

Une ville à la mesure des femmes

Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes

ÉDITION 2004



Fédération
canadienne des
municipalités



Femmes et ville
Montréal

**Fédération canadienne des municipalités
Centre international pour le développement municipal**

24, rue Clarence
Ottawa (Ontario)
K1N 5P3

Brock Carlton
Directeur
Centre International pour le développement municipal

Téléphone : (613) 241-5221
Télécopieur : (613) 241-7117
Courrier électronique : international@fcm.ca
Site Internet : www.icmd-cidm.ca/

Programme Femmes et Ville de la Ville de Montréal

Service du développement culturel
et de la qualité du milieu de vie
Direction du développement social
800, boulevard de Maisonneuve Est
Montréal (Québec)
H2L 4L8

Anne Michaud
Coordonnatrice
Courriel : anmicho@ville.montreal.qc.ca
Site Internet : www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

Cette publication est accessible en ligne sur les sites :
www.icmd-cidm.ca/
www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

Liaison FCM : Renée Giroux
Conception et coordination : Anne Michaud

Recherche (1^{ère} édition) : Sophie Paquin
Rédaction (1^{ère} édition) : Danielle Stanton
Collaboration : Joyce Brown, Francine Gagnon,
Gloria Gallant

Recherche et rédaction (édition 2004) : Anne Michaud

Collaboration à la recherche : Sophie Dupiech,
Kim Cornelissen, Marie-Pierre Martinet
Révision : Susie Lamarche

Juin 2004 (2^e édition revue et améliorée);
ISBN 0-919080-71-5
Publication FCM 1030F

La Fédération remercie l'Agence canadienne de
développement international du soutien qu'elle accorde
à ses publications et à ses programmes internationaux.

La Fédération canadienne des municipalités et la Ville de Montréal (Programme *Femmes et ville*) encouragent l'utilisation, la traduction, l'adaptation et la reproduction de ce document à des fins non commerciales, à la condition d'en mentionner la source.

Une ville à la mesure des femmes – Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes

Document protégé par la loi sur le droit d'auteur © 2004 Fédération canadienne des municipalités (FCM) et Ville de Montréal (Programme *Femmes et ville*)

Tous droits réservés

*English copy available upon request.
Version española disponible bajo pedido.*

Une invitation aux municipalités d'ici et d'ailleurs

On constate de plus en plus que c'est à l'échelle des villes et des pouvoirs locaux qu'il est possible d'agir le plus efficacement pour améliorer la qualité de vie des citoyennes et des citoyens, dans tous les aspects de la vie quotidienne.

Si les hommes et les femmes sont concernés par les actions menées par les municipalités, ils le sont différemment. Ainsi, bien qu'elles soient particulièrement touchées par les décisions ayant un impact sur leurs conditions socio-économiques, le logement, les mesures de conciliation famille-travail, la sécurité, les transports, la santé, l'éducation, etc., les femmes sont peu présentes dans la vie municipale active.

En s'assurant de la participation des citoyennes, et en répondant à leurs besoins spécifiques, les municipalités peuvent jouer un rôle de premier plan dans l'atteinte de l'égalité entre hommes et femmes. C'est ce à quoi nous vous convions.

Cette publication est le fruit d'une collaboration entre le Programme *Femmes et ville* de la Ville de Montréal et le Centre international pour le développement municipal de la Fédération canadienne des municipalités. Une première édition, publiée en 1997 et largement diffusée depuis (versions française et anglaise), a suscité beaucoup d'intérêt à l'échelle internationale.

Au cours des sept dernières années, et particulièrement dans les suites du Sommet des villes d'Istanbul (*Habitat II*), un foisonnement d'initiatives ont été réalisées sur tous les continents. Ainsi, le développement de multiples réseaux facilite désormais le partage des pratiques et des connaissances au bénéfice des villes et de leurs résidentes.

La version 2004 « revue et améliorée » offre donc plusieurs références d'organismes, d'événements ou de publications pertinentes à consulter sur Internet. La version électronique du présent document sera périodiquement mise à jour, grâce, entre autres, aux réponses apportées au questionnaire en ligne que nous vous invitons à compléter pour faire connaître vos réalisations dans ce domaine.

www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

Nous espérons que ce document puisse aider les municipalités à évaluer l'impact de leurs décisions sur la qualité de vie de leurs concitoyennes, et à agir en conséquence, dans tous les domaines de la vie municipale. Enfin, nous souhaitons apporter ainsi, par le partage d'une réflexion consensuelle à l'échelle internationale et la présentation de réalisations concrètes, notre contribution au développement d'un environnement sociétal qui assure la pleine participation des femmes à la vie de la Cité, pour le bénéfice de l'ensemble de nos collectivités.

Le E majuscule est utilisé dans ce document pour alléger le texte. Il comprend le masculin et le féminin. Parce que le féminin, c'est capitale !

Table des matières

UNE INVITATION AUX MUNICIPALITÉS D'ICI ET D'AILLEURS	III
HABITER LA VILLE ENSEMBLE	1
Un enjeu local, un enjeu mondial	2
Les réseaux d'échanges : promouvoir, sensibiliser, inspirer, outiller	4
PLACE AUX FEMMES !	7
1. Des élues et des gestionnaires, à part égale	8
2. Des citoyennes à part entière	13
3. Une ville à la mesure des femmes « idéale »	17
Des engagements à prendre	17
Des structures à mettre en place	18
4. L'approche différenciée selon les sexes :	22
La ville selon elles	22
Quatre étapes pour mieux comprendre et mieux agir	23
Des méthodes et des outils pour l'application à la gestion locale de l'approche différenciée selon les sexes	30
5. Des réalisations et des initiatives	33
6. Questionnaire : Votre ville est-elle à la mesure des femmes ?	50



Habiter la ville ensemble

La ville, c'est d'abord un milieu de vie. L'architecture et l'aménagement de nos villes, de nos quartiers, et les diverses fonctions urbaines traduisent notre culture, nos valeurs, notre mode de vie, les rapports que nous entretenons, bref, notre manière de « vivre ensemble ».

La ville appartient à celles et ceux qui y vivent, et c'est d'abord à l'échelle de la ville, du quartier, que nous sommes citoyennes et citoyens. L'aménagement de l'espace et des infrastructures de la vie urbaine doit favoriser le plein exercice de la citoyenneté pour tous, femmes et hommes.

Longtemps confinées aux activités domestiques, les femmes ont graduellement gagné le domaine public. Le milieu urbain doit s'adapter à ce changement culturel et social. La ville doit désormais compter avec les femmes

En Amérique du Nord, c'est au milieu des années 70 que la place des femmes dans l'environnement urbain est devenue un sujet de réflexion chez les chercheuses. Dans les années 80 et 90, cette préoccupation a commencé, avec les interventions de groupes de femmes, à marquer la vie municipale. Plusieurs villes ont répondu à leurs demandes en implantant des mécanismes formels : le *Safe City Committee* à Toronto, le Programme *Femmes et ville* à Montréal, la *Commission Femmes et ville* à Québec.

Les mises en œuvre des politiques de développement régional et local, et le débat entourant les récentes fusions municipales ont donné lieu à une nouvelle mobilisation des groupes de femmes et organismes voués à l'égalité des sexes. Afin que les nouvelles villes s'engagent résolument dans la voie de l'égalité femmes/hommes, Montréal, Ottawa et Québec ont privilégié, entre autres stratégies, la ratification de la *Déclaration mondiale de IULA sur les femmes dans le gouvernement local*. La création d'instances consultatives *Femmes et ville* a également fait l'objet de revendications et réalisations dans plusieurs municipalités.

Un enjeu local, un enjeu mondial

Améliorer la qualité de vie des citoyennes devient une préoccupation internationale. En 1994, l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) réunit, pour une première fois, les délégations de 27 pays, sous le thème « *Les femmes et la ville : logements, services et environnement urbain* ». Cette conférence permet aux participantes et participants de partager leurs expériences et leurs pratiques, et de comparer les politiques nationales visant à favoriser la contribution des femmes au développement des villes.

Le Sommet des villes (*Habitat II*), organisé par l'ONU à Istanbul, en juin 1996, marque un tournant majeur en ouvrant une large place aux préoccupations des femmes. Donnant suite à la *Conférence mondiale sur les femmes* (Beijing, 1995), le Sommet débouche sur une série d'engagements des États membres. Ces engagements, qui s'inscrivent dans le cadre du *Programme pour l'habitat*, ont pour objectif commun l'égalité entre femmes et hommes dans la gestion des établissements humains à l'échelle des villes et des communautés.

En marge de ce Sommet, s'est tenue la première Assemblée mondiale des villes et autorités locales regroupant plus de 500 maires. La déclaration finale de cette assemblée invite les membres des associations des villes à traduire le *Programme pour l'habitat* dans leur milieu, à l'échelle locale. Les signataires s'engagent tout particulièrement à « *promouvoir et assurer la pleine participation des femmes dans la prise de décision au niveau municipal en prenant les dispositions nécessaires pour une répartition équitable du pouvoir et de l'autorité* ».

Habitat II consacre également l'importance des partenariats et de la mise en commun des expériences et des ressources. Les gouvernements, les pouvoirs locaux et leurs partenaires étaient invités, dans cette perspective, à mener à bien des plans d'action quinquennaux.

L'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (*IULA*), réunie à Harare, au Zimbabwe, en 1998, adopte la *Déclaration mondiale de IULA sur les femmes dans le gouvernement local* qui incite les pouvoirs locaux à reprendre à leur propre compte les engagements de leurs gouvernements respectifs en matière d'égalité des sexes.

Au moment des bilans (*Istanbul+5*), à New York, en juin 2001, de nombreuses activités témoignent des progrès accomplis en matière d'habitat, grâce aux partenariats développés à l'échelle locale entre les groupes de femmes, la société civile et les pouvoirs locaux, afin d'atteindre, entre autres, les objectifs liés à l'égalité des sexes.

Voir :

Organisation pour la coopération et le développement économique

www.oecd.org

Déclaration mondiale de IULA sur les femmes dans le gouvernement local

www.cities-localgovernments.org

Programme pour l'habitat – Égalité entre les sexes :
Source : www.un.org/ga/Istanbul+5/

Paragraphe 46 – Nous nous engageons à œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes dans le développement des établissements humains. Nous nous engageons, en outre :

- À prendre en compte le souci d'équité entre les sexes dans la législation, les politiques, les programmes et les projets relatifs aux établissements humains, en procédant à des analyses différenciées par sexe;
- À mettre au point des méthodes théoriques et pratiques permettant de prendre en compte le souci d'équité entre les sexes dans la planification, le développement et l'évaluation des établissements humains, et, notamment, de définir des indicateurs;
- À recueillir, analyser et diffuser des données et informations ventilées par sexe sur les questions liées aux établissements humains, y compris des statistiques qui reconnaissent et font apparaître le travail non rémunéré des femmes, en vue de les utiliser pour la planification et la mise en œuvre des politiques et programmes;

- À prendre en compte le souci d'équité entre les sexes dans la conception et l'application de mécanismes de gestion des ressources écologiquement rationnelle et durable, dans les techniques de production et dans le développement des infrastructures, dans les zones rurales et urbaines;
- À formuler des politiques et pratiques visant à favoriser la pleine participation des femmes, sur un pied d'égalité, à la planification des établissements humains et à la prise de décisions en ces matières, et à les renforcer lorsqu'elles existent.

www.unchs.org/unchs/english/hagenda/ch-3d.htm



Les réseaux d'échanges : promouvoir, sensibiliser, inspirer, outiller

Pour faire avancer la réflexion et favoriser la mise en commun des expériences, de nombreux réseaux se sont développés à l'échelon local, régional, national et international dans plusieurs régions du monde, au cours des dernières années. Ils visent à mettre en lien tant les autorités locales que les élues, les groupes de femmes, les chercheuses et les organisations non gouvernementales.

De tels mécanismes permettent de partager les informations et expériences, et de sensibiliser les autorités municipales, afin qu'elles créent les conditions permettant aux femmes d'exercer pleinement leur citoyenneté, et contribuent à ce que les femmes et les hommes habitent pleinement la ville, ensemble.

De nombreuses conférences internationales ont, par la suite, favorisé les échanges de pratiques dans ce domaine et permis le développement d'alliances stratégiques entre les réseaux des groupes de femmes et les réseaux des villes et associations de pouvoirs locaux. Le lancement de concours de bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes et de participation des femmes à l'échelle locale, de même que l'intégration de ces critères aux concours des bonnes pratiques des villes, contribuent également à reconnaître et à faire connaître les réalisations pouvant inspirer d'autres villes et communautés.

L'adoption par les gouvernements et les instances internationales, les associations nationales des villes et les pouvoirs locaux, de politiques et d'orientations soutenant la participation des femmes et l'égalité des sexes à l'échelon local, a enfin mis en lumière toute l'importance de ces enjeux dans le contexte de la promotion de la bonne gouvernance urbaine.

Des réseaux :

La *Commission Huairou* est un réseau international formé de réseaux de groupes de femmes implantés dans les 5 continents et œuvrant aux suivis des engagements d'Habitat II, dont le volet « *Femmes et gouvernance locale* ».

www.huairou.org

La Commission a lancé un concours des bonnes pratiques et organisé à plusieurs reprises l'*Académie internationale des groupes de femmes* (GWIA). Elle travaille en étroite partenariat avec les pouvoirs locaux, les Nations unies et plusieurs autres organismes.

Le réseau *Femmes et villes international* a tenu à Montréal, en 2002, le 1^{er} séminaire international sur la sécurité des femmes « *Tisser les liens* », et lancé, en 2004, le *Prix Sécurité des femmes*.

www.femmesetvilles.org

IULA a joué, en collaboration avec les associations nationales des sections membres, un rôle clé par la diffusion de la *Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local*, la création d'un comité sur l'égalité des sexes et la mise en œuvre du *Programme mondial sur les femmes et la gouvernance locale*.

