

# Check Liste Genre pour les formations

« Prendre en considération les spécificités, les réalités, les situations, les préoccupations, les revendications des hommes et des femmes, dans une optique d'égalité. Ceci dans tout le processus de formation syndicale, à tous les niveaux de l'organisation de la formation ».



## I. Avant la formation

### 1. Méthode/organisation

- ⇒ Rendre visible les hommes et les femmes, notamment au niveau de la représentativité (par exemple : intervenant.e.s hommes-femmes) ;
- ⇒ Renforcer la participation et l'engagement hô/fê dans le groupe de militant.e.s composant le groupe de formation :
  - Avoir/prôner/soutenir une démarche pro-active de recrutement, notamment vis-à-vis des permanent.e.s de centrale ;
  - Equilibre dans les listes de personnes à inviter. Rappel/signal (en fonction des effectifs mandatés) adressé aux permanent.e.s lorsqu'ils/elles rendent des listes déséquilibrées hô/fê ;
  - Veiller à ce que l'invitation parvienne bien aux femmes comme aux hommes (y rendre attentif.ve.s les permanent.e.s de centrale) ;
  - Analyser, évaluer et communiquer sur les causes d'abandon de la formation en termes hô-fê (mi-temps etc).
- ⇒ Etre attentif.ve aux besoins tant des hommes que des femmes : la mobilité ; la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale ; le jour de la semaine le plus difficile ; les horaires etc. Par exemple, ne pas organiser de formation le mercredi peut être une solution pour un certain nombre de groupes de participant.e.s mais systématiser ce fait peut risquer de stigmatiser les femmes dans le rôle d'unique parent responsable des questions familiales : « on ne fait pas de formation le mercredi à cause des femmes ».
- ⇒ Manière de composer les groupes de formation :
  - Avant tout veiller à une bonne mixité ;
  - Si trop peu de femmes, avoir une réflexion quant à leur répartition dans tous les groupes et sous-groupes, afin qu'elles exercent pleinement leur droit d'expression.

## 2. Préparation du contenu

- ⇒ Systématiser les statistiques « genrées » ;
- ⇒ Systématiser les données, la collecte d'information relative tant aux hommes qu'aux femmes ;
- ⇒ Veiller à un équilibre genre dans les images utilisées (ex : illustration power point) ;
- ⇒ Veiller à ce que les méthodologies, les animations, qui seront utilisées en formation tiennent compte de l'égalité entre hommes et femmes ;
- ⇒ Repérer les matières et les stimuli qui peuvent favoriser l'attention des participant.e.s à la question du genre et leur permettre d'agir.

## II. Pendant la formation

### 1. Méthode/organisation

- ⇒ Susciter des stimuli, durant la formation, pour intégrer le genre et le rendre transversal ;
- ⇒ Donner la parole aux hô/fê ;
- ⇒ Respecter des temps de parole équilibrés ;
- ⇒ Respecter les modalités pratiques de la formation : les horaires convenus, le timing des différentes étapes etc. ;
- ⇒ Construire les sous-groupes de travail en prenant en considération l'équilibre en terme de genre, veiller à ne pas isoler le sexe le moins représenté.
- ⇒ Expliquer le logo Stop violence sexiste/sexuelle à la Csc. Eventuellement, l'afficher dans la salle de formation. Éventuellement, en distribuer une copie à chaque participant.e.s qu'il.elle pourra « dégainer » en cas de propos ou comportement sexiste pendant la formation.

### 2. Contenu

- ⇒ Adopter un vocabulaire qui respecte et prenne en considération l'égalité entre hommes et femmes (féminisation, attention aux « blagues » sexistes etc.) ;
- ⇒ Avoir le réflexe de démonter, d'aborder systématiquement les stéréotypes sexistes contenus dans les différentes matières ;
- ⇒ Relever avec les participant.e.s des points où une attention genre mériterait d'être construite.

## III. Help Desk

### Une question? Le bon réflexe

- ⇒ La responsable des Femmes CSC de votre région
- ⇒ Le/la responsable égalité de votre organisation
- ⇒ Les outils : carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes ; le carnet de route des équipes syndicales.

