

# ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA prise de décisions municipales

Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives

Projet de la FCM visant à accroître la participation des femmes aux processus de consultation municipale | Septembre 2004

DOCUMENT-RESSOURCE



Fédération  
canadienne des  
municipalités

Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales :  
Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives  
Un document-ressource

Fédération canadienne des municipalités  
Centre international pour le développement municipal  
24, rue Clarence  
Ottawa (Ontario)  
Canada K1N 5P3

Brock Carlton  
Directeur  
Centre international pour le développement municipal

Téléphone : (613) 241-5221  
Télécopieur : (613) 241-7117  
Courriel : [international@fcm.ca](mailto:international@fcm.ca)  
Site Web : [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)

Gestionnaire de projet : Renée Giroux

Coordonnatrice de projet : Colleen Purdon

Recherche et rédaction : Colleen Purdon

Réviseur : Michael Adams, m.a.a.g. Consulting

Conception graphique : Christy Hutton

Mise en page : Alina Oliveira

Traduction française : Services linguistiques Ergé

Septembre 2004  
ISBN: 0-919080-90-1  
Publication de la FCM : 1047F

**La Fédération canadienne des municipalités désire remercier le Programme des femmes de Condition féminine Canada pour son soutien financier.**

*Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement les positions officielles de Condition féminine Canada ou de la Fédération canadienne des municipalités.*



<b>Introduction</b> .....	3
<b>Comment utiliser le document-ressource</b> .....	5
Secteurs d'intervention .....	5
Utilisation du document-ressource .....	5
Accroître la participation des femmes – Lancer l'initiative .....	6
<b>Le cercle intérieur – Égalité entre les sexes et inclusion</b> .....	8
Égalité .....	9
Qu'est-ce que l'égalité entre les sexes? .....	9
Perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes .....	9
Des outils pour adopter une perspective sensible à ces aspects .....	9
Égalité entre les sexes – Des exemples .....	10
Exemple de politique sur l'égalité .....	12
Inclusion .....	13
Qu'entend-on par inclusion .....	14
Une optique d'inclusion .....	14
Outils d'application de l'optique d'inclusion .....	14
Exemple d'inclusion .....	15
Ressources sur l'inclusion .....	16
<b>Le cercle intermédiaire – Secteurs d'intervention</b> .....	17
Information .....	17
Obstacles à l'information et besoins en information .....	17
Éléments de facilitation : l'accès des femmes à l'information .....	18
Stratégies à l'intention des municipalités : amélioration de l'accès à l'information .....	20
Stratégies à l'intention des groupes de femmes : répondre aux besoins en information des femmes .....	21
Exemples: répondre aux besoins des femmes .....	22
Ressources : le gouvernement municipal au Canada .....	23
Accès .....	23
Outils pour améliorer l'accès et s'attaquer aux obstacles à la participation .....	23
S'attaquer aux obstacles pratiques à la participation .....	24
S'attaquer aux obstacles systémiques à la participation .....	25
Outils pour s'attaquer aux obstacles systémiques à la participation .....	26
Rôle des groupes de femmes pour améliorer l'accès .....	27
Exemples .....	28
Consultation .....	29
Élaboration traditionnelle et participative des politiques : une comparaison .....	30
Exercice de mise en correspondance pour un processus décisionnel plus participatif ..	31
Lignes directrices à l'intention des municipalités désireuses d'accroître la participation des femmes aux processus de consultation .....	32
Mesures à prendre par les municipalités et les groupes de femmes en vue d'accroître la participation des femmes aux processus de consultation .....	33
Exemples .....	34
Ressources .....	34



Leadership . . . . .	35
Le leadership des femmes : les raisons de son importance. . . . .	35
Le leadership des femmes : des questions pour développer des moyens d'action personnels. . . . .	36
Outils pour bâtir le leadership des femmes au niveau communautaire. . . . .	36
Leadership et renforcement des capacités : les femmes en tant que représentantes élues . . . . .	37
Appui au leadership des Canadiennes dans le gouvernement municipal . . . . .	38
Outils de mise en valeur du leadership des femmes. . . . .	39
Exemples: Leadership . . . . .	39
Ressources – Leadership . . . . .	40
Partenariats . . . . .	40
Le rôle de catalyseur des partenariats . . . . .	41
Partenariats municipalités-groupes de femmes : les divers modes de collaboration . . . .	42
La création d'un cadre de partenariat . . . . .	44
Étapes d'établissement des partenariats. . . . .	45
Lignes directrices pour l'établissement de partenariats entre le gouvernement local et les groupes communautaires . . . . .	46
Exemple . . . . .	47
Approche différenciée selon les sexes. . . . .	48
En quoi l'approche différenciée selon les sexes est-elle importante?. . . . .	48
Les outils de l'approche différenciée selon les sexes. . . . .	49
Exemple: approche différenciée selon les sexes . . . . .	54
Ressources additionnelles . . . . .	55
<b>Le cercle extérieur – Accroissement de la participation des femmes et saine gouvernance locale. . . . .</b>	<b>56</b>
Les genres et les normes de saine gouvernance . . . . .	56
Processus décisionnel inclusif et saine gouvernance locale . . . . .	57
Une gouvernance locale saine et sensible aux aspects propres à chacun des sexes . . . . .	58
<b>Outils et ressources supplémentaires. . . . .</b>	<b>60</b>
<b>Notes de fin de texte . . . . .</b>	<b>66</b>



Le présent document-ressource accompagne le rapport final du Projet de la FCM visant à accroître la participation des femmes aux processus municipaux de consultation. Les ressources et les outils qu'il renferme découlent des constatations faites dans le cadre de ce projet de recherche étalé sur une année et réalisé par la Fédération canadienne des municipalités avec le soutien financier de Condition féminine Canada (Juin 2003-2004).

Lors du lancement du projet, il avait été envisagé d'élaborer une trousse réunissant des outils, des politiques et des pratiques exemplaires utilisés dans les municipalités canadiennes pour faciliter efficacement la participation de femmes de tous les horizons aux processus décisionnels municipaux. Au fur et à mesure du développement de la recherche à l'échelle nationale et dans les collectivités ciblées, il est devenu évident qu'il n'existait que très peu d'outils et de processus ayant fait leurs preuves au Canada. Plusieurs raisons expliquent la difficulté pour les responsables du projet de recueillir des outils auprès des municipalités canadiennes :

- Un sondage national a été réalisé auprès des municipalités membres de la FCM en vue de recueillir des renseignements, des outils, des exemples de politiques et des pratiques appuyant la participation des femmes. Au total, 152 municipalités ont répondu au sondage, sans cependant fournir d'exemple de politiques ou de pratiques exemplaires.
- Au Canada, il n'existe pas de centre d'échange d'information, ni d'organisation ou de structure chargés de recueillir et de diffuser l'information, les pratiques exemplaires et les dossiers touchant les femmes et la gouvernance locale. De ce fait, il est difficile de repérer les outils qui existent et qui portent fruit.
- Les participants à la recherche à l'échelle nationale et dans les collectivités ciblées ont relevé des obstacles à la participation et constaté des niveaux de participation extrêmement faibles de la part des femmes marginalisées de même qu'un manque de confiance généralisé à l'égard du gouvernement. Les constatations portent à croire qu'il faut rapidement mettre en place des ressources et des outils afin d'accroître la participation des femmes et de s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans la gouvernance locale.

Le projet *Accroître la participation des femmes* a permis de répertorier des outils et des processus internationaux et de mettre en relief, à la faveur des recherches dans les collectivités ciblées, des moyens très utiles pour favoriser la pleine participation des femmes à la gouvernance locale. Ces éléments ont été réunis dans le présent « document-ressource ». Les ressources peuvent être adaptées aux besoins des collectivités canadiennes, et le document inclut des pratiques exemplaires ainsi que des exemples de processus ayant porté fruit au Canada et tirés de la recherche effectuée à l'échelle nationale et dans les collectivités ciblées. L'élaboration d'une « boîte à outils » canadienne appuyant l'intégration complète des femmes à la prise de décisions municipales devra constituer la prochaine étape du travail.



Les responsables du projet *Accroître la participation des femmes* tiennent à remercier les nombreuses personnes, organisations et collectivités qui ont si généreusement contribué à la création de ce document-ressource. La reproduction de ce document est encouragée, avec mention de la source : la Fédération canadienne des municipalités.

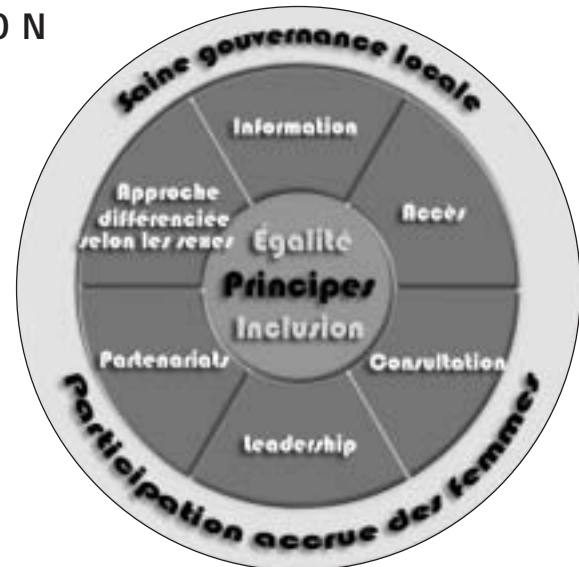


## SECTEURS D'INTERVENTION

Le document-ressource est réparti en trois grands cercles et en divers secteurs d'intervention :

**Le cercle intérieur** réunit deux concepts qui s'entrecroisent et jouent le rôle de valeurs d'arrimage : égalité entre les sexes et inclusion.

**Le cercle intermédiaire** est constitué de six secteurs d'intervention qui contribuent à l'égalité entre les sexes et à l'inclusion : information, accès, consultation, leadership, partenariats et approche différenciée selon les sexes.



**Le cercle extérieur** représente les résultats obtenus par les collectivités et les municipalités lorsque le processus décisionnel s'appuie sur des approches inclusives à l'égard de la consultation et de la participation à part entière des femmes.

## UTILISATION DU DOCUMENT-RESSOURCE

Les municipalités et les groupes de femmes des diverses régions du Canada diffèrent grandement les uns des autres par la façon d'exécuter leur travail, d'accéder aux ressources, de définir les enjeux et les priorités et par le degré de succès au chapitre de l'inclusion des femmes à titre de participantes actives aux processus décisionnels. Le document-ressource fournit un cadre de planification et d'action en vue d'accroître la participation des femmes, mais il incombe à chaque collectivité locale de décider de la meilleure façon d'utiliser ces ressources. Certaines collectivités pourront adopter une approche globale alors que d'autres préféreront se concentrer sur un secteur d'intervention ou répondant davantage à leurs besoins.