La nouvelle association mondiale *Cités et Gouvernements Locaux Unis*, résultant de la fusion de *IULA* et de la *FMCU*, s'est engagée à poursuivre ces travaux en priorité et à devenir la source principale d'information sur la participation des femmes aux décisions locales.

www.cities-localgovernments.org/uclg/

L'agence des Nations unies *UN-Habitat* a publié, en 2001, un document d'orientation sur les femmes et la gouvernance urbaine, et intégré cette question à sa campagne globale sur la bonne gouvernance urbaine.
www.unhabitat.org/campaigns/governance/

UN-Habitat a également adopté une politique en matière d'égalité des sexes.
www.unhabitat.org/pubs/genderpolicy/

La revue *Habitat Debate* a publié un numéro spécial sur le thème *Towards Women-friendly Cities* (vol. 8 n° 4, 2002).
www.unhabitat.org/hd/hd.asp

UNIFEM (Fonds de développement des Nations unies pour les femmes) s'est enfin associé à des projets de participation des femmes au pouvoir local dans certaines régions d'Amérique Latine, dont plusieurs communautés andines.
www.unifem.undp.org



Des concours :

En 2003 et 2004, des concours portant sur les bonnes pratiques des villes et gouvernements locaux, en matière d'égalité des sexes et de participation des femmes, ont été organisés dans les régions Amérique Latine/Caraïbes.
www.pgualc.org
et Asie/Pacifique
www.fukuoka.unhabitat.org

Plusieurs réalisations ont pu ainsi être documentées (voir section 5). Les concours des bonnes pratiques servent aussi à sensibiliser les villes aux politiques et structures municipales à mettre en place, via les questionnaires et formulaires qu'elles doivent remplir pour y participer.

Un questionnaire a également été élaboré par la Ville de Montréal (français, anglais, espagnol) et servira au développement d'études de cas de « villes à la mesure des femmes ». Les villes sont invitées à le remplir directement en ligne sur le site du programme *Femmes et ville*.
www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

Le concours des *Meilleures pratiques de UN-Habitat* a établi, parmi ses thèmes, les catégories « *Égalité et équité de genre* » et « *Renforcement des capacités des femmes* ». On peut consulter près de 200 études de cas ayant fait l'objet de candidatures dans cette catégorie, en accédant à la base de données.
www.bestpractices.org.



Place aux femmes !

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe reconnu dans plusieurs sociétés. Il faut maintenant le traduire dans la vie de tous les jours, dans la réponse aux besoins des femmes et des hommes, dans l'organisation même du milieu urbain.

Les villes forment depuis longtemps le premier pôle de la vie en société. Elles sont appelées à jouer un rôle toujours plus important dans l'organisation et la distribution de services aux citoyens et citoyennes, particulièrement dans le contexte de l'urbanisation, de la décentralisation et de la mondialisation. Or, les femmes vivent la ville différemment, parce qu'en raison de traditions ou de normes établies, elles y assument des responsabilités différentes de celles des hommes.

Un traitement similaire n'est donc pas forcément un traitement égalitaire et il faut éviter l'équation selon laquelle « *ce qui est valable pour les hommes l'est aussi automatiquement pour les femmes* ». L'apparente neutralité d'une telle formule nous entraîne sur une fausse piste en masquant les besoins particuliers des femmes et des hommes. Elle empêche de déceler les inégalités persistantes et d'y remédier.

Expertes de la vie quotidienne, la grande majorité des femmes doivent concilier les tâches familiales et domestiques aux exigences de leur vie professionnelle. Elles ont, conséquemment, moins de temps que les hommes pour s'occuper de politique, participer aux consultations et prendre part aux décisions. Exerçant, dès lors, peu d'influence sur la conception des services, équipements et aménagements de la ville, elles sont souvent mal desservies comme citoyennes : services de garde déficients, rigidité des heures d'ouverture de services, transports en commun mal adaptés, insécurité des lieux publics, etc. Ce manque d'accès aux services et ressources constitue également un obstacle à une participation équitable des hommes aux tâches domestiques et familiales.

Il faut aujourd'hui « diversifier » la ville, l'adapter à nos modes de vie actuels et faire en sorte qu'elle soutienne les changements nécessaires à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, à chacune des étapes de la vie. Il est temps que la ville fasse une plus large part aux femmes, que les citoyennes y prennent leur place, à part égale.

1. Des élues et des gestionnaires, à part égale

Les femmes représentent plus de 50 % de la population, mais elles sont encore loin de compter pour moitié dans les décisions politiques et administratives des villes et des municipalités.

La participation des femmes à la vie municipale rencontre en effet plusieurs obstacles, dont, au premier chef, la conciliation famille-travail, surtout chez les femmes ayant de jeunes enfants, et la culture organisationnelle qui prolonge la division sexuelle du travail.

Les femmes doivent donc être informées et sensibilisées à l'importance de prendre la place qui leur revient, mais il est tout aussi essentiel de conscientiser les hommes qui peuvent et doivent être leurs premiers alliés dans les actions pour atteindre l'égalité.

Les municipalités ont aussi un rôle à jouer dans l'accès des femmes au pouvoir décisionnel. Les autorités municipales doivent comprendre l'importance des enjeux et éliminer les obstacles systémiques qui rebutent les femmes.

La représentation égalitaire est un bon moyen de s'assurer que les besoins des femmes et des hommes seront pris en considération dans la planification et la gestion municipale. Mais, viser l'équilibre femmes/hommes dans le nombre d'élus ne suffit pas si les femmes restent cantonnées à certains secteurs. Le transport, les finances, la voirie, l'aménagement urbain sont aussi l'affaire des femmes. L'égalité doit aussi se traduire dans la gestion, au sein même de la fonction publique municipale.

Les élues

L'augmentation du nombre de femmes élues mairesses et conseillères municipales est au cœur des actions menées à l'échelon tant local qu'international. On constate toutefois que, malgré les efforts déployés, les femmes occupent, en 2004, 4,6 % des postes de mairesses (34 pays recensés) et 15 % des postes de conseillères (52 pays recensés)¹.

Sauf exception, telle la Suède qui compte près de 42 % de conseillères élues, la plupart des progrès observés découlent de l'adoption de lois nationales instituant des quotas ou visant la parité. Ainsi, l'Inde a vu plus d'un million de femmes accéder à des postes de conseillères à la suite de l'adoption, en 1992, d'un amendement à sa constitution réservant aux femmes 30 % des sièges aux instances locales. La France, grâce à l'adoption de sa loi sur la parité, a vu le nombre de ses conseillères passer de 21 % à près de 47 % aux élections de 2001. La mise en place de mesures d'actions positives semble donc une avenue à privilégier pour contrer les discriminations systémiques, sources du plafonnement observé à l'échelle mondiale.

D'autres mesures, de nature diverse, peuvent être prises. Ainsi, les partis politiques municipaux peuvent statuer qu'au moins 50 % de leurs candidats aux élections seront des femmes. Ils devront cependant s'assurer de ne pas cantonner ces candidates à des districts où elles ont peu de chances d'être élues.

1. Programme mondial sur les femmes dans la prise de décision locale www.cities-localgovernments.org

Lorsqu'un parti est porté au pouvoir, il peut favoriser une représentation paritaire au comité exécutif en réservant des sièges aux élues. Il en est de même pour les nominations aux commissions municipales, aux comités régionaux et aux comités internes. En fin de compte, l'objectif de parité devrait orienter toute la vie politique municipale.

Parmi les conditions qui facilitent l'accès des femmes au pouvoir local, on note l'engagement et le soutien des partis politiques envers les candidates, le développement de réseaux d'élues locales à l'échelon des pays et des régions, le mentorat, la formation, la promotion du leadership des filles et des femmes et, bien sûr, le financement de ces activités par les gouvernements et municipalités.

Les gouvernements nationaux peuvent y contribuer par l'adoption de lois sur l'égalité des sexes – incluant des mesures contrant la violence faite aux femmes et favorisant la conciliation famille-travail – et par le financement de programmes encourageant la participation des femmes aux instances locales.

Condition nécessaire à l'atteinte de l'égalité, la représentation équitable des femmes aux instances municipales n'est toutefois pas suffisante pour garantir une réelle prise en compte des femmes et de leurs besoins spécifiques dans la gestion municipale. Encore faut-il que les élues ne soient pas confinées à des responsabilités traditionnellement « féminines » (social, culture, etc.) et qu'elles soient

véritablement porteuses de l'enjeu de l'égalité des sexes auprès de leurs collègues et de l'administration locale. Le développement de formations sur l'approche différenciée selon les sexes, destinées aux élues et élus, et l'établissement de partenariats avec les groupes locaux de femmes sont parmi les tendances fortes observées à l'échelle mondiale.

Dans plusieurs régions du monde, le développement de réseaux d'élues locales est soutenu par les associations nationales et internationales des gouvernements locaux. L'existence de ces réseaux facilite l'organisation d'ateliers et de formations destinées aux élues et candidates, la réalisation de recherches en développement des politiques locales intégrant la dimension du genre, la cueillette de données, etc.

	Canada (2004)	
	F	H
Maires	419	3309
%	11,2 %	88,8 %
Conseillers	4534	16314
%	21,7 %	78,3 %
Directeurs municipaux	1926	1802
%	51,7 %	48,3 %

Voir les données, ventilées par province, sur le site : www.icmd-cidm.ca/

Voir :

Les dernières mises à jour des statistiques sur la présence des femmes dans les pouvoirs locaux, par régions et pays, sont disponibles sur le site de *Cités et gouvernements locaux unis* (sections Femmes ou Égalité des genres).

www.cities-localgovernments.org

Le *Sommet des mairesses et élues locales de l'Asie/Pacifique* s'est déroulé en juin 2001 (24 pays participants), avec l'appui des Nations unies. Lire à ce sujet *Women in Local Government in Asia and the Pacific : A comparative analysis of thirteen countries*, étude sur la situation des femmes au sein des gouvernements locaux urbains menée par l'UNESCAP dans 13 pays de cette région.

www.unescap.org/publications/detail.asp?id=502

En Amérique Latine et aux Caraïbes, le développement de la Fédération des femmes élues municipales (*Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y El Caribe*), la consolidation des associations nationales d'élues locales et la création de commissions « femmes » au sein des associations municipales, ont été privilégiés comme mécanismes de promotion et de soutien aux élues, et d'avancement de l'égalité des sexes. Lire à ce sujet *Género y gobierno local (Genre et gouvernement local)* sur le site de la Fédération Latino-Américaine des villes et associations municipales.

www.iula.net/

En Afrique, l'accent est mis sur le développement de stratégies visant l'égalité des sexes et sur la création de « caucus des femmes » au sein des associations nationales des pouvoirs locaux. Le programme mondial de *Cités et gouvernements locaux unis* soutient de telles initiatives dans quatre pays (Kenya, Namibie, Ouganda et Zimbabwe), ainsi que

le développement d'un caucus et d'une plate-forme « Femmes » au sein de l'*Union Africaine des autorités locales*.

www.locgovinfo.co.zw/

L'étude *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne*, réalisée en Belgique, France, Grèce, Finlande, Italie, Portugal et Suède entre 2000 et 2003, visait à mesurer l'impact de la présence des femmes élues et à cerner de quelle façon le genre intervient dans les politiques publiques en matière d'urbanisme, d'aménagement des villes, de sécurité et de prise en charge des personnes dépendantes.

www.sh.se/genreetlocal

Le *Conseil des régions et communes d'Europe* et son Comité des femmes élues locales ont lancé, en décembre 2003, le projet *Votre municipalité est-elle à l'avant-garde en matière d'égalité ?*, dont l'objectif est de documenter les bonnes pratiques, publier des études de cas et dessiner une « ville égalitaire type » qui serve d'inspiration aux villes d'Europe et d'ailleurs.

www.ccre.org/

Ces activités sont soutenues financièrement par le *Programme communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes* (2001-2005) de la Commission européenne.

europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_fr.html

Au Canada, la création du *Comité de la Fédération canadienne des municipalités « Femmes canadiennes au sein des gouvernements municipaux »* a donné lieu à l'organisation d'activités d'échange et de soutien entre élues, et au développement du projet *Accroître la participation des femmes aux processus municipaux de consultation*.

www.icmd-cidm.ca/



ACDI – Patricio Baeza, Chili

Les employées municipales

Pour mieux participer à la planification et à la gestion municipale, les femmes doivent également investir les services municipaux où elles sont surtout confinées à des emplois subalternes. Les municipalités peuvent soutenir la participation des femmes au sein de l'administration en recourant à diverses mesures, dont :

- Des programmes d'accès à l'égalité en emploi, visant l'accroissement du nombre de cadres, de professionnelles et de travailleuses spécialisées. Pour maintenir les gains ainsi réalisés, les municipalités et les syndicats doivent toutefois analyser l'impact d'éventuelles coupures de postes. Dernières arrivées, les femmes risquent en effet d'être les premières à partir. Enfin, l'embauche se faisant plus rare, il faut revoir les règles présidant aux nominations et promotions afin de favoriser l'accès des femmes à des postes supérieurs;
- Des programmes d'accès à des métiers non traditionnels, par la formation, le jumelage d'employés, le mentorat/marrainage d'étudiantes, etc.;
- Des mesures de conciliation famille-travail : flexibilité des horaires, temps partiel, services de garde en milieu de travail, etc.;
- Des mesures pour offrir au personnel un milieu de travail sécuritaire et non discriminatoire : politique contre le harcèlement sexuel, politique d'aménagement sécuritaire des lieux de travail, etc.

Les politiques gouvernementales d'accès à l'égalité en emploi, d'équité salariale et de promotion des métiers non traditionnels chez les femmes, offrent un soutien précieux à la mise en place de telles mesures dans les villes.

Des actions pour percer le plafond de verre :

Rennes (France) :

En réaction au très faible pourcentage de femmes cadres à la Ville de Rennes, une étude a été réalisée afin d'identifier les blocages et les freins aux carrières des femmes, et de faire le constat d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le recrutement, dans la position hiérarchique et dans les domaines confiés, en apportant le témoignage des femmes sur leurs difficultés à s'adapter à un rythme de travail établi selon un modèle masculin du temps, facteur explicatif de leur moindre progression professionnelle.

À la suite de cette étude, le *Groupe égalité des chances entre les femmes et les hommes* est mis sur pied. Devant l'ampleur des problèmes soulevés, un poste administratif de « déléguée à l'égalité des chances », unique en France, sera créé au sein de l'administration municipale en 1995. La déléguée a pour mission d'être l'interface entre les agents municipaux (les salariés) et la direction générale. Elle coordonne les actions du groupe, synthétise les propositions et les présente à la direction générale. Par la suite, le groupe s'est éclaté entre quatre groupes thématiques : « Égalité/parité professionnelle », « Rapport au temps », « Santé, conditions de vie au travail » et « Communication », ce dernier ayant pour objectif de rendre compte en interne de la démarche et de rendre visible le travail des femmes.

