaux et offres de soutien, ou dans quelle mesure ils répondent à leurs besoins respectifs ?



ARTICLE 16 – LA GARDE DES ENFANTS

- Quel est le nombre d'enfants en âge préscolaire ?
- Quel est le nombre de places d'accueil pour les enfants en âge préscolaire (différenciées par groupe d'âge) ?
- Existe-t-il des structures de garde d'enfants pour les employé-e-s de l'administration communale ?
- Si oui, quel est le pourcentage de familles qui utilisent ces services ?

ARTICLE 17 – SOINS AUX AUTRES PERSONNES À CHARGE

- Quel est le pourcentage de salarié-e-s de l'administration publique qui travaillent à temps partiel et s'occupent d'autres membres de la famille (personnes âgées, dépendantes ou handicapées) ? Parmi eux, quel est le pourcentage de femmes et quel est le pourcentage d'hommes ?
- Sait-on combien de personnes dans la commune s'occupent à plein temps de leurs proches ? Si oui, quel est le pourcentage de femmes et quel est le pourcentage d'hommes ?
- Combien de personnes dans votre commune travaillent à plein temps dans des professions infirmières ? Parmi eux, quel est le pourcentage de femmes, quel est le pourcentage d'hommes ?
- La commune fournit-elle des services de soutien aux aidants ?

ARTICLE 18 – L'INCLUSION SOCIALE

- Les politiques d'inclusion sociale tiennent-elles dûment compte des caractéristiques spécifiques des femmes et des hommes ?
- Combien de chômeurs y a-t-il dans la commune ?
- Combien parmi eux sont des femmes, combien sont des hommes ?
- Quel pourcentage de la population de la commune dépend de prestations sociales (différencié selon le sexe et le type de prestations) ?
- Quel est le pourcentage de la population dont la langue d'origine est différente ?

ARTICLE 19 – LE LOGEMENT

- Quel est le nombre de personnes vivant dans des conditions de logement inadéquates (différencié selon le sexe du chef de famille) ?
- Combien d'entre elles sont des mères ou des pères célibataires ?
- Combien de personnes sont sans abri ou risquent de devenir sans-logis (différenciées selon le sexe) ?
- Combien de personnes sans abri ou risquant de le devenir ont été logées dans de nouveaux logements au cours d'une année (en fonction du sexe) ?



ARTICLE 20 - CULTURE, SPORT ET LOISIRS

- Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans les organes de contrôle des fédérations sportives locales ?
- Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration des associations culturelles locales ?
- Quel pourcentage du financement des sports communaux est alloué aux femmes et combien aux hommes ? Dans quelle mesure les « sports traditionnels pour hommes » ou les « sports traditionnels pour femmes » sont-ils subventionnés avec ces moyens ?
- La commune organise et finance-t-elle des projets visant à encourager les femmes et les filles à pratiquer des « sports masculins » traditionnels, ou à encourager les hommes et les garçons à pratiquer les « sports féminins » traditionnels ?

ARTICLE 21 – SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

- Quel est le nombre annuel de victimes d'incidents de sécurité, y compris les victimes d'actes de violence graves, ventilé par type d'incidents ?
- Quel est le pourcentage de femmes victimes et celui des hommes victimes (différencié par type d'agression) ?
- La commune collecte-t-elle des données sur le sentiment d'insécurité, différenciées selon le sexe ?

ARTICLE 22 – LA VIOLENCE SEXUÉE

- Quel est le nombre de cas de violence sexuelle par an ?
- Quel est le pourcentage de ces cas de violence à l'égard des femmes ?
- Quel est le pourcentage de ces cas de violence à l'égard des hommes ?
- La commune a-t-elle pris des mesures préventives pour éviter la violence fondée sur le sexe (campagnes publiques, formation de personnel spécialisé, etc.) ?
- La commune offre-t-elle des mesures de soutien spéciales aux victimes de la violence sexuelle, finance ou soutient-elle de telles mesures (par exemple des foyers pour femmes ou des logements protégés) ?

ARTICLE 23 – LE TRAFIC DES ÊTRES HUMAINS

- La commune fournit-elle, finance ou promeut-elle des mesures de soutien spécifiques pour les victimes de la traite des êtres humains ?



ARTICLE 26 – MOBILITÉ ET TRANSPORT

- La commune tient-elle compte des besoins de mobilité spécifiques des femmes et des hommes dans sa planification des transports ?
- Quel est le nombre d'usagers des transports publics, différencié par sexe, par moyen de transport, par liaison de transport et par voie de circulation (correspondant aux circonstances locales) ?
- La commune a-t-elle mené une enquête sur le degré de satisfaction des femmes et des hommes à l'égard du système de transport public local de la commune, ou dans quelle mesure cela répond à leurs besoins respectifs ?

ARTICLE 27 – DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- La commune lance ou finance-t-elle des projets visant à encourager les femmes en formation à acquérir des aptitudes et compétences traditionnellement considérées comme « masculines » ou encourage-t-elle des stagiaires masculins à acquérir des aptitudes ou des compétences traditionnellement considérées comme « féminines » ?
- La commune initie ou finance-t-elle des mesures visant à encourager les employeurs à former des femmes dans les professions traditionnellement « masculines », respectivement des hommes dans les professions traditionnellement « féminines » ? (Par exemple des éducateurs masculins ou des artisans féminins)

ARTICLE 30 – JUMELAGE ET COOPÉRATION INTERNATIONALE

- La municipalité met-elle également en œuvre des projets d'égalité dans le cadre de ses jumelages de villes ou dans le cadre de la coopération internationale ?
- Combien de femmes et d'hommes participent à ces activités chaque année ?