Le présent document-ressource aidera l'utilisateur à :

- Accroître l'accès des femmes à l'information sur le gouvernement municipal et les services municipaux
- S'attaquer aux obstacles à la participation et améliorer l'accès des femmes aux processus municipaux
- Utiliser des processus de consultation qui conviennent aux femmes et à tous les citoyens
- Développer le leadership et renforcer les capacités des femmes dans leurs collectivités
- Établir des partenariats entre le gouvernement municipal et les groupes de femmes
- Mettre en place les principes de l'approche différenciée selon les sexes (*gender mainstreaming*)
- Accroître la participation des femmes aux processus décisionnels municipaux

## ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES – LANCER L'INITIATIVE

Le document-ressource est fondé sur une recherche réalisée en 2003-2004 par la Fédération canadienne des municipalités dans le cadre du projet *Accroître la participation des femmes aux processus de consultation municipale*. La recherche, menée à l'échelle du pays, a mis à contribution des municipalités, des groupes de femmes et des femmes de six différentes collectivités. Les recommandations ont porté sur la nécessité d'apporter des changements aux processus municipaux de participation du public et de prise de décisions en vue d'accroître la participation des femmes aux activités des gouvernements locaux. La recherche a notamment permis de noter que les femmes qui sont marginalisées en raison de leur origine autochtone, de leur race, de leur origine ethnique, de leur statut d'immigrantes ou de personnes handicapées, de leur pauvreté ou de leur orientation sexuelle ont davantage besoin d'information et de soutien de la part des gouvernements municipaux et des organismes qui revendiquent l'égalité pour surmonter les obstacles à la participation.

### (a) Quelques questions à examiner en début de démarche :

- D'une façon réaliste, que pouvons-nous faire, avec les ressources disponibles, pour accroître la participation des femmes?
- De quelles ressources avons-nous besoin pour faire le travail?
- De qui pouvons-nous obtenir de l'aide? Avons-nous l'appui de personnes clés? Les bonnes personnes se trouvent-elles autour de la table?
- Comment pouvons-nous tirer profit des compétences particulières, des forces et des connaissances présentes dans notre communauté?

### (b) Étapes du travail visant à accroître la participation des femmes

#### 1. *Analyse*

Quels sont les besoins?

De quels renseignements et données avons-nous besoin et comment y accéder?

Quel est le changement souhaité?

#### 2. *Élaboration d'un plan*

Quels sont les objectifs précis et les résultats escomptés?

Quels sont les critères du succès?

Élaboration du plan de travail – Qui fait quoi?

#### 3. *Évaluation*

Qu'est-ce qui a changé?

Que reste-t-il encore à faire?

Niveau de succès global





### (c) Utiliser les ressources pour répondre aux besoins de la collectivité

Les ressources sont de nature générale et peuvent être adaptées de manière à répondre à la situation et aux expériences particulières de chaque collectivité, en tirant profit des forces et des compétences locales en vue d'atteindre l'objectif, soit l'augmentation de la participation et l'inclusion de tous les citoyens.

### (d) Définitions

#### *Rapports sociaux entre les sexes*

Les rapports sociaux entre les sexes désignent l'ensemble des caractéristiques propres à une culture qui déterminent le comportement social des femmes et des hommes, les rapports entre eux et la façon dont ces rapports sont établis par la société. Comme il s'agit d'une expression relationnelle, la notion doit inclure les femmes et les hommes. Tout comme l'analyse qui prend en considération la classe, la race et l'origine ethnique, l'analyse comparative des rapports sociaux entre les sexes permet de comprendre le processus social.

#### *Égalité entre les sexes et équité entre les sexes*

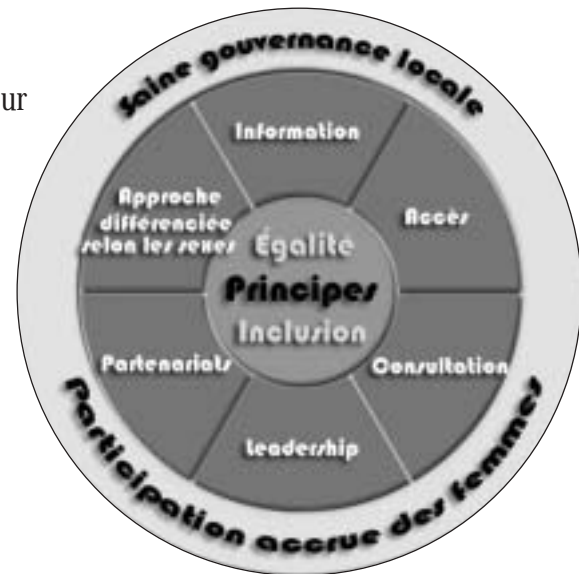
L'*égalité*, entre les sexes renvoie à la notion que tout être humain, qu'il soit de sexe féminin ou masculin, est libre de développer ses aptitudes personnelles et de faire des choix sans être limité par les stéréotypes, les rôles rigides attribués aux deux sexes et les préjugés. L'égalité entre les sexes sous-entend que les différences au chapitre de comportements, des aspirations et des besoins entre les hommes et les femmes sont prises en compte, estimées et favorisées également. Cela ne signifie nullement que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais plutôt que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne doivent pas différer selon qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'*équité* entre les sexes désigne un traitement équitable pour les femmes et pour les hommes, compte tenu de leurs besoins respectifs. Cela peut désigner un traitement égal ou un traitement différent mais considéré comme étant équivalent sur les plans des droits, des avantages, des obligations et des possibilités.<sup>1</sup>

# LE CERCLE INTÉRIEUR – ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET INCLUSION



Les concepts entrecroisés d'égalité entre les sexes et d'inclusion constituent, dans ce document-ressource, les principes de base sur lesquels il faut s'appuyer pour accroître la participation des femmes et favoriser la saine gouvernance locale.

La gouvernance locale doit être sensible aux aspects propres à chacun des sexes pour être équitable, durable et efficace, et adopter de telles pratiques de gouvernance rend les collectivités plus attentives aux enjeux plus vastes de diversité et d'engagement civique.<sup>2</sup>



## Un programme international d'appui à l'égalité et à l'inclusion

Les collectivités canadiennes font partie intégrante d'un plan d'action international<sup>4</sup> visant à promouvoir l'égalité et l'inclusion des femmes par les moyens suivants :

- Favoriser l'égalité entre les sexes par l'établissement d'objectifs stratégiques, la mise en œuvre d'une vision communautaire et le maintien de la responsabilisation démocratique à l'échelle locale.
- Fournir des services, plus particulièrement dans les secteurs de l'aide sociale, de l'aide à l'enfance et des services communautaires.
- Faire valoir l'idée que les femmes et les hommes sont également responsables des questions d'intérêt familial et public.
- Aider à protéger les femmes contre la violence publique et familiale, les mauvais traitements et les abus sexuels.
- Reconnaître les droits et les contributions économiques des femmes.
- Veiller à assurer aux femmes l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, à des salaires et à des conditions de travail égaux de même qu'un accès égal aux promotions et à la formation.
- Donner accès au processus décisionnel en siégeant sur les conseils de ville ou en participant aux processus de consultation.

« Les femmes ne sont pas le seul groupe à être marginalisé par rapport aux processus de planification et d'élaboration des politiques. Pour que l'engagement civique mène à l'exploitation intégrale de l'énergie humaine et de la créativité, les villes se doivent d'être inclusives et d'accueillir la diversité sociale. »<sup>3</sup>

« L'intégration systématique des femmes renforce le fondement démocratique, l'efficacité et la qualité des activités des collectivités territoriales. Si le gouvernement local entend répondre aux besoins tant des femmes que des hommes, il doit s'appuyer sur les expériences tant des femmes que des hommes, à travers une représentation égale à tous les niveaux et dans tous les domaines de décision, recouvrant la large palette de responsabilités des gouvernements locaux. »<sup>5</sup>

(Article 11 : Déclaration mondiale de l'IULA sur les femmes dans le gouvernement local, 1998)

## É G A L I T É

### Qu'est-ce que l'égalité entre les sexes?

Les femmes et les hommes, les garçons et les filles ont des besoins, des aspirations, des perceptions et des priorités qui diffèrent.<sup>6</sup> L'égalité entre les sexes garantit que ces différences sont appréciées de manière égale. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent du même statut. Cela veut dire que les femmes et les hommes disposent de conditions égales pour profiter pleinement de leurs droits et pour exploiter toutes les possibilités de contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel. Cela veut aussi dire que les hommes et les femmes profitent des résultats de manière égale. L'égalité entre les femmes et les hommes n'équivaut pas à traiter tous et chacun de la même façon. L'égalité entre les sexes reconnaît qu'il peut être nécessaire de traiter les hommes et les femmes différemment en vue d'atteindre des résultats équivalents.<sup>7</sup>

### Perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes

Une perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes est un outil obligatoire pour examiner les réalités et les besoins différents des femmes et des hommes à chaque étape de l'élaboration des politiques, des plans et des programmes municipaux :

- Préparation
- Recherche et analyse
- Élaboration des politiques
- Consultation et participation

Le recours à une telle perspective ne constitue pas un élément qui vient « s'ajouter à » l'analyse. Il s'agit plutôt d'appliquer un outil interdisciplinaire afin de s'assurer d'inclure au processus décisionnel municipal une analyse des répercussions sur les femmes et les hommes.

### Des outils pour adopter une perspective sensible à ces aspects

Le Royal Town Planning Institute (RTPI), de Londres, en Angleterre, a mis au point une trousse documentaire sur l'égalité entre les sexes et la planification. La trousse indique comment intégrer à la planification les aspects propres à chacun des sexes et s'appuie sur une série de questions à utiliser à n'importe quelle étape du processus de planification. Cet outil peut être modifié pour l'élaboration de programmes ou de politiques.