La municipalité a aussi développé des formations pour requalifier et revaloriser les postes traditionnellement occupés par les femmes. Elle s'est également attachée à améliorer les conditions de travail par le biais de l'ergomotricité. Une formation sur les bonnes postures et les bons gestes, visant à préserver la santé, a bénéficié plus particulièrement aux femmes travaillant auprès des enfants ou des personnes âgées. Le matériel et le mobilier utilisés en ce domaine ont été également revus et parfois remplacés.

La ville s'est attelée au problème de l'aménagement du temps de travail et à la difficile question de la conciliation « vie professionnelle/vie privée » qui est actuellement la source principale des inégalités constatées entre les hommes et les femmes dans leur vie professionnelle, et qui avait été dénoncée par les femmes cadres dans l'étude initiale. Une attention plus grande a aussi été accordée aux problèmes de harcèlement, moral ou sexuel. Les femmes élues ont, pour leur part, constitué un groupe de réflexion fonctionnant en parallèle avec le groupe issu de l'administration. Parmi ses actions, il faut citer la rédaction d'un Livre blanc qui analyse les pratiques politiques (horaires et durée des réunions, transmission tardive des dossiers, monopolisation de la parole par les « anciens élus ») et propose des changements.

Les élues de la majorité se sont ainsi créées une culture commune, ont développé une solidarité – lors de la présentation de dossiers en conseil municipal, par exemple – ont fait prendre conscience de comportements machistes et ont dénoncé des stéréotypes.

Dans l'ensemble de la démarche, la sensibilisation à l'égalité des personnes occupant de hautes fonctions au sein de l'administration municipale apparaît comme une condition nécessaire. Le réseautage a aussi été une stratégie privilégiée et le comité consultatif « Femmes dans la ville » est un élément central de cette mise en réseau des acteurs sensibilisés à l'égalité. La parité du conseil municipal et, surtout, de l'exécutif contribue à faire évoluer les schémas sexistes et les stéréotypes de genre. Source : Michelle Kergoat www.ville-rennes.fr/



Photos.com

2. Des citoyennes à part entière

Directement touchées par les conditions de logement, les transports, les services publics et l'environnement urbain, les femmes se sont, de tout temps, engagées à fond dans la vie communautaire.

Mais, d'abord concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins, tels les comités d'école et groupes d'entraide, elles ont peu investi les lieux de pouvoir et disposent, encore aujourd'hui, de bien peu de moyens pour défendre leurs intérêts et orienter les politiques publiques.

Elles ont pourtant développé une expertise spécifique, voire une autre conception de l'urbanité, et leur expérience représente une véritable valeur ajoutée pour les municipalités.

La contribution des femmes à la vie urbaine doit donc être reconnue à sa juste valeur afin qu'elles soient enfin partie prenante de l'ensemble des décisions politiques et administratives qui touchent la communauté.

Un des moyens permettant de rétablir l'équilibre est de favoriser et de soutenir la participation des femmes aux exercices de consultation, et de les aider à exercer des fonctions clés au sein des comités et conseils consultatifs où sont invités à siéger des citoyens et citoyennes.

« Les femmes n'ont pas une approche linéaire et compartimentée, elles tendent plutôt à être pluralistes et sont habituées à trouver des solutions aux situations complexes. Cette approche peut être appropriée aux partenariats urbains, où il s'agit de résoudre des problèmes à multiples facettes et intersectoriels. Faire une place aux femmes dans les partenariats urbains est donc plus une forme de valeur ajoutée qu'une manifestation d'altruisme. » 2

Les autorités municipales peuvent faciliter la participation des citoyennes en rendant plus accessibles les mécanismes de consultation publique : services de garde, allocation de frais de garde pour participer à des séances de consultation, etc. De plus, les femmes les moins mobiles peuvent être rejointes là où elles sont (habitations à loyer modique, résidences pour personnes âgées), en créant une unité mobile de consultation.

Les autorités doivent enfin offrir leur soutien technique et financier aux groupes de femmes qui participent régulièrement à ces activités. Dans tous les cas, les instances municipales verront à diffuser une information claire et accessible. Il s'agit là d'un préalable, d'une donnée de base essentielle à la vie démocratique.

Accroître la participation des femmes aux processus municipaux de consultation :

Le Comité *Femmes canadiennes au sein des gouvernements municipaux* a mis sur pied, en 2003, un projet visant à changer les pratiques et politiques de consultation municipale, afin que les Canadiennes participent pleinement aux décisions qui influent sur leur vie quotidienne. Initiative de la Fédération canadienne des municipalités recevant le soutien financier de Condition féminine Canada, ce projet a pour objectifs de :

- Doter les autorités municipales des renseignements, outils et stratégies qui les aideront à élaborer et à mettre en œuvre des processus de participation du public encourageant les divers groupes de femmes à s'impliquer dans leurs collectivités;
- Faire des recommandations à la FCM et aux municipalités participantes, quant aux mesures à prendre pour accroître la participation des femmes aux processus de participation du public;
- Établir des partenariats nationaux et locaux qui renforceront la capacité des autorités municipales à assurer la participation des femmes, et la capacité des groupes de femmes à participer effectivement aux processus municipaux de consultation et de prise de décisions.

Seront également produits un rapport sur la capacité des processus municipaux de participation du public à inclure les femmes, dans toute leur diversité, et sur les facteurs qui entravent ou qui facilitent leur contribution aux processus municipaux de consultation, ainsi qu'une trousse d'outils et des stratégies anti-sexistes, destinées aux municipalités, aux groupes de femmes et aux organismes communautaires.

Methodologie :

Le projet repose sur cinq stratégies principales :

- L'établissement et le renforcement des partenariats;
- Un sondage sur les meilleures pratiques non sexistes de participation du public au niveau municipal;
- Une recherche sur les approches participatives dans les collectivités locales;
- L'élaboration de plans d'action;
- La création d'outils.

L'établissement et le renforcement des partenariats constitueront une stratégie clé à toutes les étapes du projet. Il s'agit d'identifier et de renforcer les réseaux existants, ainsi que d'établir de nouveaux rapports entre eux.

La recherche sur les meilleures pratiques non sexistes de participation du public dans les municipalités canadiennes servira de base aux projets locaux et au rapport final. Un sondage évaluera par ailleurs jusqu'à quel point les municipalités canadiennes font participer le public de façon utile, recourent à des pratiques participatives facilitant la participation du public et offrent aux divers groupes de femmes un accès à ces processus. Cette collecte d'information permettra d'élaborer des stratégies de recherche pour les projets locaux et fournira les données nécessaires pour concevoir un plan d'action national et en prouver le bien-fondé, tout en suggérant le type d'outils dont ont besoin les municipalités pour assurer la participation des femmes.

Six municipalités ont été sélectionnées pour prendre part à la recherche sur l'approche participative : Cowichan Valley (Colombie britannique), Halifax (Nouvelle-Écosse), Iqaluit (Nunavut), Montréal (Québec), Saskatoon (Saskatchewan), Thunder Bay (Ontario).

Les projets locaux sont fondés sur un cadre élaboré au niveau national, mais chaque collectivité locale adaptera son approche en recherche à ses particularités et priorités.

Les femmes des collectivités locales, les groupes de femmes et les représentants municipaux participeront à l'adaptation de la stratégie de recherche, à la mise en œuvre des activités, à l'analyse des conclusions et à l'élaboration d'un plan d'action local. Ces activités doivent pouvoir rejoindre et faire participer les divers groupes de femmes normalement absents de ces processus (minorité culturelle, statut

d'autochtone, aptitudes, orientation sexuelle, statut d'immigrante ou de réfugiée, âge, langue ou isolement géographique).

Les conclusions du sondage sur les processus de participation du public dans les municipalités canadiennes et sur les projets locaux, seront utilisées pour mettre au point une trousse d'outils proposant des méthodes qui assurent une participation efficace des divers groupes de femmes aux décisions et aux processus municipaux. La trousse d'outils sera utile aux organisations non gouvernementales et aux organismes communautaires, ainsi qu'aux municipalités.

Les résultats du projet seront accessibles sur le site du *Centre international pour le développement municipal de la FCM*.

www.icmd-cidm.ca/



La Norvège

Un aménagement du territoire du point de vue des femmes

Le gouvernement norvégien a réalisé, avec la collaboration des autorités municipales, un projet-pilote visant à mieux intégrer les femmes à la vie municipale en tenant compte, entre autres, de leur point de vue sur l'aménagement urbain. Des lignes directrices encadraient la démarche, mais les modalités d'application variaient selon les municipalités participantes. Ce projet, auquel six villes ont pris part, portait sur la conception ou la révision du plan d'urbanisme.

Un comité central a d'abord été formé en recherchant, autant que possible, la parité femmes/hommes. Il était composé de 6 à 8 membres : le maire et des chefs de services municipaux, un représentant du personnel municipal, de préférence une urbaniste ou une responsable de l'aménagement, et des représentantEs de groupes d'intérêt. Ce comité chapeautait des groupes de travail, composés au moins pour moitié de femmes.

Un projet de plan d'urbanisme a été préparé et soumis à la consultation. Dès le départ, des activités supplémentaires ont été organisées pour favoriser la participation des femmes : éducation à l'urbanisme, promotion de la participation des femmes aux consultations municipales, formation sur le processus menant à un plan d'urbanisme et sur la vie municipale en général. L'utilisation de données statistiques modulées selon les sexes a été reconnue par les municipalités comme élément

important du succès de la démarche. Des guides, sous forme de « livres de recettes pour planification », ont également été publiés.

Plusieurs changements ont été observés dans les suites du projet, tels l'acceptation par les villes de la participation active des groupes de femmes et l'application d'un processus « de la base au sommet » permettant une meilleure prise en compte des besoins des femmes et, conséquemment, un financement plus adéquat des initiatives.

www.bestpractices.org



Photos.com

3. Une ville à la mesure des femmes « idéale »

Des engagements à prendre

La première étape consiste souvent, pour les villes, à prendre des engagements formels en matière d'égalité femmes/hommes, via l'adoption d'une déclaration ou d'une charte par les membres du conseil municipal. Depuis 1999, plusieurs villes à travers le monde ont, pour ce faire, utilisé la *Déclaration mondiale de IULA sur les femmes dans le gouvernement local*. En ratifiant cette déclaration, les villes s'engagent, entre autres, à :

- Accentuer les efforts pour atteindre la parité de femmes et d'hommes dans les organes décisionnels, à tous les niveaux et dans tous les secteurs de politique publique;
- Mettre en œuvre le principe d'intégration, en enchâssant systématiquement la question de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des politiques, programmes et activités de prestation de services relevant de chacun des gouvernements locaux, ainsi que de leurs associations représentatives aux échelons national, régional et international; et en développant des méthodes permettant de contrôler et d'évaluer ce travail d'intégration;
- Consolider la coopération nationale et internationale entre collectivités territoriales pour faciliter l'échange d'expériences; élaborer et développer des méthodes, politiques et stratégies qui permettent de contrebalancer les obstacles à la participation des femmes dans le processus décisionnel local.

L'adoption d'une plate-forme commune facilite le suivi des engagements et les échanges de bonnes pratiques entre villes à l'échelle nationale ou internationale.

Voir *Déclaration* :

www.cities-localgovernments.org/uclg



ACDI – Pat Morrow, Népal

Des structures et mécanismes à mettre en place

La mise en œuvre des engagements en matière d'égalité exige la création de plusieurs structures et mécanismes, assortis des ressources humaines et financières adéquates. Ils forment un système global au sein duquel s'effectue l'interaction entre les diverses composantes. Une ville à la mesure des femmes et égalitaire « idéale » assure donc la mise en place de chacun des éléments de ce système.



A UNE INSTANCE CONSULTATIVE :

Une commission ou un conseil aviseur « femmes » ou de « l'égalité femmes/hommes »

Certaines villes optent pour une commission composée d'élues dont le mandat est de consulter les groupes de femmes et les citoyennes pour fins de recommandation au conseil municipal. D'autres choisissent de mettre en place un conseil consultatif composé d'élues, de groupes de femmes, de fonctionnaires et de citoyennes, pour faciliter le dialogue entre ces dernières et la structure municipale. Ces commissions ou conseils sont un bon outil pour identifier les priorités devant faire l'objet de la politique d'égalité et de la mise en œuvre du plan d'action annuel en matière d'égalité femmes/hommes. Ces instances relèvent soit du Conseil municipal, soit du Maire. Au sein du Conseil, une élue est politiquement responsable de la question de l'égalité femmes/hommes. À l'échelon des arrondissements, ce dossier est aussi porté par une ou un membre du conseil d'arrondissement.

B UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

L'engagement de principe envers l'égalité se traduit par l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre d'une **politique municipale d'égalité entre les femmes et les hommes**. Cette politique définit les objectifs, de même que les moyens et les ressources à y consacrer, et identifie l'instance municipale responsable de la réalisation du plan d'action annuel de mise en œuvre de la politique. De nature transversale, cette politique touche l'ensemble des secteurs de l'activité municipale et s'applique donc à chacune des politiques sectorielles comme le plan d'urbanisme, la politique d'habitation, le plan

de transport, la politique de sécurité urbaine, etc. Elle peut contenir des volets spécifiques portant sur la réduction de la pauvreté, la violence faite aux femmes, la sécurité des femmes, l'accès au logement et à la propriété ou aux loisirs, etc. La Ville devant, comme employeur, assumer son rôle dans la promotion de l'égalité en milieu de travail, cette politique intègre également l'égalité en emploi, l'équité salariale et la conciliation famille-travail.

C UN PLAN D'ACTION ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

La politique d'égalité s'incarne dans un plan d'action annuel adopté par le Conseil municipal ou les instances exécutives de la Ville. Il contient la description des activités à réaliser pour l'année, les objectifs poursuivis, les budgets et ressources consacrés, l'identification des partenaires, les échéances et les résultats attendus. Le plan d'action est réalisé par l'instance administrative responsable de l'égalité femmes/hommes, en partenariat avec les groupes de femmes, les acteurs locaux communautaires et publics concernés, et les citoyennes elles-mêmes. Un mécanisme de coordination entre les divers services, arrondissements ou districts, assure la cohérence des interventions sur l'ensemble du territoire, et favorise la circulation de l'information et les échanges des bonnes pratiques. Une évaluation régulière des activités permet d'identifier les priorités à venir et de faire les ajustements nécessaires.

D UNE INSTANCE ADMINISTRATIVE :

Le bureau « femmes et ville » ou de « l'égalité femmes/hommes »

Afin que ses interventions aient une réelle portée sur l'ensemble des services municipaux, cette structure permanente relève de la Direction générale de la Ville. Une équipe de professionnellEs, soutenue par un secrétariat, est chargée de la réalisation du plan d'action annuel. Elle coordonne un comité composé de représentantEs des divers services, arrondissements ou districts. Chaque service et arrondissement nomme une personne responsable de ce dossier. Le plan d'action est réalisé en étroite collaboration avec les groupes de femmes et les partenaires communautaires et publics. Divers comités de travail sont mis sur pied pour la réalisation des projets. Le budget annuel inclut : les frais de fonctionnement récurrents pour les salaires, dont ceux du secrétariat; des budgets pour la réalisation des études, diagnostics, programmes de formation et de sensibilisation; et un fonds de contributions financières pour le soutien aux projets des groupes de femmes et organismes, axés sur le renforcement des capacités des femmes. L'allocation de ressources humaines et financières suffisantes est une condition *sine qua non* de la concrétisation des engagements pris par le conseil municipal.

Le bureau de l'égalité femmes/hommes est associé au **Bureau des temps** mis en place pour assurer une cohésion entre les horaires des services municipaux, publics et privés, et ceux de la population dans les divers temps de la vie, travail, déplacements, loisirs, activités familiales, études, achats. Cette collaboration permet d'améliorer l'offre de services en tenant compte des différences entre femmes et hommes dans l'usage du temps, avec pour objectif la réduction des inégalités entre les deux sexes et l'amélioration de la qualité de vie de toutes et tous.

E DES INSTANCES PARTICIPATIVES

Des comités de partenariat

Des comités thématiques peuvent être mis sur pied pour s'assurer de la participation des groupes de femmes, organismes communautaires et autres institutions publiques et privées (gouvernement, secteur de la recherche, syndicats, entreprises, etc.) à la réalisation des projets d'intérêt commun. Ces comités de travail, auxquels la Ville apporte un soutien financier et technique, permettent d'aborder des questions telles la sécurité des femmes, l'habitation, le transport. Ces instances favorisent l'établissement d'un dialogue régulier entre la Ville et les groupes de femmes, et mènent à une meilleure connaissance des réalités et des besoins des citoyennes.

Des mécanismes de consultation publique et de promotion de la participation des femmes à la vie municipale

La mise en place de mécanismes de consultation et de participation de la population est au cœur des principes fondamentaux de la bonne gouvernance urbaine. De nombreux obstacles à la participation des femmes doivent cependant être levés pour que ces mécanismes leur soient véritablement accessibles. Pour assurer la présence des femmes et la prise en compte de leur point de vue sur les sujets soumis à la consultation, la Ville doit appliquer des mesures spécifiques, liées aux horaires des consultations, à leur localisation (accès au transport en commun, sécurité des lieux), à des services complémentaires (services de garde, etc.). Connaître les réalités et besoins des femmes exige aussi que soient réalisées d'autres activités telles enquêtes qualitatives, *focus groups*, sondages, organisations de marches exploratoires sur la sécurité des femmes, etc.

F DES MÉCANISMES DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION

La Ville s'assure de bien rejoindre les citoyennes dans ses efforts de diffusion de l'information relative aux services municipaux et aux projets d'aménagement et de développement qui ont une incidence sur la qualité de vie dans les quartiers et la ville en général. Les groupes de femmes et partenaires locaux peuvent contribuer à rejoindre les femmes et, en particulier, celles qui vivent des situations d'exclusion (analphabétisme, méconnaissance de la langue d'usage, isolement, handicaps, etc.).



ACDI – David Barbour, Zimbabwe

G DES OUTILS POUR L'ÉGALITÉ :

L'application à la gestion municipale de l'approche différenciée selon les sexes, ou approche de genre

L'application à la gestion municipale de l'approche différenciée selon les sexes, ou approche intégrée de l'égalité, assure la prise en compte des réalités et besoins différents des femmes et des hommes, dans un objectif de réduction des inégalités et d'optimisation de l'offre de services à la population. Des activités de sensibilisation et de formation à cette approche sont régulièrement offertes au personnel des services et des arrondissements, ainsi qu'aux éluEs et aux partenaires de la Ville. L'identification des besoins de la population et l'évaluation de l'offre de services sont réalisées en tenant systématiquement compte des données ventilées selon les sexes. L'application de cette approche est au cœur de la politique d'égalité femmes/hommes. La préparation des budgets municipaux intègre aussi cette dimension pour s'assurer que les dépenses et les investissements contribuent à la réduction de ces inégalités et à l'accroissement de la capacité des citoyennes à améliorer leurs conditions de vie (accès au logement, transport, emploi, sécurité, loisirs, etc.).

4. L'approche différenciée selon les sexes :

La ville selon elles

« L'égalité ne signifie pas traiter tous les groupes de la même façon. Pour obtenir une véritable égalité, il faut souvent que les politiques et les programmes traitent des personnes et des groupes différents de façon différente. Toutefois, le but et les résultats d'une politique devraient être d'assurer l'égalité des femmes et des hommes. »³

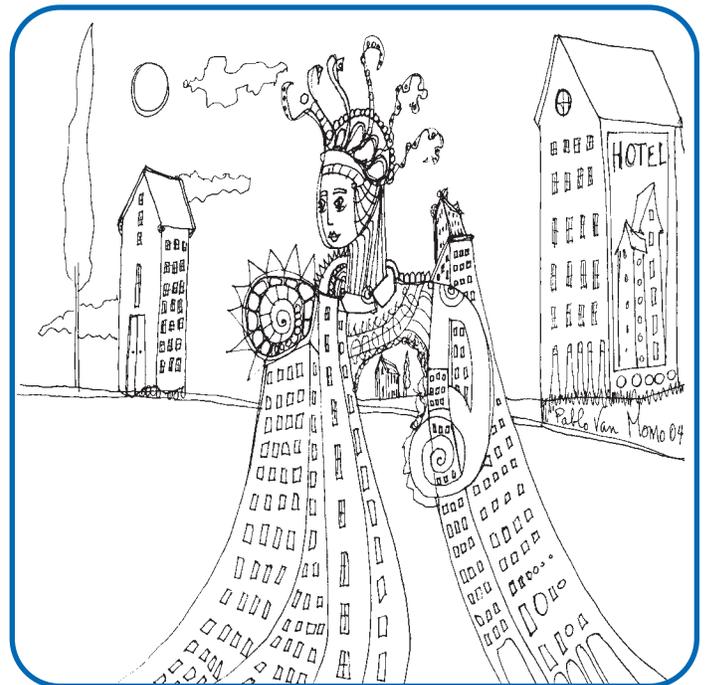
Socialement, politiquement, économiquement, la réalité des femmes est différente de celle des hommes. Pour en arriver à une égalité véritable, il faut tenir compte de ces différences. C'est dans cet esprit que plusieurs pays se sont mis d'accord pour utiliser un instrument de mesure commun : l'approche différenciée selon les sexes, également désignée comme approche de genre ou approche intégrée de l'égalité.

Abordant la réalité autrement que par l'approche traditionnelle, dite neutre du point de vue des sexes, cette approche permet de recueillir et d'interpréter les données quantitatives et qualitatives comparatives en ce qui a trait aux réalités, aux besoins et aux situations spécifiques des femmes, comme des hommes. Grâce à cette démarche, on obtient un portrait très fidèle de la réalité. L'objectif de l'approche différenciée selon les sexes est clair : rendre visibles et éliminer les sources et les manifestations des inégalités entre hommes et femmes.

Les municipalités et leurs partenaires ont tout à gagner à intégrer l'approche différenciée selon les sexes dans la planification et la réalisation de leurs activités. Cet instrument d'analyse leur permet, entre autres, de mieux cibler leurs actions en fonction des besoins particuliers de leurs citoyennes et

citoyens. Du coup, ils ont la certitude que chacune de leurs décisions aura un effet positif sur la vie de tous et toutes.

L'approche différenciée garantit ainsi une gestion plus efficace de l'ensemble des ressources humaines et financières, puisqu'elle répond de façon ciblée aux besoins spécifiques de la population. Si l'on ajoute à cette approche d'autres indicateurs comme l'âge, l'origine, le statut familial ou le niveau de revenus, on peut encore mieux cibler les besoins des diverses composantes de la population.



Athéna Polias (La Citadine)

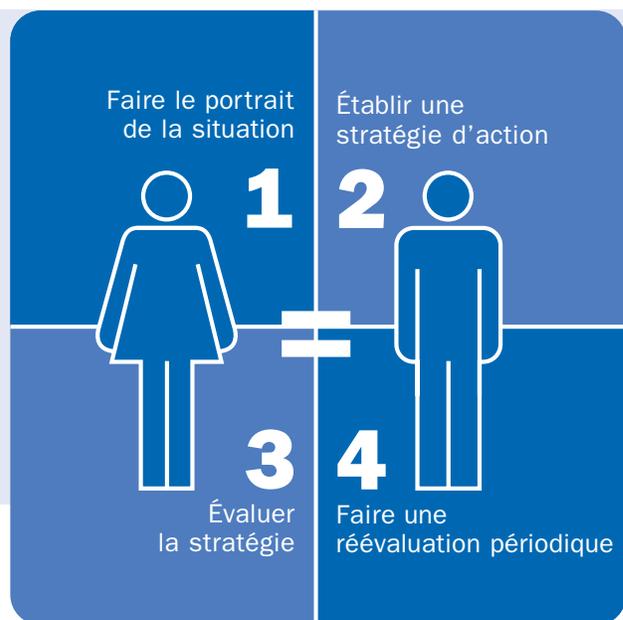
Pablo Van Momo, Avril 2004

3. Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques, Condition féminine Canada (1996), Ottawa

Quatre étapes pour mieux comprendre et mieux agir

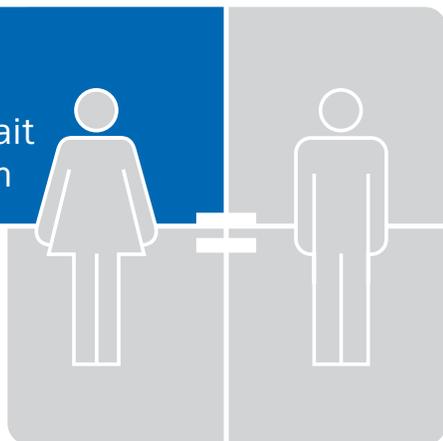
- *Quels sont les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans tel ou tel secteur d'activité ?*
- *Combien y a-t-il de femmes et d'hommes chefs de familles monoparentales sur le territoire de la municipalité ?*
- *Combien de femmes sont propriétaires, locataires, résidentes d'un logement subventionné ?*
- *Quels pourcentages de femmes et d'hommes utilisent les services municipaux (transport en commun, loisirs, etc.) ?*
- *Dans quelles proportions les femmes et les hommes sont-ils touchés par le sentiment d'insécurité ?*

Voilà le genre de questions auxquelles l'approche différenciée selon les sexes permet d'obtenir réponses. Pour les municipalités, utiliser cette approche équivaut à se servir de nouvelles lunettes pour lire la réalité avec davantage de précision et de fidélité. Les municipalités doivent prendre le temps de se poser les bonnes questions... toutes les questions. Une méthode simple, en quatre étapes, a été élaborée pour guider la démarche.



Étape 1

Faire le portrait de la situation



Pour faire un travail efficace, il faut avoir sous les yeux un portrait clair de la situation. Il faut donc pouvoir poser un diagnostic en répartissant selon les sexes les données quantitatives et qualitatives du domaine étudié. Cette façon de recueillir et d'analyser l'information permet de faire ressortir, pour une situation donnée, les écarts entre les femmes et les hommes.

La municipalité doit d'abord s'interroger : existe-t-il des statistiques, des études, des enquêtes qui pourraient être éclairantes, ou faut-il recueillir l'information pour la première fois ? Autrement dit, dans chaque dossier, il s'agit de voir quelle sera la façon la plus efficace d'obtenir l'information adéquate. Si, effectivement, il n'existe rien de pertinent, la municipalité a le choix des moyens : commandes de données aux instituts de statistiques, recherches, comités de travail, consultations publiques, entrevues...

Dans certains cas, elle devra songer à se doter d'outils internes d'information pour connaître, par exemple, le taux de fréquentation différencié des femmes et des hommes aux activités de loisirs. Mais, qu'on procède à partir de bases de données inédites ou déjà existantes, l'information doit couvrir toutes les facettes de la question.

Les autorités municipales doivent avoir en main une information qui distingue les réalités des femmes et des hommes. C'est la seule façon d'être en mesure d'ajuster les programmes et les actions en fonction des besoins de chacun et chacune. Analyser les données ventilées selon les sexes permet, notamment, d'éviter les interprétations trompeuses. Il arrive, en effet, que des chiffres pris hors contexte nous entraînent sur une fausse piste. Ainsi, un secteur d'activités peut regrouper presque autant d'hommes que de femmes, mais, si ces dernières y occupent surtout des fonctions subalternes, elles participent peu aux décisions et ne peuvent, de ce fait, exercer pleinement un leadership valable. L'analyse doit donc dépasser le simple calcul quantitatif et aborder la dimension de la place des femmes dans les rôles de leadership et dans l'occupation des postes de décision.

Dans cette cueillette d'information, libre à la municipalité de s'adjoindre des partenaires : milieu de la recherche, groupes communautaires, corps policiers... Ce partenariat est fort utile pour obtenir un tableau exhaustif de la situation. Mais, il est une collaboration tout à fait indispensable, celle des principales intéressées et interlocutrices incontournables, les femmes elles-mêmes qui, tous le reconnaissent, sont les expertes de la vie quotidienne. Leurs responsabilités multiples les mènent à habiter pleinement le territoire, ce qui leur donne une excellente « perception terrain » de la ville sur tous les plans (environnemental, fonctionnel, économique et social). Les femmes doivent donc être consultées, et ce, dès le début de la démarche. Des mécanismes de consultation efficaces et bien rodés, de même que le partenariat avec les groupes de femmes et organismes locaux, permettront de rejoindre le plus large bassin possible de citoyennes. Cette nouvelle façon de mettre à profit l'expertise des femmes peut demander un certain ajustement, mais le jeu en vaut largement la chandelle !

Disposant ainsi d'un portrait révélateur de la situation, la municipalité doit interpréter les données recueillies pour pouvoir comprendre les causes des écarts et y remédier. Mais, la correction de certains écarts n'est pas toujours du ressort de la municipalité. Les responsables doivent alors être identifiés, puis contactés et incités à établir, eux aussi, une stratégie visant l'amélioration des conditions de vie des femmes dans la ville. À titre d'exemple, si les effets de la pauvreté se manifestent à l'échelon des quartiers, les solutions relèvent toutefois de l'ensemble des paliers gouvernementaux et des politiques publiques en vigueur.