### Faits – Les Canadiennes dans le gouvernement local

- Les femmes représentent 52 % de la population, mais seulement 21 % des politiciens municipaux élus.
  - Le Canada se situe maintenant loin derrière de nombreux pays en développement quant au nombre de femmes élues au gouvernement local.
  - En moyenne, les femmes sont sous-représentées au sein des comités consultatifs municipaux et dans les consultations municipales.
  - Les femmes font état de nombreux obstacles pratiques et structurels à leur participation aux processus municipaux
  - Les femmes des divers horizons (p. ex. : minorités visibles, Autochtones, immigrantes, personnes handicapées) sont mal représentées dans les processus décisionnels municipaux
- (Conclusions du rapport final *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales*, 2004)



1. **Quels sont les expériences et les rôles différents des femmes et des hommes ou des garçons et des filles qui peuvent avoir une incidence sur :**
  - a. Les enjeux et les problèmes auxquels le plan doit s'attaquer (programme, politique, activité)
  - b. Comment les femmes et les hommes pourraient bénéficier d'une proposition stratégique
  - c. Comment la politique ou la proposition est mise en œuvre
2. **Quelles sont les conséquences de ces différences entre les femmes et les hommes?**
3. **Quelles sont les conséquences en ce qui concerne la politique (le programme) de planification?**
4. **Quelles recommandations en matière de politique aideraient à garantir l'égalité entre les sexes?**
5. **Qui sera chargé de la mise en œuvre?**
6. **Comment le succès sera-t-il mesuré?**

### **Égalité entre les sexes – Des exemples**

#### **A. *Planning for Gender Equality* (Planification en vue d'assurer l'égalité entre les sexes), Ville de Cambridge, Royaume-Uni**

L'exemple suivant, tiré de la boîte à outils Gender Mainstreaming du RTPI, montre comment la Ville de Cambridge a mis en place un plan d'appui à l'égalité entre les sexes. La Ville a élaboré ce plan lors de l'examen d'une demande de rezonage adressée par une entreprise qui voulait déménager l'un de ses bureaux du centre-ville vers un quartier périphérique.

Pour de plus amples renseignements sur la boîte à outils du RTPI, voir le site Web : [www.rtpi.org.uk](http://www.rtpi.org.uk)

#### **1) Quels sont les rôles et les expériences différents des femmes et des hommes ou des garçons et des filles qui peuvent avoir une incidence sur :**

- Les enjeux et les problèmes auxquels le plan doit s'attaquer (programme, politique, activité)
- Comment les femmes et les hommes pourraient bénéficier d'une proposition stratégique
- Comment la politique ou la proposition est mise en œuvre

Données statistiques pertinentes :

- 60 % des employés de bureau sont des femmes
- 80 % des usagers du transport collectif sont des femmes
- 30 % des femmes utilisent quotidiennement une voiture

Autres données pertinentes tirées des sondages :

*Les sondages démontrent que les femmes ont besoin d'installations de soutien additionnelles et de temps de déplacement plus prévisibles. Que disent les groupes de femmes et d'hommes au sujet des propositions?*



## 2) Quelles sont les conséquences sur les aspects propres à chacun des sexes?

L'établissement de bureaux à l'extérieur de la ville serait désavantageux pour les personnes qui n'ont pas de voiture, dont la majorité sont des femmes.

Il deviendrait vraisemblablement plus difficile pour les personnes qui ont des responsabilités de garde des enfants (en majorité des femmes) de combiner un certain nombre de déplacements différents dans le cours normal d'une journée.

## 3) Quelles sont les conséquences en ce qui concerne la politique d'établissement de bureaux?

La politique d'établissement de bureaux doit tenir compte de la façon dont les éventuels employés se rendront au travail.

Un nouveau plan d'établissement de bureaux à l'extérieur de la ville y entraînerait une augmentation du développement et hausserait ainsi le sexisme potentiel créé par la politique.

## 4) Quelles recommandations en matière de politique seraient nécessaires pour garantir l'égalité entre les sexes?

Il faut élaborer une politique qui garantira que les femmes et les hommes pourront avoir accès aux nouveaux emplois. Cela pourrait signifier la mise en place de politiques de transport collectif en fonction des diverses affectations du sol. Sinon, ce type de politique doit alors être réexaminé, l'établissement de nouveaux bureaux devant être concentré autour des stations centrales de transport collectif existantes.

## 5) Qui sera chargé de la mise en œuvre de la politique?

Le service d'urbanisme de l'endroit / Le promoteur.

## 6) Comment le succès sera-t-il mesuré?

L'équilibre entre les sexes dans les employés faisant le trajet quotidien vers leurs différents lieux de travail. Une utilisation accrue du transport collectif (et une réduction de l'usage de la voiture). L'inclusion de garderies et de pouponnières sur place (ou à proximité).

## B. Les villes canadiennes s'engagent en matière d'égalité entre les sexes

Pour de nombreuses municipalités, le premier pas vers l'accroissement de la participation des femmes consiste à prendre un engagement officiel à l'égard de l'égalité entre les sexes en faisant adopter une charte ou une déclaration par le conseil<sup>8</sup>. Les Villes d'Ottawa (Ontario), Vancouver (C.-B.) et Montréal (Québec) ainsi que d'autres municipalités canadiennes ont adopté la Déclaration mondiale de l'IULA sur les femmes dans le gouvernement local, une charte générale que la FCM a aussi adoptée. Cette déclaration donne aux municipalités un cadre et un guide pour agir au niveau local, ces outils étant liés aux travaux sur l'égalité effectués dans le monde entier. En adoptant la Déclaration de l'IULA, la municipalité appuie les moyens suivants :

- Renforcer les efforts pour rendre égal le nombre de femmes et d'hommes dans les organes décisionnaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs de politique publique.

- Mettre en œuvre le principe d'approche différenciée selon les sexes (*mainstreaming*) en intégrant systématiquement la question de l'égalité entre les sexes à toutes les politiques, tous les programmes et toutes les activités de prestation de service dans les gouvernements locaux individuels et leurs associations représentatives.
- Rechercher de nouvelles façons d'assurer que les femmes, par des moyens formels comme informels, sont représentées et participent activement au processus de gouvernance locale.
- Travailler à un changement des attitudes sur les questions liées à l'égalité des sexes en faisant naître une prise de conscience dans le système éducatif et au sein de la structure politique et administrative des collectivités territoriales.
- Travailler activement avec d'autres acteurs de la société pour atteindre les buts de la déclaration de l'IULA.

Pour de plus amples renseignements sur la déclaration de l'IULA, voir [www.cities-localgovernments.org/udlg](http://www.cities-localgovernments.org/udlg)

### **Auto-évaluation : votre ville est-elle à la mesure des femmes?**

La FCM et le Programme *Femmes et Ville* de la Ville de Montréal ont collaboré à la production du document intitulé *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre femmes et hommes*. L'édition de 2004 inclut un outil pour aider les municipalités à effectuer une auto-évaluation portant sur l'égalité entre les sexes. L'outil peut facilement être adapté aux collectivités de toutes tailles.

L'outil fait appel à des listes de vérification afin de mesurer l'égalité entre les sexes et la saine gouvernance et d'établir un « pointage » dans trois domaines :

1. **Instances politiques : structures, mécanismes et ressources** : la présence de politiques nationales et locales sur les droits des femmes, l'égalité entre les sexes, de politiques de consultation inclusives, de politiques sur la sécurité des femmes et de programmes préconisant une approche différenciée selon les sexes.
2. **Instances administratives : structures, mécanismes et ressources** : la présence d'un organisme responsable des questions liées à l'égalité des sexes ou à la condition féminine et chargé de mettre en place une approche différenciée selon les sexes, des plans d'action pour l'égalité entre les sexes, d'assurer une formation sur l'approche différenciée selon les sexes, l'utilisation de données ventilées selon le sexe, l'égalité des chances en emploi, l'évaluation des répercussions des politiques, programmes et services sur les femmes et les hommes, les services d'information, le processus relatif aux plaintes des citoyens.
3. **Instances participatives : structure et mécanismes de participation et partenariat** : la présence d'un conseil consultatif des femmes, de processus de consultation publique, de campagnes d'éducation civique, l'amélioration de l'accès des femmes aux services, les comités de partenariat et les assemblées publiques municipales.

Pour obtenir une copie de l'outil d'auto-évaluation et de plus amples renseignements, consultez le site Web [www.icmd-cidm.ca](http://www.icmd-cidm.ca), où vous trouverez le document *Une ville à la mesure des femmes 2004*.

## Exemple de politique sur l'égalité

### Énoncé de politique du CIDM sur l'égalité entre les sexes

Le Centre international pour le développement municipal (CIDM) de la FCM a adopté un énoncé de politique sur l'égalité entre les sexes et la gouvernance locale. L'énoncé de politique porte sur deux volets de l'égalité entre les sexes : l'accès équitable aux services et aux programmes municipaux et l'accès équitable au pouvoir municipal et aux ressources. L'énoncé comprend également des exemples à caractère international ainsi que des recommandations pour une action future. On trouvera une copie de cet énoncé de politique dans le site Web de la FCM à : [www.icmd-cidm.ca](http://www.icmd-cidm.ca), dans la section *Au sujet du CIDM / Gouvernance*.

## I N C L U S I O N

« 'Inclusion' et 'exclusion' sont devenues des concepts clés en matière de politique gouvernementale en Europe tout en suscitant l'attention à l'échelle internationale. Au Canada, les divisions sociales croissantes entre les familles, l'augmentation de la pauvreté infantile, l'apartheid économique résultant du racisme de même que l'exclusion des enfants souffrant d'incapacités des cadres stratégiques gouvernementaux, notamment le Plan d'action national pour les enfants, alimentent l'intérêt à l'égard de l'inclusion sociale en tant que thème central des politiques d'intérêt public. En outre, l'exploration de la 'cohésion sociale' par le gouvernement fédéral reçoit l'appui de nombreuses municipalités et collectivités canadiennes. Les changements démographiques auxquels a donné lieu l'immigration de même que les contraintes financières causées par le délestage des responsabilités mettent en lumière la nécessité d'accorder une attention particulière aux enjeux de l'inclusion et de la diversité. »<sup>9</sup>

*« La capacité civique des petites et des grandes municipalités de soutenir les collectivités caractérisées par la diversité sociale et culturelle et vivant dans un état de vitalité et d'harmonie est un défi fondamental pour l'avenir du Canada. C'est au sein des collectivités civiques que sont cultivés et vécus les états fondamentaux de l'inclusion sociale. C'est au sein des collectivités civiques que les relations entre la citoyenneté et la diversité sont établies. »<sup>10</sup>*

## Qu'entend-on par inclusion?

Être inclus, c'est être accepté et en mesure de participer entièrement à la vie de nos familles, de nos communautés et de notre société. Les exclus, que ce soit pour des motifs de pauvreté, de mauvaise santé, de race, d'un manque d'instruction, d'orientation sexuelle ou de religion, n'ont pas la possibilité de récolter pleinement les avantages économiques et sociaux de la société.

L'inclusion sociale et économique témoigne de la nécessité de s'attaquer à la pauvreté et à l'exclusion en faisant appel à la participation de ceux qui n'ont pas voix au chapitre et qui sont privés du pouvoir requis pour façonner les politiques qui influent sur leurs vies. Elle accueille ces personnes et ces groupes dans les processus de planification, de prise de décisions et d'élaboration de politiques mis en place dans leurs communautés. Cela les investit également d'un certain pouvoir en leur offrant les occasions, les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour participer.<sup>11</sup>

## Une optique d'inclusion

L'optique d'inclusion est un outil d'analyse des politiques, programmes et pratiques permettant de constater si ces derniers favorisent l'inclusion sociale et économique des personnes, des familles et des communautés. Cet outil peut être utilisé par les responsables des orientations politiques, les gestionnaires de programmes, les agents de développement communautaire et les activistes des secteurs publics et sans but lucratif afin de planifier l'inclusion et engager un dialogue enrichissant avec les groupes exclus.

La Direction générale de la santé de la population et de la santé publique de Santé Canada a donné son appui au développement d'outils visant à assurer l'inclusion sociale et économique dans le Canada atlantique, l'Ontario et le Nunavut.

## Outils d'application de l'optique d'inclusion

1. La Direction générale de la santé de la population et de la santé publique de Santé Canada pour la Région de l'Atlantique a publié le document intitulé *Une optique d'inclusion – Cahier d'exercices pour un regard sur l'exclusion et l'inclusion socio-économiques*. Le document offre des ressources pratiques afin d'appliquer une optique d'inclusion au moment de l'élaboration de plans, de services et de politiques.

Pour de plus amples renseignements, voir le site Web : [www.hc-sc.gc.ca/hppb/regions/atlantic/pdf/inclusion\\_lens-E.pdf](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/regions/atlantic/pdf/inclusion_lens-E.pdf)

2. « Closing the Distance – Social and Economic Inclusion Initiative » est un projet du *Social Planning Network of Ontario* (SPNO) et des membres d'organisations locales participantes. Créé en 1991, le SPNO est un réseau d'envergure provinciale qui réunit plus de vingt conseils communautaires de planification sociale offrant une assistance en matière de recherche, d'analyse de politiques, d'éducation et de développement communautaires sur des enjeux touchant le développement social et économique dans leurs secteurs locaux ou régionaux.



Les responsables de « Closing the Distance – Social and Economic Inclusion Initiative » ont élaboré un outil d'analyse visant à dégager des stratégies et des approches susceptibles d'éliminer les obstacles et de favoriser l'inclusion, à partir des questions suivantes :

- **Quelles sont les réalités concrètes de l'exclusion?**  
Qu'éprouvent les gens qui sont tenus à l'écart? Comment vivent-ils l'expérience d'être tenus à l'écart des ressources ou de la participation à la vie de la collectivité?
- **Quelles sont les sources de l'exclusion?**  
Pourquoi les gens se sentent-ils tenus à l'écart? Quelle est, selon eux, la cause de cette distance?
- **Quels sont les points de référence en matière d'inclusion?**  
Comment les personnes touchées pourraient-elles avoir l'impression de faire partie intégrante de la collectivité? Qu'est-ce qui leur donnerait un sentiment d'appartenance et de reconnaissance? Qu'est-ce qui devrait changer dans leur façon de vivre au sein de la collectivité et de la société en général?
- **Quels politiques, programmes, pratiques, etc., créeraient ou feraient progresser l'inclusion?**  
Quel est le genre d'action nécessaire? Qui a la responsabilité d'effectuer ces changements?

Les responsables de l'initiative Closing the Distance ont mis au point un outil matriciel afin d'effectuer une « analyse en profondeur » de l'exclusion sociale et économique dans les collectivités et de préciser les conditions et les actions requises pour créer des collectivités inclusives, accueillantes et stimulantes pour tous. Pour de plus amples renseignements, voir le site Web : [www.closingthedistance.ca](http://www.closingthedistance.ca)

## **Exemple d'inclusion**

### **Recommandation pour l'établissement de programmes de loisirs inclusifs à l'intention des femmes**

Cette recommandation pour une action concrète était incluse dans le rapport final du projet de recherche-action « Breaking Isolation – Getting Involved » du *Community Social Planning Council of Toronto*.<sup>12</sup> Le rapport examinait les disparités présentes dans la ville de Toronto qui s'inscrivent de plus en plus dans les paramètres de la race, du sexe et de la géographie. Le document présentait des idées susceptibles d'amorcer le changement en vue d'assurer l'inclusion des femmes. Voici l'une des huit recommandations de changement :

### **Inciter les femmes à la participation par le biais des loisirs publics**

Le service des loisirs et des parcs doit consacrer l'importance prioritaire de l'accès des femmes aux programmes et aux installations de la Ville au moyen d'une campagne de publicité visant à accroître l'utilisation des centres de loisirs publics par les femmes à faible revenu, les femmes de couleur ainsi que les réfugiées et leurs enfants. Il faudrait pour cela effectuer les démarches suivantes :

- Éliminer les frais d'accès aux loisirs pour les chefs de familles monoparentales et leurs enfants, dans toute la ville et pour tous les programmes destinés aux adultes et aux enfants.
- Concevoir des programmes réservés aux femmes dans les secteurs des sports, du conditionnement physique et des autres activités dans tous les centres de loisirs de la ville.
- Prendre l'engagement de construire des centres de loisirs offrant tous les services dans les quartiers à faible revenu où de telles installations n'existent pas.
- Assurer une formation obligatoire, indépendante, anti-raciste et anti-oppression aux superviseurs et gestionnaires de tous les niveaux et touchant tous les volets des activités du service des loisirs et des parcs.
- Établir des programmes de prise de contact de masse adaptés sur les plans linguistique et culturel et destinés aux femmes afin de leur faire connaître la disponibilité des programmes conçus pour elles (p. ex., annonces-éclair à la radio et à la télévision, annonces dans les journaux, babillards, etc.).

### **Ressources sur l'inclusion**

#### **Social and Economic Inclusion Initiative**

Le « Social and Economic Inclusion Initiative » (SEII) est un projet du *Social Planning Network of Ontario* (SPNO) et des membres d'organisations locales participantes. Le site Web du SPNO, à l'adresse [www.lks.net/~cdc/spno.html](http://www.lks.net/~cdc/spno.html), donne accès à des recherches et à de l'information sur le renforcement des capacités communautaires et du capital social.

#### **Rapport final du projet de recherche-action « Breaking Isolation – Getting Involved »**

*If Low-income Women of Colour Counted in Toronto*. Punam Khosla. *The Community Social Planning council of Toronto*, 2003 : [www.socialplanningtoronto.org/Research](http://www.socialplanningtoronto.org/Research)

#### **Building Inclusive Communities: Cross-Canada Perspectives and Strategies**

Rédigé par Peter Clutterbuck et Marvyn Novick pour la Fédération canadienne des municipalités et la Laidlaw Foundation, avril 2003. [www.fcm.ca/newfcm/Java/inclusive.htm](http://www.fcm.ca/newfcm/Java/inclusive.htm)



## INFORMATION

Dans les travaux de recherche effectués pour le projet *Accroître la participation des femmes*<sup>13</sup>, le manque d'accès à l'information sur le gouvernement municipal (en quoi il consiste, comment il fonctionne et comment les femmes peuvent y participer) a été désigné comme étant une grave entrave à la participation des femmes. Les constatations semblent indiquer que les municipalités doivent faire davantage pour mettre les femmes au courant de l'information sur leurs processus et services, et qu'elles doivent réexaminer leur façon de transmettre l'information à la collectivité.



Les municipalités obtiendront une bien meilleure participation des femmes aux processus de consultation et de prise de décisions lorsqu'elles répondront aux besoins en information des femmes.

La présente section du document-ressource fait un tour d'horizon des divers obstacles à l'accès à l'information relevés par les femmes et des stratégies accessibles aux municipalités et aux groupes de femmes pour améliorer l'accès des femmes à l'information.

### Obstacles à l'information et besoins en information

Voici une liste des obstacles à l'information et des questions fréquentes :

- Insuffisance d'information sur les structures et responsabilités municipales.
  - Quels sont les secteurs de responsabilité municipale et de prise de décisions?
  - S'agit-il d'un dossier municipal, régional, provincial ou fédéral?
  - Quelle est la différence entre le gouvernement municipal et le gouvernement provincial ou fédéral?
  - Qui fait quoi?
- Ne pas savoir comment et où obtenir de l'information sur le gouvernement municipal et les processus municipaux.
  - À qui faut-il s'adresser?
  - Où se trouve l'information?
- Ne pas savoir quels services communautaires sont fournis par les gouvernements municipaux et lesquels sont fournis par les autres ordres de gouvernement, ou encore par les secteurs public ou privé.
  - Qui fait quoi?
  - Comment s'y retrouver?

- Ne pas connaître les règles, les protocoles, les structures des comités et les processus qui existent au sein du gouvernement municipal.
  - Comment les gens peuvent-ils intervenir et contribuer aux travaux des comités municipaux, aux consultations, en tant qu'élu, etc.?
  - Comment capter l'attention sur les questions préoccupantes?
  - Comment se présenter devant le conseil?
- Ne pas savoir à qui s'adresser au sujet des divers dossiers ou pour obtenir de l'information.
  - Qui est le représentant élu et comment communiquer avec ce dernier?
  - Quand faut-il communiquer avec une personne élue ou un membre du personnel?
  - Comment ne pas se laisser court-circuiter par le service de messagerie téléphonique de l'hôtel de ville?
- Ne pas connaître ses droits et responsabilités en tant que citoyens de la municipalité.
- Ne pas comprendre comment fonctionne la démocratie (dans le cas plus particulièrement des immigrantes ou des réfugiées en provenance de pays dépourvus de régime démocratique).
- Accès limité à l'information en provenance de la municipalité pour diverses raisons :
  - Langage ou jargon techniques.
  - L'information n'est transmise que d'une seule façon ou à un seul endroit (par exemple, une annonce dans le journal ou un site Web), mais n'est pas disponible d'une façon générale auprès de réseaux communautaires ou par divers moyens accessibles aux personnes marginalisées.
  - Barrières linguistiques ou analphabétisme.
  - Les municipalités ne transmettent pas promptement l'information.
  - Pas de téléphone, pas d'ordinateur, pas d'accès à Internet, pas de voiture.
- Les groupes et les réseaux de femmes ne disposent pas des renseignements requis sur les structures et les processus municipaux pour aider les femmes à faire cheminer les dossiers.