L'approche différenciée selon les sexes vient bousculer un certain nombre de préjugés et d'idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle peut heurter les conceptions de certaines personnes qui auront à participer à la cueillette de données. Le principal préjugé, constituant un obstacle important, veut que les services soient équitables et accessibles pour les femmes parce qu'ils sont offerts sans distinction à l'ensemble de la population. Cette présomption masque la réalité de la discrimination systémique à l'endroit des femmes.

Des programmes de formation et de sensibilisation sont nécessaires pour que les intervenants municipaux puissent endosser la démarche et s'en servir comme outil de gestion pour l'amélioration de la qualité des services à la population. La consultation constante de partenaires (citoyennes, employées, élues) et des groupes de femmes constitue un atout pour sensibiliser les intervenantEs de la Ville et faire l'analyse des fondements des écarts observés entre les deux sexes.

En résumé :

- *Obtenir des données ventilées selon les sexes;*
- *Dresser un état de situation femmes/hommes, à la lumière des informations obtenues;*
- *Dépister les écarts entre les sexes;*
- *Établir les causes de ces écarts pour être en mesure d'y remédier.*

Qui consulter ?

Les femmes, les groupes de femmes, les partenaires communautaires et institutionnels (ministères et sociétés d'État, universités, etc.).



Une fois bien informées, les autorités municipales se fixent un objectif général qui sera ensuite précisé par des objectifs spécifiques. À cette étape, il est important d'identifier les facteurs positifs ou négatifs qui pourront éventuellement soutenir ou entraver la démarche.

Une municipalité décide, par exemple, d'encourager l'accès des femmes aux métiers « non-traditionnels » en favorisant l'embauche de femmes dans son service des travaux publics. Parmi les objectifs spécifiques, elle peut déjà identifier un élément qui risque de nuire considérablement au succès de l'opération : le harcèlement sexuel. Ce harcèlement peut, non seulement, affecter les femmes dans l'exercice de leur métier, mais les détourner carrément de ce métier au profit d'un autre, moins éprouvant pour leur qualité de vie. Si la municipalité ne prend pas les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement sexuel dès l'étape de la conception de la stratégie, c'est toute la démarche qui risque de se solder par un échec. Autrement dit, le plus tôt on déterminera les facteurs positifs et négatifs qui risquent d'interférer en cours de route, le mieux ce sera.

À cette étape, il faut également définir avec un maximum de précision les résultats souhaités et les indicateurs qui permettront de mesurer ces résultats. Puis, les autorités planifient les actions concrètes à réaliser, en concertation avec les femmes et les différents partenaires choisis. Les actions seront adaptées à la clientèle visée. Il est indispensable de prendre en compte, non seulement la spécificité des sexes, mais aussi les particularités des sous-groupes (aînées, personnes handicapées, minorités ethniques, etc.). Au besoin, des indicateurs différents selon le sexe et les sous-groupes d'appartenance peuvent être retenus.

Enfin, il faut prévoir les ressources humaines et financières nécessaires au succès du projet, puis répartir les responsabilités et le degré d'imputabilité de chaque intervenant(e) (services municipaux, réseaux d'entraide, etc.). La municipalité établit aussi un calendrier de travail, veille à l'implantation du programme d'action dans son champ d'activité et coordonne les actions menées avec ses partenaires.

À retenir : L'établissement d'une stratégie d'action requiert la participation pleine et entière des femmes et des groupes qui les représentent. Les municipalités ont tout intérêt à profiter de la collaboration des femmes pour bien comprendre la situation de ces dernières, leurs attentes, leurs besoins, et, ainsi, mieux cibler ses interventions.

En résumé :

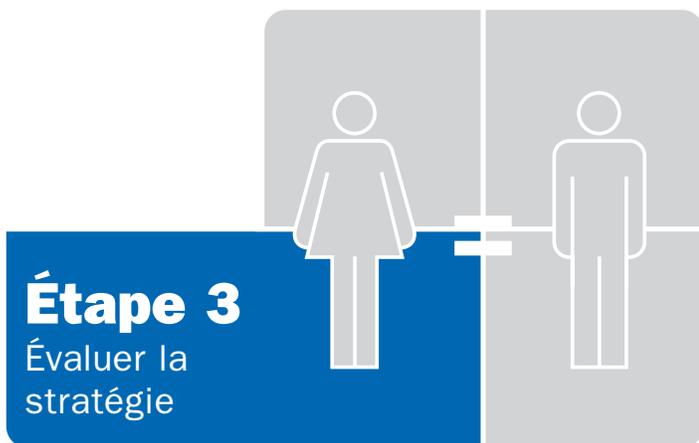
- *Formuler un objectif général pour atteindre l'égalité femmes/hommes;*
- *Dégager des objectifs spécifiques;*
- *Préciser les résultats attendus;*
- *Définir des indicateurs de résultats;*
- *Spécifier les actions à poser;*
- *Déterminer les ressources humaines et financières;*
- *Départager les responsabilités de chaque intervenantE;*
- *Convenir d'un échéancier;*
- *Assurer la coordination des actions.*

Qui consulter ?

Les femmes, les groupes de femmes, les partenaires institutionnels (ministères et sociétés d'État, universités, etc.), les partenaires communautaires, les réseaux nationaux et locaux « Femmes et ville ».



Photo : Anne Michaud



Comment les choses se sont-elles déroulées ? Les objectifs ont-ils été atteints ? À cette étape, la municipalité et ses partenaires doivent évaluer les résultats obtenus. C'est aussi le temps d'analyser pourquoi certaines des actions prévues n'ont pu être menées à terme. Cette évaluation doit être la plus précise possible, tant du point de vue qualitatif que quantitatif. C'est en fonction de ce bilan qu'on décidera de maintenir, de modifier légèrement ou de revoir en profondeur les objectifs et les actions à venir en vue d'atteindre l'objectif général qu'on s'est fixé. La concertation avec les femmes et les différents partenaires reste très importante à l'étape de l'évaluation : chacun et chacune apporte un éclairage différent qui permet de mieux guider les autorités municipales dans la prise de décision.

En résumé :

- *Analyser le déroulement des actions, faire le suivi de l'échéancier;*
- *Classer les actions réalisées en fonction des objectifs spécifiques, et à l'aide des indicateurs;*
- *Évaluer les modifications survenues en cours de route;*
- *Maintenir ou revoir les objectifs spécifiques et les actions en fonction du constat d'ensemble.*

Qui consulter ?

Tous les partenaires qui ont été mis à contribution lors de la planification des actions.



La municipalité procède à une réévaluation périodique de la démarche. Le portrait de la situation doit être refait à intervalles déterminés pour s'assurer qu'on reste toujours sur la bonne voie. Il faut cependant être conscient que bon nombre des changements souhaités prendront plusieurs années avant de se manifester de façon tangible.

En résumé :

- *Réévaluer périodiquement la situation en ventilant les données selon les sexes;*
- *Effectuer périodiquement une réévaluation des objectifs spécifiques et des actions pour s'assurer qu'ils répondent encore aux besoins et à l'orientation globale de départ, soit l'égalité entre les sexes sur le territoire de la municipalité.*

Qui consulter ?

Les femmes et les groupes de femmes, les autres partenaires au besoin.

Des méthodes et des outils pour l'application à la gestion locale de l'approche différenciée selon les sexes

Diverses méthodes ont été développées au cours des dernières années pour appliquer l'approche de genre à la gestion municipale et à la planification urbaine. Ces méthodes sont utilisées comme outils de diagnostic, de sensibilisation et de formation, destinés au personnel des villes. Elles suscitent de plus en plus d'intérêt dans le cadre des échanges entre les réseaux et de la tenue de conférences internationales.

Des méthodes :

À Montréal, le *Comité femmes et développement régional* a publié, en 1999, un guide à l'usage des municipalités et des instances régionales. On y propose l'application d'une grille à partir de laquelle les pouvoirs locaux se questionnent sur les aspects suivants :

- **La participation sociale** : Les rôles sociaux traditionnels font-ils en sorte que les femmes et les hommes occupent des positions différentes qui peuvent influencer sur leur capacité de participer à un programme ou à un projet de développement ?
- **L'accès aux ressources et aux bénéfices du développement** : Les femmes et les hommes ont-ils le même accès aux ressources et bénéficient-ils également des bienfaits économiques, sociaux et culturels découlant d'un programme ou d'un projet de développement ?

- **La prise de décision, le pouvoir, le contrôle** : Les femmes et les hommes exercent-ils également leur influence sur le développement des politiques, programmes et projets ?

Voir : *Pour un développement égalitaire sur l'île de Montréal : l'analyse différenciée selon les sexes*
www.femmesdemontreal.org/publications

La méthode des 3 R

La Ville de Göteborg, avec la collaboration de l'Association suédoise des pouvoirs locaux, a instauré pour son personnel, en 2000, un programme de formation à la gestion intégrant l'approche de genre (*The process management training programme in gender mainstreaming*), à partir de la méthode des 3 R reposant sur :

- L'équité et la parité dans la **Représentation**;
- L'allocation et la répartition des **Ressources**;
- Le **Realia** (analyse des normes et valeurs guidant les politiques et l'offre de services municipaux).

www.arcidonna.it/mainstreaming/documentifr3.htm#c

À Séville, se sont déroulées, en octobre 2003, les *Journées internationales de l'Unité de l'égalité de genre* (*Unidad de Igualdad de generò*) portant sur la présentation de diverses méthodes théoriques et de leurs applications pratiques. On peut consulter les textes des présentations traitant, entre autres, de :

- La méthode **SMART** (*Simplified Method to Assess the Relevance of politics to Gender*) (*Méthode simplifiée d'évaluation de la pertinence des politiques en relation avec l'égalité femmes/hommes*);
www.unidadgenero.com/fr/programa.cfm
- La méthode **GEM** (*Gender Evaluation Methodology*) (*Méthode d'évaluation fondée sur l'approche de genre*), applicable aux systèmes de gestion et des nouvelles technologies.
www.apcwomen.org/gem/index.htm

Des outils :

Dans les suites de la 1^{ère} *Conférence internationale sur les femmes dans le développement local et régional*, en 1998, EuroFEM a publié le « coffre à outils » pour la mobilisation des femmes dans le développement local et régional.
www.eurofem.net/ToolkitNet/toolk.html

Une importante recherche a été menée en **Angleterre** sur l'application de l'approche de genre et de l'évaluation de genre à la planification locale. Cinq études de cas et plusieurs projets-pilotes ont été réalisés dans le but de développer un « coffre à outils » pour l'application de ces approches à la planification et à l'aménagement urbain. Le manque d'accès aux données ventilées selon le sexe et le

faible soutien politique des élus locaux sont identifiés comme principales difficultés à surmonter à l'échelon local. La sensibilisation et la formation du personnel des villes sont fortement recommandées pour contrer les préjugés persistants qui freinent l'avancement à l'échelon des districts, des arrondissements et des services centraux.

Voir : *The Gender Mainstreaming Toolkit*

www.rtpi.org.uk/resources/panels/equal-w/toolkit.html

À Gatineau (Québec), l'*Observatoire sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes* (OREGAND) a créé un site Internet, régulièrement mis à jour, sur les activités et les ressources dans ce domaine.

www.oregand.ca/

À Bruxelles, l'organisme *Amazonne* fonctionne aujourd'hui comme Centre de ressources national pour l'ensemble des acteurs de l'égalité. Il a développé DIGMA (*Database of Instruments for Gender Mainstreaming*), une base de données sur les instruments d'intégration de l'approche de genre, et collaboré, en 2003, à l'organisation de séminaires sur les « *Politiques égalitaires de la Ville* » pour les éluEs, fonctionnaires et groupes de femmes de la région Bruxelles/Capitale.

Voir : section infothèque www.amazonne.be

À Madrid (Espagne), un site et une liste de discussion ont été créés sur les thèmes des femmes et la ville, de l'urbanisme et du genre (espagnol).

www.generourban.org/



Des engagements à prendre :

Montréal (Québec, Canada)

La nouvelle Ville de Montréal a été créée en janvier 2002, par la fusion des 28 anciennes municipalités de l'île de Montréal. Le 26 février 2002, les membres du Conseil municipal adoptent à l'unanimité la *Déclaration mondiale de IULA sur les femmes dans le gouvernement local* et s'engagent à bâtir sur les acquis du programme *Femmes et ville* de l'ex-Ville de Montréal.

La Ville réitère ses engagements en matière d'égalité femmes/hommes lors du Sommet de Montréal, en juin 2002, alors que sont établies les priorités de la nouvelle Ville, à partir des propositions émergeant de l'ensemble des acteurs montréalais. Celles de la délégation « Femmes » sont entérinées par l'ensemble des partenaires et donnent lieu à plusieurs engagements spécifiques de la part de la Ville :

- La création d'un conseil aviseur en matière d'égalité femmes/hommes (Conseil des Montréalaises);
- La création d'un Bureau *Femmes et ville*;
- L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique municipale d'égalité femmes/hommes;
- L'intégration à la gestion municipale de l'approche différenciée selon les sexes;
- L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'aménagement sécuritaire.

Un comité composé de représentantes des groupes de femmes et de fonctionnaires municipaux assure le suivi des engagements de la Ville.

Le 12 décembre 2003, le Forum *Montréalaises en action pour l'égalité femmes/hommes* est organisé pour faire le point sur l'avancement des travaux et maintenir la mobilisation des groupes de femmes et autres partenaires. La création du Conseil des Montréalaises est prévue pour 2004.

Voir : section « Sommet de Montréal » sur le site officiel de la Ville de Montréal :

www.ville.montreal.qc.ca

Et sur le site du programme *Femmes et ville* de la Ville de Montréal :

www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville



Photo : Anne Michaud

La Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes

Les conseils municipaux peuvent également prendre des engagements en ratifiant des déclarations portant sur certaines dimensions spécifiques, telle la sécurité des femmes.