### **Éléments de facilitation : l'accès des femmes à l'information**

Il existe de nombreux moyens pratiques pour les municipalités de faciliter l'accès des femmes à l'information et aux services. La liste des éléments de facilitation ci-dessous est tirée du document *L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa – Résultats du Groupe de travail*, lequel s'appuie sur une recherche ayant désigné le manque d'information comme étant un obstacle à l'accès des femmes aux services municipaux.<sup>14</sup>

Élément de facilitation	Fonctionnement	Implications pour les municipalités
Interactions avec des personnes	<p>Les femmes obtiennent des renseignements sur les processus, la planification et les services municipaux auprès des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Policiers</li> <li>• Employés municipaux</li> <li>• Organismes communautaires</li> <li>• Spécialistes</li> <li>• Cours d'anglais langue seconde</li> <li>• Écoles</li> <li>• Réseaux non officiels</li> <li>• Bouche-à-oreille</li> </ul>	<p>Les municipalités forment tous leurs employés sur un vaste éventail de structures, programmes et services municipaux.</p> <p>Les employés municipaux consacrent du temps à la transmission de l'information dans la collectivité.</p> <p>Activités de diffusion de l'information sur les services et les processus de consultation auprès des spécialistes et des organismes communautaires.</p> <p>Numéro de téléphone central auquel répondent des personnes et non des répondeurs téléphoniques.</p>
Interprètes reconnus ou non	<p>Des interprètes culturels aident les femmes qui ne parlent ni anglais ni français.</p> <p>Des femmes allophones recrutent des interprètes non reconnus, des amis ou des membres de la famille, au moment d'accéder aux services.</p> <p>Les immigrantes ont besoin de gens qui leur transmettent l'information sur leurs droits, les services auxquels elles ont droit et pour surmonter les barrières linguistiques.</p>	<p>Les municipalités répondent aux besoins en information des femmes allophones et des immigrantes au moyen de partenariats avec les immigrants et les organismes culturels.</p> <p>Les municipalités élaborent des politiques et des pratiques afin de surmonter les barrières linguistiques.</p> <p>Les municipalités élaborent des solutions de rechange aux répondeurs téléphoniques (un obstacle pour les femmes qui utilisent les services d'interprètes non reconnus) pour assurer l'accès à l'information.</p>
L'information est facilement accessible par le truchement des médias, de dépliants, de répertoires, etc.	<p>Multiples façons de donner de l'aide en matière d'information : dépliants, brochures, télévision et radio, journaux, répertoires, sites Web.</p> <p>Les documents imprimés sont rédigés en langage clair.</p> <p>L'information est disponible dans d'autres langues et dans un éventail de lieux publics.</p>	<p>Les municipalités fournissent l'information de multiples façons et en langage clair.</p> <p>Les répertoires des services municipaux et l'information sur les processus publics sont disponibles dans les lieux publics (bureaux municipaux, bibliothèque, écoles).</p> <p>Les municipalités élaborent des stratégies et consacrent des ressources afin de rejoindre efficacement les femmes dans la collectivité.</p>
Transparence et accès égal à l'information	<p>Transparence au sujet des services, des avantages offerts aux femmes et des critères d'admissibilité.</p> <p>La documentation et les possibilités sont accessibles aux personnes handicapées.</p>	<p>Les employés municipaux fournissent toute l'information sur les services disponibles et les avantages.</p> <p>Les municipalités s'occupent des problèmes d'accès pour les personnes handicapées.</p>

## Stratégies à l'intention des municipalités : amélioration de l'accès à l'information

1. Utiliser une « perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes » pour passer en revue l'information fournie sur les services et les processus municipaux, la façon dont cette information est transmise et les lieux où elle est transmise afin de déterminer si cela répond aux besoins en information et aux réalités des femmes dans la collectivité.
2. Utiliser une « optique d'inclusion » afin de déterminer si la façon dont l'information est transmise tient compte des besoins des divers groupes présents dans la collectivité.
3. Fournir de l'information sur les raisons pour lesquelles la perspective des femmes et leur participation au gouvernement municipal sont importantes, sur la façon pour les femmes de participer, sur la façon dont la municipalité aide les femmes à surmonter les obstacles à la participation et sur les moyens pris par la municipalité pour répondre aux besoins des femmes et des hommes dans toute leur diversité.
4. Consulter les femmes et les groupes de femmes pour obtenir leur point de vue sur les besoins en information pour les femmes. S'assurer que les groupes de femmes disposent de l'information pertinente sur les processus des gouvernements municipaux et la façon dont les femmes peuvent participer. Lorsque cela est possible, collaborer avec les organismes qui revendiquent l'égalité afin d'améliorer les connaissances au sujet des processus et des services municipaux.
5. Utiliser un langage clair. Éviter le jargon technique.
6. Éliminer les barrières linguistiques.
7. Fournir des guides d'information sur la façon de porter les dossiers à l'attention du conseil, de rédiger des mémoires et de faire des présentations, de prendre contact avec les membres du conseil et le personnel municipal et sur la façon pour la municipalité de mener des consultations publiques. Distribuer ces guides aux groupes et aux réseaux de femmes.
8. Prévoir des occasions de rencontre entre les représentants élus et les femmes. Fournir de l'information sur la façon dont les femmes peuvent participer au gouvernement local.
9. Fournir des ressources financières et du personnel pour l'organisation d'ateliers, de discussions en groupe et d'activités régulières d'échange d'information sur le gouvernement local et sur la façon dont les femmes et la collectivité peuvent participer.
10. Faire appel à plusieurs stratégies pour diffuser l'information sur les structures, les processus et les services municipaux dans la collectivité sous diverses formes : documents imprimés, support électronique, face à face, bandes vidéos, etc., qui répondront à tous les besoins diversifiés de la collectivité.

11. Les conseillères ont un rôle important à jouer en discutant directement avec les femmes au sujet de l'importance et de la valeur de la participation des femmes.

### **Stratégies à l'intention des groupes de femmes : répondre aux besoins en information des femmes**

1. Tenir à la disposition des femmes et du personnel l'information courante sur la structure, les processus municipaux, les représentants élus et le rôle de la municipalité locale.
2. Assurer la formation du personnel sur les responsabilités du gouvernement local et leurs répercussions sur la vie des femmes, de telle sorte que le personnel puisse constituer une ressource pour les femmes.
3. Créer des liens avec les représentants des gouvernements municipaux locaux (représentants élus et employés), les associations provinciales et territoriales de municipalités et la FCM afin d'apprendre comment fonctionne le gouvernement municipal et d'en savoir davantage sur les possibilités de partenariats et de projets conjoints.
4. Tenir des forums locaux avec les représentants élus, les membres des comités municipaux et les femmes afin de partager l'information sur les enjeux courants de même que sur le rôle du gouvernement local à l'égard de ces enjeux.
5. Organiser des séances locales de formation à l'intention des femmes sur la façon de porter les dossiers préoccupants à l'attention du gouvernement local et d'acquérir des habiletés pratiques en matière de lobbying.
6. Collaborer avec d'autres organisations et la municipalité afin d'élaborer et d'offrir des programmes d'éducation communautaire sur les processus civiques, les structures municipales, les modalités de nomination aux conseils, comités, commissions, sur les processus efficaces de consultation et les services offerts par la municipalité.
7. Collaborer avec d'autres organisations et la municipalité afin d'organiser une réunion simulée du conseil municipal à l'intention des femmes ainsi que des ateliers sur les droits et responsabilités des citoyens.
8. Profiter des rencontres annuelles, réunions, conférences et activités de formation pour accroître les connaissances sur le gouvernement local, la façon dont les groupes de femmes peuvent influencer sur les politiques et les programmes locaux et les moyens susceptibles de mobiliser et d'appuyer les femmes dans l'action politique à l'échelle locale.

## Exemples : répondre aux besoins en information

### A. Un guide à l'intention des citoyens

Le groupe de travail Chantier démocratie a élaboré un guide pour les citoyens de Montréal à l'occasion du Sommet de Montréal de 2002. Le guide explique en langage clair comment les citoyens peuvent se préparer afin de participer aux processus municipaux de prise de décisions, notamment comment préparer des questions et rédiger des mémoires, comment exprimer efficacement ses opinions. Le Y des femmes de Montréal recommande à la Ville de Montréal de mettre le guide à la disposition des centres pour les femmes de la ville.

### B. Des groupes de femmes fournissent de l'information aux femmes

Le **Conseil canadien des femmes musulmanes (CCMW)** a invité les responsables du projet *Accroître la participation des femmes aux processus municipaux de consultation* à animer un atelier dans le cadre de sa conférence de septembre 2003. Les participantes à l'atelier, en provenance des diverses régions du Canada, ont partagé leurs expériences à l'égard des gouvernements municipaux, précisé les obstacles qu'elles doivent affronter pour participer et fait connaître leurs recommandations en vue d'améliorer et d'accroître la participation des femmes musulmanes. Les résultats de l'atelier ont été résumés dans un rapport écrit. Le rapport et les actions ont été présentés au CCMW et comportent des stratégies pratiques à l'intention du CCMW et des sections locales en vue d'accroître la participation des femmes aux processus du gouvernement municipal. Le CCMW organise maintenant des activités d'information dans ses sections locales de l'ensemble du pays sous le thème « les femmes et le gouvernement municipal », afin d'expliquer notamment comment les femmes peuvent participer plus activement aux processus municipaux.

### C. Une ville appuie une initiative visant à accroître la participation des femmes

Les responsables de l'initiative **Une ville pour toutes les femmes (IVTF)**<sup>15</sup> à Ottawa (Ontario) ont créé un comité de formation sur les stratégies de lobbying et lancé un programme pilote de formation sur les stratégies de lobbying à l'intention des femmes et des groupes de femmes qui souhaitent apprendre comment fonctionne le système municipal. L'IVTF travaille en étroite collaboration avec la Ville d'Ottawa afin d'accroître la participation des femmes au processus décisionnel municipal. Les participants acquerront des connaissances sur les thèmes suivants :

- Comment fonctionne le gouvernement municipal
- Leurs droits et responsabilités en tant que citoyens
- Comment les décisions sont prises et comment les influencer
- Des conseils pratiques pour influencer les politiciens
- Comment et où présenter leur point de vue
- La formation inclut des documents rédigés en langage clair (anglais et français), des renseignements de la part des politiciens locaux et des dirigeants communautaires, une visite de l'hôtel de ville, l'amélioration des compétences et la pratique et une évaluation des apprentissages.
- Les stagiaires formeront des équipes de lobbying et rencontreront les conseillers municipaux au sujet du budget 2005.

La formation aura lieu à l'automne 2004 et sera suivie d'activités précises de lobbying auprès de la Ville d'Ottawa afin de s'attaquer aux sujets qui préoccupent les femmes.



## Ressources: le gouvernement municipal au Canada

Le Centre international pour le développement municipal de la Fédération canadienne des municipalités a publié un manuel intitulé *Les gouvernements locaux au Canada* dans lequel on trouve un tableau décrivant la répartition des responsabilités entre les gouvernements provincial et territorial et le gouvernement municipal.

Chaque année, le comité « Femmes canadiennes dans les gouvernements municipaux » de la FCM remet une bourse d'études et offre des services de mentorat aux femmes élues. Le comité appuiera les recommandations de l'étude technique *Accroître la participation des femmes*. Contact : [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)

Le Centre international pour le développement municipal (CIDM) de la FCM présente de l'information sur les tendances et programmes nationaux et internationaux en matière d'égalité entre les sexes dans son site Web [www.icmd-cidm.ca](http://www.icmd-cidm.ca)

## A C C È S

Une étude réalisée en 2003-2004 à l'échelle nationale et communautaire a mis en lumière les obstacles, aussi bien pratiques que systémiques, qui freinent l'accès des femmes au processus décisionnel municipal et les empêchent de participer de la façon dont elle le voudraient.<sup>16</sup>

Les femmes sont des membres actifs et engagés dans leurs collectivités. Les municipalités devront s'attaquer aux obstacles à l'accès et modifier leur façon d'organiser et de structurer les consultations afin d'accroître la contribution des femmes aux processus décisionnels locaux.

## Outils pour améliorer l'accès et s'attaquer aux obstacles à la participation

Les outils suivants proposent des moyens de reconnaître les obstacles à la participation et d'élaborer des plans visant à promouvoir une plus grande intégration des femmes aux processus municipaux. Les obstacles et les stratégies décrits dans la feuille de travail qui suit (*S'attaquer aux obstacles pratiques à la participation*), ont été relevés dans les six collectivités ciblées où a été réalisée en 2003-2004 la recherche *Accroître la participation des femmes*. Les municipalités sont invitées à consulter directement les femmes de leurs collectivités au sujet des obstacles qu'elles doivent affronter et des moyens d'améliorer l'accès.



## S'attaquer aux obstacles pratiques à la participation

Obstacle	Stratégies pour améliorer l'accès	Résultat escompté	Évaluation
Manque de services de garde (non disponibles sur les lieux des réunions; ou encore, les femmes ne peuvent payer les coûts des services de garde pour assister à des réunions)	<p>Le plan de consultation prévoit des ressources à l'égard des coûts des services de garde</p> <p>Services de garde sur les lieux des réunions</p> <p>Subventions pour services de garde disponibles</p>		
Manque de services de transport ou incapacité de payer les coûts du transport	<p>Subventions disponibles pour services de transport</p> <p>Lieu des réunions accessibles par les services de transport collectif</p> <p>Aide pour l'organisation du transport</p>		
Les consultations ne sont pas accessibles aux femmes handicapées	<p>Plan prévoyant l'accessibilité</p> <p>Consultation auprès des organisations de personnes handicapées sur l'amélioration de l'accès</p> <p>Prévoir des lieux de consultation situés à des endroits accessibles</p>		
Malaise ou manque de confiance à l'égard du cadre et des processus officiels de l'hôtel de ville	<p>La Ville transmet une information facile à lire sur la façon de présenter les dossiers</p> <p>Formation des femmes et mentorat afin de renforcer les capacités</p> <p>Déplacer la rencontre à un endroit où les gens seront plus à l'aise</p> <p>Partenariat avec les groupes de femmes afin de s'attaquer aux questions de bien-être ou de sécurité</p> <p>Visites de l'hôtel de ville, des salles de délibération</p>		
Les réunions ne cadrent pas bien avec les horaires des femmes	<p>Tenir les réunions de consultation sur les lieux de travail</p> <p>Varié les heures des réunions, offrir des choix</p> <p>Collaborer avec les groupes de femmes afin de déterminer la meilleure façon de rejoindre les femmes</p>		
Autres obstacles concrets?			

## S'attaquer aux obstacles systémiques à la participation

Les obstacles systémiques à la participation sont plus difficiles et plus complexes à traiter pour les femmes et les municipalités. S'attaquer à ces obstacles nécessite des qualités de leadership, de la détermination et un investissement dans l'amélioration des compétences, la clarification des valeurs, la croissance personnelle et le changement.

La recherche a permis de relever les obstacles systémiques suivants en raison desquels il est difficile pour les femmes de participer à part entière aux processus municipaux :

- Le sexisme – du harcèlement sexuel et de l'intimidation à la dévalorisation des contributions des femmes
- Les stéréotypes au sujet des rôles des femmes (par exemple, les femmes sont à leur place à la maison et non en politique, les femmes ne sont pas intéressées par la politique, elles ne participent donc pas)
- Le manque de sensibilité et d'action pour s'attaquer aux obstacles à la participation
- Le racisme, signalé plus particulièrement par les Inuites et Autochtones ayant participé à l'étude, mais signalé aussi par les femmes des minorités visibles dans toutes les collectivités ciblées
- Les barrières linguistiques pour les groupes linguistiques minoritaires
- Les problèmes d'accès pour les femmes handicapées
- Le gouvernement municipal perçu comme étant le refuge d'une chasse gardée masculine où les femmes n'ont à peu près pas d'influence ni de pouvoir
- Les femmes, marginalisées en raison de la pauvreté, de l'incapacité, de l'âge (jeunes femmes, âgées), de l'origine ethnique, du statut d'immigrante ou de l'orientation sexuelle, soulignent qu'elles ne sont pas consultées ou que leurs points de vue ou leurs opinions ne sont pas pris en compte
- Les femmes n'ont pas le temps de participer en raison des multiples exigences liées à leur travail rémunéré ou non rémunéré
- Intégration de façade – les femmes sont intégrées, mais n'ont pas la possibilité de participer de manière significative ni d'exercer un leadership sérieux
- Les femmes mettent fin à leur participation parce que leur apport n'est pas valorisé ou ne se reflète pas dans les décisions municipales

## Outils pour s'attaquer aux obstacles systémiques à la participation

### Liste de vérification pour les municipalités

Stratégie visant à améliorer l'accès	En place	En progrès	Plan d'action
Formation offerte aux représentants municipaux élus et au personnel pour les sensibiliser aux aspects propres à chacun des sexes			
Formation sur la diversité et l'élimination de l'oppression offerte aux représentants élus et au personnel municipal			
Politique sur le harcèlement sexuel à l'intention des représentants élus et du personnel municipal			
Collecte de données ventilées selon le sexe			
Partenariats avec les groupes de femmes qui revendiquent l'égalité			
Politique sur la sécurité des femmes			
Définition d'objectifs pour une participation représentative des femmes			
Les installations et les processus municipaux sont accessibles aux personnes handicapées			
Comité consultatif sur les femmes			
Autres?			

## Rôle des groupes de femmes pour améliorer l'accès

Les groupes de femmes ont un rôle important à jouer pour améliorer l'accès des femmes et lutter contre les obstacles à la participation aux processus municipaux de prise de décisions et de consultation. La liste suivante donne un aperçu des activités que les groupes de femmes peuvent lancer pour s'attaquer aux obstacles à la participation :

- Promouvoir la participation des femmes aux élections municipales. La participation au scrutin municipal est souvent très faible, les femmes, les jeunes femmes et les femmes marginalisées n'y participant que très peu. La participation au processus électoral peut être appuyée par les moyens suivants :
  - Diffuser l'information sur le vote et les processus électoraux municipaux;
  - Organiser des rencontres avec les candidats
  - Fournir de l'information et organiser des « élections simulées » pour expliquer comment voter
  - Encourager les femmes à voter, plus particulièrement les femmes qui sont marginalisées dans leurs collectivités
  - Fournir de l'information aux femmes sur les enjeux électoraux dans la collectivité
  - Appuyer les femmes intéressées à se lancer en politique
  - Jouer le rôle de mentor auprès des jeunes
- Appuyer les candidats qui travailleront à assurer l'égalité des femmes – et plus particulièrement les candidates.
- Travailler directement avec les représentants élus au gouvernement municipal afin de les sensibiliser à l'égard des stratégies d'élimination des obstacles à la participation des femmes et de les appuyer afin qu'ils apportent les changements requis au sein du gouvernement municipal.
- Les femmes issues des groupes qui revendiquent l'égalité peuvent envisager la possibilité de se porter candidates dans leur municipalité ou de devenir membres de comités municipaux afin de servir d'exemple aux autres femmes, de faire entendre la voix des femmes et de faire progresser leurs intérêts.
- Organiser des activités stratégiques de lobbying afin d'attirer l'attention sur les obstacles auxquels les femmes doivent faire face de même que sur la nécessité d'une représentation égale des femmes dans les processus municipaux de prise de décisions.
- Collaborer avec les municipalités afin de leur faire profiter des compétences particulières et des connaissances des groupes de femmes pour s'attaquer aux obstacles à la participation. Par exemple, les groupes de femmes peuvent offrir aux municipalités une formation sur la sensibilisation à l'égalité des sexes, la sécurité des femmes, la lutte contre le racisme et l'efficacité des consultations.
- Utiliser les listes mentionnées ci-dessus afin d'évaluer les mécanismes en place dans votre municipalité pour s'attaquer aux obstacles pratiques et systémiques à la participation; plaider en faveur de l'amélioration de l'accès pour les femmes auprès de la municipalité locale; faire le suivi des succès remportés quant à l'amélioration de l'accès pour les femmes; appuyer publiquement les stratégies municipales visant à augmenter l'accès et la participation.

## Exemples

### A. One Woman One Vote (Une femme, un vote) (YWCA)

Le YWCA Edmonton a mené à bien un projet en quatre phases, « One Woman One Vote » (Une femme, un vote), de 2001 à 2004 afin d'aider les femmes à devenir des participantes actives à l'établissement des orientations publiques par une présence accrue aux activités électorales et en tant que candidates à des charges publiques. La quatrième phase du projet a permis de faire ressortir les obstacles systémiques auxquels se heurtent les femmes désireuses de participer aux activités de développement du leadership politique et de s'y attaquer. L'initiative a débouché sur un événement sans couleur politique tenu à Edmonton en février 2004 et qui a permis de réunir des femmes, des politiciennes et des groupes de femmes de l'ensemble du Canada pour discuter des stratégies visant à accroître la participation des femmes et des mesures à prendre pour s'attaquer aux obstacles systémiques. On trouvera un rapport complet sur la phase IV du projet One Woman One Vote à l'adresse : [www.onewomanonevote.org/](http://www.onewomanonevote.org/)

### B. Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes

La violence à l'endroit des femmes constitue un obstacle majeur et généralisé à la participation à part entière des femmes à la société. En 2002, *Femmes et villes international* a organisé un séminaire international sur la sécurité des femmes. Le séminaire a débouché sur un énoncé de politique : la **Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes**. La déclaration est l'expression de la contribution de groupes de femmes, de forces policières, du milieu de la recherche, de municipalités, d'organismes non gouvernementaux, de réseaux internationaux et d'organismes des Nations Unies des cinq continents, de 27 pays et de 55 villes et municipalités. La déclaration exige des actions précises de la part de tous les secteurs de la société (femmes, hommes, groupes de femmes, villes et municipalités, services policiers, secteur de l'éducation, etc.), afin de s'attaquer à la violence à l'endroit des femmes, d'intégrer une analyse comparative entre les sexes en ce qui a trait à la prévention du crime ainsi que des mécanismes en bonne et due forme visant à accroître la participation des femmes aux processus locaux de prise de décisions.