« *La Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes sollicite spécifiquement les villes et les municipalités :*

- *Pour qu'elles mettent en place des politiques locales de sécurité et d'aménagement sécuritaire, et développent des pratiques qui intègrent l'approche de genre;*
- *Pour qu'elles soutiennent les initiatives liées à la sécurité des femmes;*
- *Pour qu'elles favorisent un plus grand engagement des citoyennes, par exemple par leur participation à des marches exploratoires et qu'elles développent des mécanismes formels de suivi des recommandations et de soutien aux initiatives;*
- *Pour qu'elles créent des mécanismes formels de participation des femmes dans le processus décisionnel de la gouvernance locale (éluEs, gestionnaires et citoyennes);*
- *Pour qu'elles octroient des financements municipaux à l'égalité entre hommes et femmes, au développement communautaire et aux programmes de lutte contre la pauvreté;*
- *Pour qu'elles assurent la transparence et l'imputabilité de l'administration municipale;*
- *Pour qu'elles développent la coopération internationale au niveau municipal, par des échanges d'expériences et de bonnes pratiques. »*

Dans les suites du 1^{er} séminaire international sur la sécurité des femmes « *Tisser les liens* », tenu à Montréal, en mai 2002, la Fédération canadienne des municipalités invitait l'ensemble de ses membres à ratifier et mettre en œuvre cette Déclaration.

La *Déclaration* est accessible (français, anglais, espagnol) sur le site de *Femmes et villes international*.
www.femmesetvilles.org

Liège (Belgique)

La Ville de Liège a adopté une **Charte de l'égalité femmes/hommes**, suite aux travaux menés en partenariat avec la Coalition liégeoise de la Marche mondiale des femmes. Par l'adoption de cette Charte, la Ville s'est engagée à réaliser un plan d'action pour l'égalité :

« *Le Conseil communal, acquis au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes*

- *Considère qu'une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision passe par une représentation paritaire dans tous les secteurs;*
- *S'engage à intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, de la conception à la réalisation;*
- *S'engage à éliminer toute forme de discrimination en recourant à des structures et instruments adaptés, et en adoptant une stratégie intégrée et globale pour promouvoir la participation équilibrée entre des femmes et des hommes;*
- *S'engage à sensibiliser l'opinion publique en diffusant une image des femmes et des hommes qui sorte des stéréotypes discriminatoires;*
- *S'engage à préparer un plan communal d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes qui vivent à Liège. »*

Liège a procédé, en 2004, à la création de sa Commission Femmes et ville.
www.liege.be/

Des instances consultatives :

Barcelone (Espagne)

La Ville de Barcelone a mis sur pied, à l'échelle de la Ville, un **Conseil des femmes** qui relève de la Commission du développement social, et des conseils « femmes », dans chacun des districts.

Ces instances consultatives servent à assurer la participation des groupes de femmes à la mise en œuvre du *Programme municipal pour les femmes*, du volet *Femmes* du programme d'action municipal, et du plan d'action contre la violence faite aux femmes.

Les principaux objectifs poursuivis sont :

- Intégrer la présence et la participation des femmes à toutes les activités de la vie urbaine, en tenant compte de leur diversité;
- Adapter la Cité aux besoins de la vie quotidienne des personnes, en reconnaissant et valorisant les apports et désirs des groupes de femmes;
- Diminuer l'incidence de la violence de genre et promouvoir une Cité non-violente;
- Prendre en considération les besoins spécifiques des femmes dans les différentes politiques municipales.

www.cird.bcn.es/catala/cbcndon/cbcndon1.htm

Amadora – Grand Lisbonne (Portugal)

Doté d'un statut consultatif et d'une large représentativité (groupes de femmes, ONG, conseillers-aviseurs locaux, etc.), le **Comité Permanent pour l'égalité des chances** analyse, pour fins de recommandation au Conseil municipal, les programmes d'égalité des chances et les politiques touchant les droits des femmes, et procède à une évaluation constante des actions du gouvernement local eu égard aux intérêts des femmes.

Un réseau de conseillers-aviseurs pour l'égalité des chances a été mis sur pied dans chaque département, et des études ont été réalisées sur les besoins spécifiques des femmes en termes de services publics.

Parmi les diverses actions auxquelles ont été associés les maires et conseillers municipaux des villes du Grand Lisbonne, notons la publication du *Guide du pouvoir local au féminin* qui, inspiré d'une initiative luxembourgeoise, énonce les « 12 objectifs d'une politique municipale dans le domaine de l'égalité des chances ».

Voir : *Guide du pouvoir local au féminin* (français, anglais, portugais)

www.noticiasdaamadora.com.pt/nad/dossieraut.php?codaut=GPLocal

Une Politique d'égalité femmes/hommes :

San Salvador (El Salvador)

Par sa **Politique d'égalité des sexes**, la Ville de San Salvador propose une planification intégrale du développement local incorporant l'approche différenciée selon les sexes à tous ses plans, programmes et projets.

En 1998, une résolution du Conseil créait la **Table d'égalité de sexes** et présentait publiquement la *Proposition de Plan pour l'égalité*. Cette Table, coordonnée par une conseillère municipale, est épaulée, au niveau des opérations, par la Direction du développement humain. Parmi les résultats les plus intéressants du processus amorcé par la Table, retenons sa propre transformation en *Commission consultative d'égalité des sexes*, ce qui a permis l'organisation des forums de districts. Sous le thème « Construire la citoyenneté à partir des femmes », ces forums visaient à établir, dans un processus de participation, un diagnostic des besoins des femmes à San Salvador. Ce diagnostic a servi de base à la formulation de la *Politique municipale d'égalité des sexes*, adoptée en 1999. Cette politique s'appuie sur la reconnaissance du fondement des rapports inégaux entre les sexes et affirme :

« Les rôles de genre ont été socialement définis et évalués en fonction de l'activité de chaque sexe dans la reproduction de l'espèce humaine. Le rôle de reproduction couvre toutes les responsabilités et les activités reliées à la gestation et l'éducation des enfants, ainsi que toutes celles associées à la conservation et à la reproduction de la force de travail actuelle et future. Ce rôle, directement identifié aux

femmes et confiné à l'espace privé ou domestique, est hiérarchiquement subordonné au rôle de production et on ne lui reconnaît aucune 'valeur'. »

Les principaux objectifs de la *Politique* sont :

- Élever le niveau de connaissance et de sensibilisation aux relations de genre chez tout le personnel de direction, de gérance et opérationnel de la mairie;
- Améliorer le cadre normatif de la municipalité en y incorporant des éléments qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à tous les services et avantages de la gestion municipale;
- Renforcer l'influence de la municipalité de San Salvador dans la promotion d'un « *municipalisme* » démocratique et équitable;
- Améliorer la condition des femmes en promouvant leurs droits de propriété et l'accès aux ressources productives et communautaires de la municipalité;
- Mettre en place des processus éducatifs et culturels visant à augmenter l'estime que les femmes ont d'elles-mêmes, à promouvoir le leadership féminin, des valeurs d'équité et des attitudes non-discriminatoires comme normes de base dans la coexistence familiale, de voisinage et communautaire;



ACDI – Peter Bennett, El Salvador

- Renforcer l'intervention de la municipalité et la coordination inter-institutionnelle portant sur la sécurité des citoyennes et citoyens, en accordant la priorité à la lutte contre la violence sexuelle et intra-familiale.

Pour concrétiser ces objectifs, la municipalité dispose d'une série de stratégies institutionnelles, dont :

- Identifier les contraintes de genre qui empêchent ou menacent l'égalité des chances dans l'accès des femmes ou leur promotion à des postes de direction à l'intérieur de la mairie;
- Sensibiliser et former tout le personnel de la mairie à l'approche différenciée selon les sexes et à la méthodologie spécifique de mise en application transversale et effective de la *Politique d'égalité des sexes*;
- Affecter des ressources humaines qualifiées à des postes clefs de la structure institutionnelle pour rendre effective et efficace l'intervention municipale en matière d'égalité des sexes;
- Effectuer un « *monitoring* » systématique de la mise en œuvre de la *Politique*;
- Établir une concertation avec les instances du gouvernement central et les organisations non gouvernementales, afin d'assurer une mobilisation des ressources institutionnelles, humaines et matérielles pour la promotion de l'égalité des sexes dans la municipalité;
- Encourager les personnes impliquées à générer des effets multiplicateurs visant à promouvoir des valeurs d'égalité et des changements d'attitudes entre les sexes;
- Promouvoir la participation et le leadership des femmes dans les tâches de la mairie – élaboration de diagnostics sur les besoins des femmes, clas-

sification de ces besoins par ordre de priorité en fonction des compétences de la municipalité – ainsi que dans les politiques, les plans et la mise en exécution des programmes, projets et actions;

- Faire en sorte que les communications institutionnelles de la mairie, tant internes qu'externes, deviennent un élément catalyseur de l'égalité des sexes dans la municipalité.

La *Politique* s'appuie sur sept champs d'action :

- La participation des citoyens et des citoyennes;
- La formation et la culture;
- Le travail;
- La promotion de la santé;
- La sécurité;
- Les infrastructures;
- Les services publics municipaux.

Pour chacun de ces champs d'action, un objectif stratégique et une série d'actions spécifiques sont définis.

La mise en œuvre de la *Politique* est assurée par l'*Unité de genre* qui relève de la Direction du développement humain. L'*Unité* travaille en étroite collaboration avec les membres de la Commission consultative de l'égalité des sexes, dont plusieurs élues, et les répondantEs du dossier dans chacun des districts. Des centres de femmes ont aussi été créés au niveau des districts, pour veiller à la réalisation des activités de mobilisation et de participation des citoyennes.

www.amss.gob.sv/pages/index.html

Des plans d'action en matière d'égalité femmes/hommes :

Buenos Aires (Argentine)

La Direction générale de la Femme est une structure municipale rattachée au secrétariat de la Promotion sociale, relevant de la Direction générale. Son plan d'action **Le droit des femmes de vivre dans la Cité** (*El dercho de las Mujeres a vivir en la ciudad*) a pour objectifs :

- Assurer la cohésion et la cohérence des différents programmes mis en place par les administrations municipales antérieures;
- Identifier les nouvelles dimensions thématiques propres aux femmes de Buenos Aires;
- Adapter et augmenter les services destinés aux femmes en y incorporant une approche de genre;
- Faire progresser l'intégration d'un plan d'égalité des chances dans tous les domaines d'actions de la gouvernance de la Cité, dont :
 - La réforme de nombreuses lois au profit des femmes;
 - La lutte contre les violences domestiques (services téléphoniques contre les violences domestiques ou familiales, 2 lignes de secours 24h, refuges et centres intégrés pour femmes victimes de violence);
 - La promotion de la santé des femmes;
 - Les programmes de droits des femmes;
 - Les programmes de formation;
 - Les recherches et études sur la situation vécue par les femmes.

Les résultats sont tangibles et reflètent une amélioration sensible de la qualité de vie des femmes de Buenos Aires.

www.pgualc.org

Berlin (Allemagne)

Dans le cadre de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, la Ville de Berlin a adopté un programme spécifique visant à éliminer les discriminations à l'égard des femmes dans tous les domaines sociaux. La mise en œuvre est assurée par l'**Office pour l'économie, le travail et les femmes**. Parmi ses réalisations, citons :

- L'offre de gardiennage d'enfants;
- L'avancement des femmes dans les services publics municipaux;
- La valorisation des professions typiquement féminines;
- Les subventions aux études des femmes et filles;
- La prévention et l'aide aux femmes victimes de violences;
- L'amélioration de la situation sociale des femmes immigrantes;
- L'amélioration de l'offre d'emploi et de la formation pour les filles;
- L'aide aux femmes et filles handicapées.

Les tâches imparties à cet Office sont revues annuellement lors de la révision du plan d'action.

www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/index.html

Santo Andre, région métropolitaine de Sao Paulo (Brésil)

Face à la crise économique qui a frappé de plein fouet cette ville anciennement industrielle, un **Programme de Citoyenneté et Genre** a été instauré en partenariat entre la municipalité de Santo Andre et le Centre d'Études pour la Santé (CES). Via plus de 112 groupes de discussions, des cours de sensibilisation aux problèmes de genre et des campagnes de lutte contre les violences faites aux femmes, plus de 6 000 personnes ont participé au programme qui avait pour objectif de promouvoir la participation des femmes aux processus décisionnels dans la ville.

bestpractices.org/bpbriefs/women.html

Des instances administratives :

Paris (France)

L'**Observatoire de l'égalité femmes/hommes**, créé en 2001, est placé sous l'autorité du Secrétaire général de la Ville de Paris et sous la tutelle de Anne Hidalgo, première adjointe au maire de Paris, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et du Bureau des temps. La mission de l'Observatoire est de mettre en œuvre la politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle porte à la fois sur la prise en compte des besoins des Parisiennes et sur l'égalité en emploi au sein de l'administration de la Ville.

Une équipe de huit personnes assume la réalisation des mandats en s'appuyant sur un réseau d'une vingtaine de référentEs dans chacun des arrondissements. Des liens sont aussi assurés avec l'ensemble des directions administratives. Des relations de partenariat sont développées avec le milieu associatif et les acteurs institutionnels pour la réalisation des projets.

Pour réaliser sa mission, l'Observatoire s'est donné comme objectifs de :

- Réaliser des études et diagnostics permettant d'identifier les principaux lieux d'inégalités;
- Élaborer des propositions et pistes d'actions visant à réduire ces inégalités;
- Et assurer l'évaluation des démarches entreprises.

Une première étude a mis en évidence des disparités importantes en matière d'emploi (salaires, conditions de travail, chômage) et donné lieu à l'élaboration d'un plan d'action en cette matière. L'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle est aussi en cours, suite à une enquête sur la répartition des emplois entre femmes et hommes au sein de la ville. La lutte contre les violences faite aux femmes, la prostitution et les nouvelles formes d'esclavages comptent parmi les interventions prioritaires. Un fonds de soutien financier, destiné aux associations parisiennes qui œuvrent en faveur des droits des femmes et de l'égalité, contribue, de plus, à la réalisation des projets sur le terrain.

www.paris.fr/fr/citoyennete/observatoire_egalite



Photo : Anne Michaud

Les bureaux des temps :

L'**Observatoire** de Paris collabore avec le **Bureau des temps** qui relève des mêmes instances politiques et administratives. Les études et diagnostics réalisés révèlent que les Parisiennes n'ont ni les mêmes rythmes et contraintes, ni les mêmes besoins que les hommes dans leur usage du temps. La mission du Bureau est d'améliorer l'articulation des temps de vie, professionnels et familiaux des personnes, dans un objectif de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les divers groupes qui composent la population (enfants, adolescents, personnes âgées, etc.).