On trouvera le texte de la Déclaration de Montréal à : [http://www.femmesetvilles.org/pdf-general/declaration\\_fr.pdf](http://www.femmesetvilles.org/pdf-general/declaration_fr.pdf)

### C. *Women's Task Force* (équipe spéciale chargée d'étudier la situation des femmes) – Ville de Vancouver

La Ville de Vancouver a mis sur pied une équipe spéciale chargée d'étudier la situation des femmes et d'inclure dans son rapport des recommandations visant trois volets :

1. Les répercussions des coupures provinciales sur les femmes : les moyens grâce auxquels la Ville pourrait mieux aider les femmes touchées par ces coupures dans les programmes, les services et les législations;
2. L'engagement civique des femmes : quelles mesures peuvent être prises, en collaboration avec la FCM, pour améliorer la représentation des femmes et leur accès aux services;
3. La présence des femmes dans l'effectif municipal : une analyse des principes et des procédures visant à garantir que les préoccupations à l'égard de l'égalité des femmes soient reflétées dans le plan de travail de la Ville.

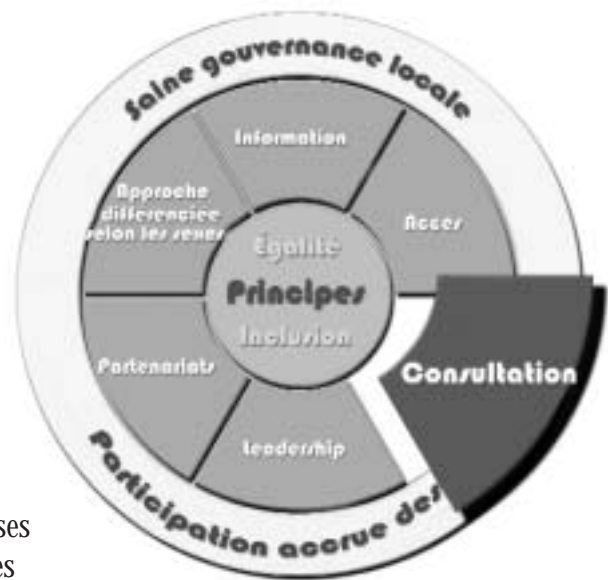
L'équipe spéciale est coprésidée par deux conseillères et réunit plus de 20 femmes de grande diversité et de nombreux secteurs (notamment des représentantes élues, des employées municipales, des groupes de femmes, des universitaires et des syndicalistes). L'équipe élaborera des plans de travail et précisera les résultats escomptés pour chaque volet de son mandat.

## CONSULTATION

Les municipalités canadiennes font couramment appel à un éventail de processus de consultation afin d'encourager la participation publique au gouvernement local. Dans de nombreuses collectivités canadiennes, les femmes sont sous-représentées dans les processus de consultation, tandis que les femmes issues des groupes marginalisés ne sont que très faiblement représentées.

L'accroissement de la participation des femmes aux processus de consultation exigera d'abandonner les approches verticales traditionnelles à l'égard des prises de décisions au profit d'approches plus participatives et inclusives.

Les approches participatives à l'élaboration des politiques et à la consultation peuvent aussi aider à s'attaquer au grave manque de confiance à l'égard des processus politiques et décisionnels signalé par les femmes dans le cadre du projet *Accroître la participation des femmes*.<sup>17</sup>



« Qui dit nouvelle démocratie dit participation des citoyens. C'est un voyage où l'on célèbre la diversité, où l'on négocie l'intérêt public et où ont lieu des délibérations et un dialogue intenses. C'est un engagement. »<sup>18</sup>

## Élaboration traditionnelle et participative des politiques : une comparaison

Élaboration traditionnelle des politiques	Élaboration participative des politiques
Approche verticale Processus décisionnel descendant	Approche horizontale Processus décisionnel participatif
<p>Les personnes ont des rôles bien précis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les représentants élus élaborent les politiques</li> <li>• Les cadres dirigeants interprètent et font connaître les politiques</li> <li>• Les gestionnaires mettent les politiques en place</li> <li>• Les fournisseurs de services informent le public et exécutent les politiques</li> <li>• Le public réagit aux politiques et plaident pour le changement.</li> </ul>	<p>Les secteurs ont des rôles précis à jouer et des contributions particulières à faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les représentants élus travaillent dans une structure horizontale à informer et à créer des politiques d'intérêt public crédibles et inclusives.</li> <li>• Les secteurs communautaires déterminent les enjeux et les stratégies; les transmettent au gouvernement et aux parties intéressées.</li> <li>• Les représentants élus et les secteurs communautaires mobilisent le grand public.</li> </ul>
<p>Formules traditionnelles de participation de la collectivité : enquêtes et sondages d'opinion, assemblées publiques, tables rondes d'orientation, incitation au changement au moyen de pétitions, de démonstrations, de lettres, etc.</p>	<p>Formules inclusives de participation de la collectivité : Partenariat intersectoriel, recherche et présentations communautaires; les représentants élus appuient les associations de citoyens ou les cercles d'étude; partage de l'information.</p>
<p>Les représentants élus décident unilatéralement du moment de consulter, sur quoi, qui, avec qui et par quels moyens.</p>	<p>Les représentants élus mettent le public à contribution à trois étapes : définition des priorités, prise de décisions, analyse et évaluation des résultats. Lignes de conduite fondées sur l'engagement des citoyens.</p>
<p>Les citoyens participent rarement à la prise de décisions, mais réagissent aux décisions déjà prises.</p>	<p>Le gouvernement municipal demeure ouvert quant à la façon dont l'information recueillie est utilisée, met les citoyens à contribution pour définir les enjeux et établir les processus de consultation.</p>
<p>Les femmes et les groupes marginalisés sont systématiquement exclus de la prise de décisions.</p>	<p>Les consultations sont inclusives et représentatives, valorisent les connaissances des femmes et des groupes d'origine diverse.</p>
<p>Risque d'un niveau de confiance peu élevé, d'une absence de confiance et de tension (« eux contre nous ») entre les représentants élus et la collectivité.</p>	<p>Processus transparent, fondé sur la confiance et la concentration sur des intérêts communs.</p>





## Exercice de mise en correspondance pour un processus décisionnel plus participatif

L'exercice de mise en correspondance suivant peut être utilisé afin d'aider les municipalités à élaborer des stratégies locales en vue d'instaurer des processus décisionnels plus participatifs<sup>19</sup> :

Questions	Où nous en sommes	Stratégies visant à accroître la participation
1. Comment décidons-nous de la façon et du moment de faire participer les citoyens et les collectivités au processus d'élaboration de politiques?		
2. À quelles conditions faisons-nous appel à la participation des citoyens et des collectivités?		
3. Faisons-nous appel à la participation d'autres secteurs pour déterminer les enjeux et concevoir le processus?		
4. Quelles décisions sont ouvertes à la discussion?		
5. Comment utilisons-nous l'apport des autres secteurs? Établissons-nous clairement, dès le départ, la façon dont leur apport sera utilisé?		
6. Faisons-nous preuve de transparence – rendons-nous la tâche facile aux autres secteurs pour ce qui est d'obtenir de l'information de notre part?		

## **Lignes directrices à l'intention des municipalités désireuses d'accroître la participation des femmes aux processus de consultation**

Les municipalités réussiront à augmenter la participation des femmes aux processus de consultation et à accroître le niveau de confiance à l'égard du gouvernement local lorsque les processus de participation du public seront :

### 1. Significatifs

- Les consultations sont employées afin d'inclure les femmes et le public dans le processus d'élaboration des politiques
- La contribution des femmes aux consultations est appréciée
- Leur contribution est utilisée et transparaît dans le processus décisionnel
- Le processus est transparent et responsable

### 2. Pertinents

- Les renseignements sur l'incidence de la politique sur les femmes sont recueillis
- L'élaboration des politiques reflète les besoins et les réalités des femmes dans leurs collectivités
- Les municipalités procèdent à des consultations sur l'infrastructure sociale dans la collectivité

### 3. Inclusifs

- Les compétences particulières et les connaissances des femmes sont valorisées
- Les obstacles à la participation sont pris en compte
- Les femmes de la collectivité sont incluses dans toute leur diversité
- Les voix marginalisées sont présentes et entendues
- Le cadre choisi est sûr

### 4. Soutenus par des politiques

- Des politiques sur la participation des femmes sont en place
- Le nombre de femmes présentes aux consultations est suivi de près
- Les femmes et les groupes de femmes sont intégrés dès la conception des processus de consultation.

## Mesures à prendre par les municipalités et les groupes de femmes en vue d'accroître la participation des femmes aux processus de consultation

Mesures à prendre par les municipalités	Mesures à prendre par les groupes de femmes
S'informer au sujet des groupes et des réseaux de femmes et travailler avec ceux-ci afin de s'assurer que les femmes soient incluses dans les consultations.	S'informer au sujet des structures et des processus du gouvernement municipal. Établir un inventaire des commissions et comités municipaux, des points d'accès pour les femmes, des processus de participation du public.
Élaborer et mettre en place une politique inclusive de participation du public qui détermine de façon détaillée comment les femmes seront incluses et établit des cibles en matière de participation.	Exercer des pressions auprès des gouvernements municipaux pour mettre en place des politiques inclusives de participation du public et en surveiller la mise en œuvre.
Tenir des réunions de consultation là où les femmes se réunissent déjà et dans des lieux qui sont accessibles et où les femmes sont à l'aise.	Fournir de l'information aux femmes au sujet des possibilités de participation au processus décisionnel et de l'importance de leur participation.
Établir des partenariats avec des groupes de femmes.	Établir des alliances et des partenariats avec le gouvernement municipal.
Aller au devant des femmes, surtout des femmes marginalisées afin de s'assurer qu'elles sont incluses dans le processus décisionnel.	Plaider la cause au niveau municipal : présenter des mémoires, des conclusions de recherche, participer aux comités municipaux pour s'assurer que la voix des femmes sera entendue.
S'attaquer aux obstacles pratiques et systémiques à la participation.	Faire de la participation des femmes aux processus municipaux une priorité pour votre organisation.
Utiliser des méthodes de collecte de l'information qui soient sûres, respectueuses et établies en langage clair.	Donner de l'information et des formations au gouvernement municipal sur la sécurité des femmes, l'approche différenciée selon les sexes, la sensibilisation aux disparités entre les sexes, les pratiques inclusives et les enjeux locaux touchant les femmes.
Collaborer avec la FCM et les associations provinciales et territoriales de municipalités afin d'échanger les meilleures pratiques et de créer des processus municipaux inclusifs.	Établir des liens avec les organisations municipales à l'échelle nationale (FCM) et les associations provinciales et territoriales de municipalités.
Collaborer avec les groupes de femmes en vue de concevoir et de faciliter des processus de consultation tels les groupes de discussion, les ateliers, les rencontres du type cercle de discussion.	Appuyer les femmes qui participent par les moyens suivants : cours, renforcement du leadership, préparation, recrutement de femmes pour les commissions et les comités municipaux.
Utiliser l'information transmise par les femmes de telle sorte que les femmes sachent que leur apport est apprécié et sert à quelque chose.	Établir des alliances et des réseaux de soutien à l'intention des femmes présentes dans le gouvernement municipal.
Inviter les groupes de femmes et les femmes à participer en tant que principales parties intéressées au processus municipal de prise de décisions.	Inviter les conseillers municipaux, le maire et les employés municipaux aux activités communautaires. Créer des occasions de rencontres personnelles.