Les grands axes d'intervention du **Bureau des temps** visent à :

- Améliorer l'accès aux équipements;
- Faciliter l'accès aux services publics et l'aide aux démarches administratives;
- Intégrer l'approche temporelle dans les projets urbains;
- Faire évoluer l'offre des commerces pour mieux s'adapter aux rythmes des usagerEs.

www.paris.fr/fr/citoyennete/bureau_des_temps/

Il faut toutefois s'assurer que les actions menées dans le domaine des temps intègrent bien la dimension de l'égalité des sexes et ne provoquent pas, au contraire, un renforcement de la ségrégation des rôles respectifs des femmes et des hommes, de même que des inégalités qui en découlent.

Ministère de la Ville/Dossier temps des villes :

www.ville.gouv.fr/infos/dossiers/index.html

Conseil économique et social/Rapport sur le temps des villes/JP Bailly :

www.conseil-economique-et-social.fr

DATAR – Direction de l'aménagement du territoire et de l'action régionale :

www.datar.gouv.fr/Datar_Site/DATAR_Temps.nsf/wSommaire?openview

Maison du temps et de la mobilité de Belfort :

www.maisondutemps.asso.fr/plugin.htm

Groupe Chronos, Observatoire de la chronomobilité :

www.groupechronos.org et www.groupechronos.org/chronomobilite.php

Institut de la ville en mouvement :

www.ville-en-mouvement.com

Femmes et enfants : au cœur des nouveaux rythmes. C'est parce que les femmes et les enfants sont plus affectés par les nouveaux modes d'organisation du travail qu'ils font l'objet des premières études menées en partenariat par le **Bureau des temps** de la ville de Rennes.

www.rennes.fr/index.php?rub=598

Prato (Italie)

Ouvrant dans le cadre du projet municipal EQUAL qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes, le **Laboratoire des temps** vise une intégration homogène des organisations des temps, de la gestion des services, de la répartition des tâches entre travail professionnel et familial, qui permette aux femmes de s'insérer et de progresser dans le marché du travail. Ce partenariat entre la municipalité de Prato, la Coopérative des femmes (*Cooperativa delle Donne*), l'Université de Florence et l'association Conser-Macrolotto veut stimuler la participation des femmes au projet.

www.laboratoriodeltempo.org/laboratorio/



Photo : Anne Michaud

Des instances participatives et de partenariat :

Les dialogues locaux

Les *Dialogues locaux* ont été mis en place dans plusieurs pays à l'initiative de la *Commission Huairou*, afin d'établir, sur une base continue, le dialogue entre les groupes de femmes et pouvoirs locaux, sur des sujets d'importance pour les communautés locales, dans le but de :

- Développer la capacité des groupes de femmes à faire valoir leurs revendications;
- Développer la capacité des institutions et autres organisations à travailler efficacement avec les groupes de femmes;
- Créer le meilleur modèle possible pour assurer une participation à long terme des citoyennes à la prise de décision locale;
- Renforcer les communautés locales par le développement des pratiques de participation démocratique plus inclusives.

Les processus et les contenus des dialogues locaux diffèrent selon les pays et la situation propre à chaque localité. Chaque expérience repose sur un modèle de gouvernance et est utilisée à des fins de comparaison, d'analyse et de partage des pratiques. La première série des dialogues locaux a été complétée en décembre 2002. La seconde série sera axée sur des thèmes plutôt que sur les processus.

Des exemples de dialogues locaux :

Cosquin (région métropolitaine de Cordoba, Argentine)

Le projet visait à engager le dialogue afin de développer un partenariat entre les acteurs de la société civile et les autorités de la Ville. L'objectif spécifique était de s'assurer de l'intégration au plan directeur d'aménagement des recommandations des groupes de femmes et des groupes sociaux.

Prague (République tchèque)

Le projet visait à favoriser la mise en place de structures de concertation entre les autorités locales et municipales et le réseau des *Centres des mères tchèques*. Ce dialogue aborde, entre autres thèmes :

- Les politiques familiales;
- L'égalité des chances;
- L'emploi à temps partiel;
- La sécurité urbaine, en coopération avec les organismes de prévention du crime;
- Le chômage;
- La coopération communautaire;
- L'implication dans la vie publique.

Saratow (Fédération de Russie)

Dans un but d'autogestion locale, le projet vise la promotion du dialogue local et l'instauration de processus de consultation des citoyennes portant sur la sécurité, les problèmes sociaux, le chômage, la pauvreté et le logement des femmes. C'est un partenariat des organisations locales de femmes, des autorités politiques municipales, du Centre d'information du Forum des femmes indépendantes et des comités d'autogestion de femmes.

Stuttgart (Allemagne)

Le projet s'attache à promouvoir les échanges locaux (partenariat, associations, conférences) entre les habitantEs, les associations et les autorités locales, afin de mettre en place des processus de participation aux décisions municipales, tant dans le domaine de l'architecture et de l'aménagement que dans celui des services aux enfants, aux mères de famille, aux femmes professionnelles, aux monoparentales, aux aînés et aux femmes immigrantes.

Voir : Section *campaigns – local to local dialogues*
www.huairou.org.



Photos.com

Des mécanismes de consultation publique et de promotion de la participation des femmes à la vie municipale :

Quetzaltenango (Guatemala)

Renforcement de la participation des femmes au pouvoir local dans une optique d'égalité de genres

Historiquement évincées du pouvoir, les femmes méritent une attention et un intérêt particulier au sein du gouvernement municipal actuel. Le *Comité Féminin Municipal* a été créé pour susciter et renforcer les associations de femmes au sein des groupes locaux et dans les multiples implications concrètes qui les concernent. Pour accroître l'implication des femmes dans le développement municipal, on a instauré un espace concret d'actions dirigées par les femmes et intervenant dans des domaines aussi variés que :

- Les stratégies de formation et d'éducation à la participation politique de la municipalité;
- L'organisation de l'insertion de l'approche de genres à la gestion municipale;
- Les campagnes d'alphabétisation;
- La santé reproductive;
- La promotion de l'autogestion;
- Un centre de documentation, etc.

Entre autres résultats, l'implication constante des instances municipales a conféré beaucoup de crédibilité aux différentes actrices face à leurs interlocuteurs officiels et à la communauté toute entière.
www.pgualc.org

Initiatives visant à adapter les services municipaux aux besoins des femmes :

LE TRANSPORT EN COMMUN :

Le service de descente « *Entre deux arrêts* »

Plusieurs femmes dépendent des transports en commun pour leurs déplacements et toute décision visant à modifier ou à réduire les services de transport en commun doit intégrer cette donnée essentielle.

Dans plusieurs municipalités, la prise en compte des besoins des femmes a donné lieu à des actions pour accroître la sécurité des usagères et diminuer leur sentiment d'insécurité. L'insécurité est, en effet, l'une des principales barrières qui empêchent les femmes de circuler dans la ville en toute liberté. Le soir, particulièrement, les statistiques l'attestent, les femmes utilisent beaucoup moins les transports en commun.

En 1989, la Société de transport de Toronto a mené une vaste évaluation de la sécurité du point de vue des femmes dans plus de 65 stations de métro et arrêts d'autobus. Les conclusions l'ont amenée à mettre en vigueur le service de descente entre deux arrêts. Ce service, offert en soirée, permet aux femmes de se rapprocher de leur destination. Il a par la suite été implanté par d'autres sociétés de transport au Canada. À Montréal, où les femmes représentent plus de 60 % de la clientèle, le service a été expérimenté à la demande des groupes de femmes, dans le cadre d'un projet-pilote de six mois. L'évaluation étant fort positive, la Société de transport de la Communauté Urbaine de Montréal (STCUM) et ses partenaires membres du CAFSU (Comité d'action femmes et sécurité urbaine) ont annoncé, en décembre 1996, que ce service était désormais offert sur une base permanente.

La Ville de Laval l'a mis en place sur son territoire en 1999, et la Ville de Lévis, en 2003. La Commission *Femmes et ville* de la Ville de Québec étudie la possibilité pour la nouvelle Ville de Québec d'emboîter le pas en 2004.

Le processus de partenariat entre les groupes de femmes et les instances locales montréalaises a été sélectionné, pour la mise en place du service, parmi les *Meilleures pratiques d'Habitat* en l'an 2000, sous la catégorie « Intégrer une perspective de genre au transport en commun ».

Voir : *Integrating a gender perspective into public transit, Montreal*

www.bestpractices.org/

Bangkok (Thaïlande)

Bus exclusivement réservés aux femmes

Depuis mai 2000, le « *Bangkok Mass Transit Authority* » (BMTA) offre un service de transport en commun exclusivement réservé aux femmes. Ce « *Lady Bus* » répond à de nombreuses plaintes portées par les femmes touchant leur sécurité, particulièrement durant les heures de forte affluence. Seules les femmes, et leurs fils de moins de 15 ans, sont autorisées à les emprunter. Les conducteurs et les contrôleurs de ces autobus seront des hommes, car le BMTA veut pouvoir protéger les passagerEs en cas d'urgence. Un tiers des bus, sur dix trajets différents, est ainsi spécialement réservé aux femmes les 30, 31 et 1^{er} de chaque mois, entre 16h00 et 21h00, ce qui correspond aux trajets de soir des jours de paye. Suivant les résultats de cette initiative, ce type de services pourrait être accru.

Japan Economic Newswire; Kyodo News Service, 30 May 2001 (Global Report on Human Settlement 2001).

bestpractices.org/bpbriefs/women.html

LA SÉCURITÉ DES FEMMES :

Montréal (Québec, Canada)

Pour la sécurité des Montréalaises

Le droit à une ville sécuritaire est l'un des enjeux clés de l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce n'est pas un hasard si l'approche différenciée selon les sexes trouve actuellement le plus d'applications dans le secteur de la sécurité urbaine.

À Montréal, lors des consultations publiques sur les orientations d'aménagement du plan directeur de l'arrondissement Centre, en 1988, des citoyennes et groupes de femmes ont mis en lumière la nécessité de se doter d'une ville sécuritaire. Ces femmes ont aussi exprimé des revendications en matière d'habitation, de services de garde et d'accessibilité universelle, et ont plaidé en faveur d'un aménagement urbain qui tienne davantage compte des contraintes de la conciliation famille-travail.

La Ville de Montréal a répondu aux attentes en instaurant le programme *Femmes et ville*, en 1990, et la sécurité des femmes est rapidement devenue une question prioritaire. La Ville a d'abord voulu dresser le portrait de la situation. Des différences importantes sont apparues : quatre fois plus de femmes (60 %) que d'hommes (15 %) disent avoir peur de se promener seules dans leur quartier le soir. En 1992, le colloque « *J'accuse la peur* » qui réunissait des groupes de femmes, des institutions publiques et des professionnelles, a donné un sens à ces écarts et permis de mieux comprendre l'insécurité des femmes en ville. En conséquence, la Ville a pris un certain nombre d'engagements pour améliorer la sécurité des femmes sur son territoire, et une stratégie d'action a été élaborée, inspirée notamment des expériences de Toronto (METRAC, *Safe City Committee*).

Plusieurs objectifs ont été fixés, dont :

- Améliorer la sécurité des femmes dans les équipements de la Ville;
- Se donner des outils pour accroître la sécurité et le sentiment de sécurité des femmes;
- Développer des critères pour assurer un aménagement sécuritaire des espaces et des édifices publics;
- Favoriser la concertation avec les organismes du milieu et les groupes de femmes.

Diverses actions ont ainsi été réalisées, parmi lesquelles :

- La production du « *Guide d'enquête sur la sécurité des femmes en ville* » qui propose des correctifs à apporter à l'environnement urbain pour le rendre plus sécuritaire;
- L'organisation de marches exploratoires dans certains établissements de la municipalité (centres sportifs et communautaires) avec des citoyennes, des employées de la ville, des élues, des aménagistes et des journalistes;
- La publication de 3 guides d'aménagement sécuritaire, l'un pour les stationnements, l'autre pour les ensembles résidentiels et le troisième pour divers types de sites urbains;
- L'élargissement du mandat du programme de sécurité urbaine *Tandem* pour y inclure un volet *Sécurité des femmes*;
- La collaboration à la réalisation d'une campagne de sensibilisation auprès des hommes;

- La collaboration à la mise sur pied du Comité d'action Femmes et sécurité urbaine (CAFSU) qui rassemble des groupes de femmes, des organismes communautaires et diverses institutions publiques, dont le Service de police, la Société de transport, les services de santé;
- La collaboration à la réalisation du plan d'action annuel du CAFSU.

Depuis 1992, ce partenariat Ville-CAFSU a permis de réaliser plusieurs activités, dont :

- Des campagnes de sensibilisation;
- Des forums;
- La création du Prix Sécurité des femmes qui promeut les actions locales et régionales;
- La mise en place du service de descente « *Entre deux arrêts* » de la STCUM;
- L'élaboration de politiques institutionnelles;
- La production d'un répertoire des activités;
- L'évaluation des cours d'autodéfense;
- Le développement de programmes de formation et d'outils de référence comme la « *Boîte à outils sur la sécurité des femmes – de la dépendance à l'autonomie* ».

Dans les années 1990 et 2000, les réalisations montréalaises font l'objet d'un intérêt grandissant à l'échelle internationale. Des activités de partage d'information et de transfert d'expertise donnent ainsi lieu à l'adaptation des stratégies montréalaises tant en Europe qu'en Afrique ou en Amérique du Sud.

Point culminant de ces échanges, la tenue à Montréal du 1^{er} séminaire international sur la sécurité des femmes « *Tisser des liens* », en mai 2002.

À cette occasion, la nouvelle Ville de Montréal procédait au lancement du « *Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire* » et endossait les réalisations de l'ancienne ville en s'engageant à poursuivre les actions visant à améliorer la sécurité des citoyennes et à mettre en œuvre une politique d'aménagement sécuritaire applicable à l'ensemble du nouveau territoire.

www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville
et www.femmesetvilles.org

L'HABITATION :

Vienne (Autriche)

Projet de logement urbain par et pour les Femmes de Vienne (Frauen-Werk-Stadt)

Afin de mieux répondre aux besoins quotidiens des femmes, une partie de la ville a été spécialement repensée et dessinée par des femmes architectes et urbanistes, et intégrée au programme d'expansion urbaine de la Ville de Vienne. En 1993, cette initiative amorçait les activités de Vienne en regard de l'intégration des besoins des femmes au développement de la Cité. Depuis, la Ville travaille activement à l'intégration de l'approche de genre à la gestion municipale, grâce aux travaux du Bureau des femmes et du « *Department of Everyday and Women Friendly Planning and Building* ».

bestpractices.org/bpbriefs/women.html et
www.wien.gv.at/english/

Des initiatives québécoises :

Diverses initiatives ont été prises au Québec au cours des dernières années pour augmenter la participation des femmes aux instances locales et municipales. Parmi lesquelles :

Le Réseau des élues municipales de la Montérégie (RÉMM)

Créé en l'an 2000 dans la foulée du plan d'action du Comité condition féminine en développement régional de la Montérégie (CCFDRM), le Réseau des élues municipales de la Montérégie (RÉMM) constitue l'unique réseau d'élues regroupant l'ensemble des mairesses et conseillères d'une région administrative au Québec.

Parmi les diverses initiatives du RÉMM, on trouve :

- Formation stratégique et légale aux candidates et femmes s'intéressant à la politique municipale (en collaboration avec le Ministère des Affaires municipales, du Sport et des Loisirs);
- Soutien stratégique aux élues en poste;
- Collaboration avec les unions municipales, afin d'augmenter le nombre de femmes en politique municipale et de soutenir celles qui y sont déjà;
- Défense des dossiers d'intérêt collectif, tels le remboursement des frais de garde aux parents élus et la représentation des femmes dans les conseils d'administration des unions municipales;
- Colloques et ateliers de formation;
- Soutien à l'implantation de comités *Femmes et ville*;

- Rédaction de guides visant à modifier les milieux municipaux;
- Analyse statistique sur la présence des femmes en politique municipale, en Montérégie;
- Conférences de sensibilisation et de formation;
- Réseautage international (France, Suède).
www.eluesmonteregie.qc.ca

Le programme de soutien financier

« À égalité pour décider »

Doté d'une enveloppe de 5 millions de dollars sur 5 ans (1 million \$/an), et géré par le Secrétariat à la condition féminine du Gouvernement du Québec, ce programme subventionne des projets visant à outiller les femmes pour qu'elles assument pleinement leur rôle dans les instances décisionnelles locales, y compris les conseils municipaux. On peut consulter le répertoire d'outils élaborés par des groupes locaux et régionaux de femmes et autres groupes communautaires :

www.scf.gouv.qc.ca/politique/outils.asp

Entre autres projets, il faut citer la formation d'une **École d'été pour les femmes** qui désirent être candidates aux élections municipales de 2005. Cette initiative du groupe *Femmes, politique et démocratie*, en collaboration avec l'École nationale d'administration publique et une fondation privée, permettra à 45 femmes d'être marrainées en vue des prochaines élections.

www.femmes-politique-et-democratie.com/

Des commissions et comités Femmes et ville

L'ancienne Ville de Québec a été la première municipalité québécoise à créer, en 1993, une Commission *Femmes et ville*. À la suite des fusions municipales, la nouvelle Ville a mis sur pied, en 2002, une Commission qui a amorcé des travaux portant sur :

- Le logement social;
- Le soin des enfants en période estivale;
- La sécurité (entre autres, une nouvelle impression du guide des marches exploratoires);
- Les communications entre la Ville et sa population;
- Les arrêts d'autobus entre deux arrêts officiels, après 20h00, sur demande.

La Ville de Rouyn-Noranda a mis sur pied sa Commission *Femmes et ville* en juin 2003, et la Ville de Lévis, en février 2004. Cette dernière est la seule à ne compter que des éluEs comme membres, alors que des citoyennes et représentantes des groupes de femmes participent aux travaux dans les autres villes. Sorel-Tracy et Salaberry-de-Valleyfield ont, pour leur part, mis en place des comités *Femmes et ville*.



Getty Images

Des concours des Meilleures pratiques :

L'organisation de concours des *Meilleures pratiques* est l'une des stratégies à privilégier pour promouvoir les réalisations des villes en matière d'égalité des sexes et de participation de femmes à la gestion urbaine. Les régions Amérique Latine/Caralbes et Asie/Pacifique ont toutes deux organisé des concours pour les villes « amies des femmes ».

Ce type d'initiatives a été suggéré lors de rencontres internationales d'expertes en matière de genre qui favorisent également le partage des connaissances et le développement de la prospective dans ce domaine d'intervention des villes.

Le premier concours des gouvernements locaux de l'Asie/Pacifique œuvrant en matière d'égalité femmes/hommes (2004)

Ce concours voulait mesurer les performances des villes en fonction des dimensions suivantes :

- Mesures législatives et réglementaires favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes (codes municipaux, règlements, ordonnances, etc.);
- Institutionnalisation des mécanismes permettant d'intégrer les préoccupations des femmes à l'administration et au développement de politiques municipales favorables à ces dernières;
- Mesures d'action positive pour atteindre la parité dans la représentation des femmes aux instances décisionnelles;
- Allocation de budgets spécifiques et élaboration de budgets tenant compte de l'approche de genre;
- Formation à l'approche de genre destinée au personnel de la Ville;

- Partenariat avec divers acteurs;
- Participation des femmes, en particulier celles qui sont en situation de pauvreté;
- Innovation, pérennité et répliquabilité des projets;
- Méthodes de suivi et d'évaluation.

Le 8 mars 2004, les 3 villes « amies des femmes » récipiendaires, Cebu, Naga, et Visakhapatnam, étaient invitées à participer à la cérémonie de remise des prix à Fukuoka (Japon).

www.fukuoka.unhabitat.org

Cebu (Philippines)

Le **Programme de soutien aux initiatives communautaires pour faire face à la violence faite aux femmes**, mis en place par la Ville de Cebu, a démontré l'importance du partenariat et de la participation des femmes à la résolution de ce problème. Le rôle joué par la Ville dans la mobilisation des partenaires, le développement de programmes de formation et la promotion de la concertation, est l'un des facteurs clés du succès de ce programme qui, reproduit dans 70 autres municipalités du pays, a répondu aux besoins de plus de 15 000 femmes. Cebu a aussi été sélectionnée pour son programme visant à institutionnaliser l'approche de genre dans la gestion municipale. Cebu consacre 5 % de son budget global pour des activités liées à l'égalité des sexes et administre un fonds de contributions financières destinées aux groupes locaux de femmes.

UN-HABITAT Fukuoka Office :

www.fukuoka.unhabitat.org et
bestpractices.org/bpbriefs/women.html

Visakhapatnam (Inde)

Visakhapatnam a été retenue pour son initiative visant à encourager les femmes analphabètes à participer à un programme d'alphabétisation. Par la

coordination de ce programme, la Ville a démontré l'importance de son rôle pour soutenir les femmes dans l'atteinte de leurs buts. En 2002, 11 000 femmes, provenant de 208 bidonvilles, se sont inscrites au programme et 90 % d'entre elles l'ont, à ce jour, complété avec succès.

UN-HABITAT Fukuoka Office :

www.fukuoka.unhabitat.org

Naga (Philippines)

Naga a démontré l'impact des actions législatives ou réglementaires en adoptant son **Code de développement pour les femmes**. Cette initiative, menée avec la collaboration de divers groupes de femmes, vise à créer un environnement qui permette aux femmes de réaliser leur plein potentiel. Les mesures découlant de l'adoption du Code incluent l'allocation de budgets spécifiques en matière d'égalité entre les sexes, l'allocation de sièges réservés pour les femmes élues et la création d'un comité de travail pour la mise en œuvre du Code. Cette initiative a permis de faire comprendre l'importance du rôle des femmes dans le développement de la communauté et donné aux citoyennes un plus grand accès au processus décisionnel local.

UN-HABITAT Fukuoka Office :

www.fukuoka.unhabitat.org



Photo : SOPAR



Concours d'actions positives pour la promotion de la participation des femmes au pouvoir local – Amérique Latine et Caraïbes

Des concours ont été organisés en 1998, 1999 et 2003 en Amérique Latine et aux Caraïbes, dans le cadre des campagnes en faveur des droits des femmes et de la bonne gouvernance urbaine menées par les Nations unies, avec le soutien de UNIFEM, du Programme de gestion urbaine (PGUALC) et de la Fédération des femmes dans le gouvernement local Amérique Latine/Caraïbes (FEMUM-LAC). On peut consulter les études de cas (espagnol) des villes récipiendaires sur le site du Programme de gestion urbaine.

www.pgualc.org

Les Prix Sécurité des femmes 2004

Les Prix Sécurité des femmes ont été lancés par *Femmes et villes international* dans les suites du 1^{er} séminaire international sur la sécurité des femmes « *Tisser les liens* » qui s'est déroulé, en mai 2002, à Montréal. Le concours est conçu pour encourager et reconnaître les bonnes pratiques et politiques municipales relatives à la sécurité des femmes et à l'amélioration de leur sentiment de sécurité. Il vise à recueillir et diffuser l'information concernant les bonnes pratiques et politiques à l'échelon municipal afin d'apporter des changements institutionnels.

Ses objectifs spécifiques sont :

- Recueillir et diffuser l'information sur les pratiques en matière de sécurité des femmes et sur les politiques municipales de prévention du crime intégrant l'approche de genre;
- Promouvoir les projets locaux comportant des éléments significatifs quant à la promotion de la sécurité des femmes et à l'amélioration du sentiment de sécurité des femmes;
- Renforcer la capacité des groupes locaux à développer des projets et des pratiques portant sur la sécurité des femmes et l'amélioration de leur sentiment de sécurité.

Deux initiatives canadiennes et deux initiatives internationales seront reconnues dans chacune des catégories suivantes :

- Défense des droits, réseautage et mobilisation communautaire;
- Renforcement des capacités et formation;
- Programmes d'éducation et de sensibilisation;
- Aménagement sécuritaire des lieux publics;
- Politiques municipales de prévention du crime et de sécurité communautaire intégrant l'approche de genre.

Quelque 94 candidatures ont été soumises. L'annonce des lauréats aura lieu en mai 2004. Les projets gagnants seront présentés dans le cadre de diverses conférences canadiennes et internationales. La description des projets admissibles fera l'objet d'une publication et sera accessible en ligne en septembre 2004.

On peut consulter les actes du séminaire (français, anglais et espagnol) et la *Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes* sur le site de *Femmes et villes international*.

www.femmesetvilles.org

Votre ville est-elle à la mesure des femmes ?



Quel est l'état d'avancement de votre ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Que reste-il à accomplir pour assurer la pleine et égale participation des femmes et l'accès équitable des citoyennes aux services et ressources dans votre ville ?

Jugez la performance de votre ville. Évaluez ce qui vous reste à entreprendre...

Combien d'items de cette liste pouvez-vous cocher positivement?

Faites votre auto-évaluation !

À _____
(inscrire le nom de votre ville)

Instances politiques : structures, mécanismes et ressources		
	OUI	NON
Lois nationales sur les droits des femmes et l'égalité femmes/hommes.		
Lois nationales instituant des quotas ou la parité femmes/hommes à l'échelon municipal.		
Programmes d'actions positives au sein des partis politiques municipaux.		
Équilibre femmes/hommes dans les comités, commissions et sociétés para-municipales.		
Réseaux d'élues municipales.		
Adoption par le conseil municipal d'une politique municipale d'égalité femmes/hommes (élaborée à la suite de consultations publiques et implantée grâce à un plan d'action annuel).		
Politiques de consultation publique prévoyant des mécanismes pour favoriser la participation des citoyennes.		
Politiques et orientations municipales de lutte contre la violence faite aux femmes et pour la promotion de leur sécurité.		
Application de l'approche de genre à l'ensemble des programmes municipaux (incluant la préparation du budget annuel municipal et des budgets sectoriels).		
Soutien des associations nationales et internationales de municipalités (formation, soutien aux réseaux d'échanges, etc.).		
Instances administratives : structures, mécanismes et ressources		
	OUI	NON
Bureau de l'égalité femmes/hommes (pourvu des ressources humaines adéquates et d'un budget approprié), relié à l'administration centrale et chargé de la mise en œuvre, au sein de l'administration, de la politique d'égalité.		
Plan d'action annuel de mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes (avec des objectifs précis, des indicateurs et un budget spécifique).		
Formation à l'application de l'approche de genre à la gestion municipale (dispensée au personnel et aux éluEs).		
Accès aux données statistiques ventilées selon le sexe pour toutes les activités urbaines.		
Évaluation d'impact des politiques, programmes et services municipaux, en fonction de l'analyse de genre.		
Programme d'accès à l'égalité en emploi au niveau de l'embauche (doté d'objectifs particuliers pour les différentes catégories de personnel).		
Services d'information offerts à l'échelon de l'arrondissement, du quartier ou du district.		
Procédures de suivi des requêtes et des plaintes des citoyennes et des citoyens.		

Instances participatives : structures et mécanismes de participation et partenariat

	OUI	NON
Conseil avisé, commission ou comité « femmes » relevant du conseil municipal et ayant pour mandat de veiller à l'application de la politique d'égalité femmes/hommes.		
Commissions thématiques du conseil de Ville (avec audiences publiques).		
Mécanismes de consultation publique dans l'arrondissement, le quartier ou le district.		
Mécanismes de consultation publique prévoyant des moyens propres à favoriser la participation des citoyennes.		
Comités aviseurs « femmes » à l'échelon de l'arrondissement, du quartier ou du district.		
Campagne d'éducation à la participation civique à l'échelle municipale.		
Projets et activités visant à promouvoir l'accès des femmes aux services et ressources (ex. : marches exploratoires sur la sécurité des femmes, dialogues locaux entre groupes de femmes et éluEs).		
Comités permanents de partenariat sur des questions particulières (sécurité, transport, habitation) réunissant groupes de femmes, organismes communautaires et autres intervenantEs concernéEs.		
Assemblées publiques régulières au niveau de la Ville centrale et à celui des arrondissements, des quartiers et des districts.		
TOTAL		

Résultats de l'évaluation de votre ville

De ces **27** mesures souhaitables en matière d'égalité femmes/hommes et de « bonne gouvernance », combien sont déjà intégrées à vos pratiques municipales ?

Si vous obtenez entre **0** et **7** « OUI » :
Mettez les bouchées doubles, inspirez-vous des initiatives des autres villes.

Si vous avez coché entre **8** et **16** « OUI » :
Vous êtes sur la bonne voie, persévérez.

Vous atteignez de **17** à **27** « OUI » : Bravo !
Mais ne vous endormez pas sur vos lauriers.

Si votre ville est susceptible de faire l'objet d'une étude de cas, nous vous invitons à compléter le questionnaire en ligne sur le site *Femmes et ville* de la Ville de Montréal.

www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville

Merci de votre contribution!