## Exemples :

### A. Accroître la participation des femmes – Expérience vécue par les chercheuses dans les collectivités ciblées

Dans les six collectivités ciblées, les chercheuses ont réussi, dans une large mesure, à susciter une bonne participation des femmes aux consultations menées dans le cadre du projet de recherche. Les principaux facteurs suivants favorisant la participation et l'inclusion sont les fruits de l'expérience de recherche menée dans les collectivités ciblées :

- Faire participer les femmes en faisant appel aux contacts locaux et aux réseaux existants.
- Tenir des consultations là où les femmes se réunissent déjà.
- Aller au devant des femmes marginalisées au sein même de leurs collectivités
- Offrir des services de garde sur place, de l'argent pour le transport.
- Offrir de la nourriture à l'occasion des réunions.
- Fournir de l'information et en prendre.
- Associer les femmes à la formulation des recommandations et à l'élaboration des plans d'action
- Utiliser la formule des ateliers, des groupes de discussion, des cercles de discussion, animés par des femmes issues des groupes de femmes.

### B. Table féministe francophone de concertation provinciale de l'Ontario.

La Table féministe concentre son action sur la politique municipale, car celle-ci constitue l'un des principaux points d'accès pour les femmes. La Table féministe offre une série d'ateliers pour l'Association française des municipalités d'Ontario, de même qu'une présentation, à l'occasion de l'assemblée annuelle de l'Association, sur la présence des femmes dans la politique municipale et sur la façon d'accroître la participation de ces dernières. La Table féministe a aussi organisé une série d'ateliers de fin de semaine à l'intention des femmes intéressées à s'engager dans la politique municipale (autour des thèmes du leadership, de l'organisation et des idées) de même que des présentations officielles au gouvernement municipal.

## Ressources :

- *Manuel de participation des citoyens au gouvernement local : Pour une participation des citoyens aux décisions municipales* à : [www.icmd-cidm.ca](http://www.icmd-cidm.ca)
- *Tools to Support Participatory Urban Decision Making* UN Habitat, 2001, disponible à : [www.unhabitat.org](http://www.unhabitat.org)
- *Advancing Governance through Peer Learning and Networking – Lessons learned from Grassroots Women:* [www.huairoucommission.org](http://www.huairoucommission.org)
- *Développement des moyens d'action : Établir un lien entre l'expérience communautaire et la politique gouvernementale :* [www.hc-sc.gc.ca/hppb/region/atlantic](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/region/atlantic)
- *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, et les six rapports sur les collectivités ciblées : Cowichan Valley (C.-B.), Saskatoon, (Sask.), Thunder Bay (Ont.), Montréal (Qc), Halifax (N-É.), Iqaluit (Nv). [www.icmd-cidm.ca](http://www.icmd-cidm.ca)

## LEADERSHIP

« Le leadership des femmes contribue à la transformation du pouvoir en établissant des alliances entre des catégories sociales et des traditions profondément fractionnelles et en approfondissant les valeurs et la pratique de la démocratie.

Le changement s'amorce dans les quartiers où vivent les gens, tandis que les stratégies de survie individuelles se transforment en programmes collectifs et en négociations publiques.

Les groupes exclus, comme les mères et les enfants, qui ont été confinés à une classe sociale particulière, acquièrent une voix et un accès à la participation publique.

S'aider soi-même et aider les autres sont des actions solidaires et interreliées et la culture de la sollicitude et de la bienveillance est valorisée sur le plan social et réintégrée à l'engagement public et collectif. »<sup>20</sup>



### Le leadership des femmes : les raisons de son importance

Les femmes et les hommes apportent dans les postes de direction des compétences, des expériences et des points de vue différents qui profitent aux collectivités et aux organisations. La Commission de Huairou a analysé sa propre base de données *Initiative des meilleures pratiques* pour faire la synthèse de certaines des compétences en leadership démontrées par des femmes de la base occupant des postes de direction<sup>21</sup> :

Le leadership des femmes est :

- Efficace
- Davantage enclin à appuyer des processus globaux et durables
- Inclusif et axé sur le travail d'équipe
- Plus enclin à tenir compte du point de vue de chacun
- Fondé sur une solide connaissance de la collectivité et des problèmes de la vie quotidienne
- Intéressé à préserver l'intégrité de la collectivité
- Porté à trouver des solutions en misant sur les gens plutôt que sur la technologie
- Préoccupé par l'acheminement des ressources vers ceux qui en ont davantage besoin
- Davantage enclin à faire confiance aux processus participatifs et à la participation inclusive
- Plus proche d'un leadership solidaire que d'un leadership individuel.

## Le leadership des femmes : des questions pour développer des moyens d'action personnels

Le document *Développement des moyens d'action : Établir un lien entre l'expérience communautaire et la politique gouvernementale* établit des lignes directrices pour le développement de moyens d'action personnels<sup>22</sup> :

- Par moyen d'action, on entend le pouvoir ou la capacité d'utiliser ses propres ressources pour atteindre des buts.
- Le développement des moyens d'action personnels comprend l'attitude, les compétences et les connaissances, y compris la connaissance liée à l'expérience et les relations interpersonnelles.
- Un élément primordial du développement des moyens d'action personnels est de reconnaître l'importance de son propre pouvoir.
  - Le pouvoir en tant qu'outil ou ressource permettant d'atteindre des buts ou de créer des moyens d'action (pouvoir de concert avec autrui)
  - Le pouvoir en tant qu'outil de domination (pouvoir sur autrui)
- Des questions qui portent à réflexion :
  - De quels moyens d'action personnels disposez-vous?
  - Quels moyens d'action voudriez-vous créer?
  - Quels moyens d'action voudriez-vous aider autrui à développer?

## Outils pour bâtir le leadership des femmes au niveau communautaire

Le Conseil sur la condition de la femme des T. N.-O. a créé une boîte à outils pratique pour appuyer le développement du leadership des femmes à la base. Rédigé en langage clair, le document présente des exemples, des sujets de discussion, des activités et de la documentation. Il soutient le leadership des femmes au niveau du développement communautaire et au sein du gouvernement élu. La boîte à outils comporte quatre sections :

- Désignation des compétences
  - Cette section examine les raisons pour lesquelles la présence des femmes est nécessaire dans les postes de contrôle et invite à la reconnaissance des compétences personnelles. La section comprend des activités et des documents touchant divers thèmes : pourquoi avons-nous besoin de femmes aux postes de contrôle, compétences humaines, mise sur pied de coalitions, constitution de réseaux, détermination des objectifs, financement et ressources, aptitudes à communiquer.
- Compétences pratiques pour l'exercice du leadership
  - Cette section fournit des ressources, des activités et de la documentation sur les compétences techniques, la planification de projets, l'analyse des forces et des besoins, la rédaction de proposition, les réunions, la formation et le mentorat, les relations publiques, le lobbying et la défense des droits et intérêts, les activités de financement et le bénévolat.

- Compétences relatives au système électoral
  - Cette section examine les différents ordres de gouvernement, les processus politiques et la façon de participer à une campagne électorale. Elle inclut des activités et de la documentation sur l'élaboration des politiques et la prise de décisions au niveau gouvernemental, les conseils de bande des Premières nations, les équipes des campagnes électorales, la planification des élections, la sollicitation des suffrages, la présentation des candidats et le jour de l'élection.
  
- Autogestion de la santé et dépannage
  - Cette section porte sur la survie en tant que leader, sur les stratégies de gestion de sa propre santé et comprend une série de documents expliquant de manière détaillée les conflits et les enjeux types touchant les leaders et les moyens de régler les problèmes.

La boîte à outils en est à l'étape de la version définitive. Certaines sections sont disponibles pour le téléchargement à partir du site Web du Conseil sur la condition de la femme des T. N.-O. : [www.statusofwomen.nt.ca/leadership/womeninleadership.html](http://www.statusofwomen.nt.ca/leadership/womeninleadership.html)

## **Leadership et renforcement des capacités : les femmes en tant que représentantes élues**

### *En règle générale*

Le renforcement des capacités est un élément important pour les femmes en tant que candidates actuelles ou futures aux élections municipales. La formation peut aider les femmes à s'organiser et à se mobiliser tout en leur permettant de constituer des réseaux.

- Les femmes peuvent acquérir de l'expérience en participant à des comités dans leur quartier ou en s'organisant elles-mêmes dans le cadre d'activités génératrices de revenus. Les agences de développement peuvent renforcer ces capacités en offrant formation et conseils.
- Organiser des cours de formation sur des questions liées à l'égalité des sexes et le leadership (pour apprendre à parler en public, analyser, discuter et défendre leurs intérêts, établir un réseau de soutien). Cela peut servir de tremplin pour une carrière politique.
- Organiser des cours de formation à l'intention des femmes intéressées à la politique et portant sur les compétences et les connaissances requises pour faire campagne, les présentations, les négociations et le traitement à réserver aux médias, de même que sur la sensibilisation aux aspects propres à chacun des sexes et l'estime de soi.
- Offrir des possibilités de mettre ces capacités en pratique dans le cadre de placements professionnels.
- Se tenir au courant des programmes de suivi à l'intention des femmes qui ont déjà reçu une formation.

### *Renforcement des capacités après l'élection*

Une fois élues, les femmes doivent se faire entendre. L'un des problèmes auxquels doivent faire face de nombreuses politiciennes est le fait qu'on ne leur accorde pas de temps pour intervenir dans les discussions et les débats et qu'elles n'ont pas l'occasion de participer aux principaux comités ni d'accéder à des postes-clés.

- Promouvoir la formation en matière de leadership, en mettant l'accent sur des sujets comme la participation aux débats, la négociation et la gestion des conflits, la promotion du travail d'équipe et la gestion du changement.
- Promouvoir la formation sur des sujets techniques, plus particulièrement en matière de soutien juridique : connaissance du mode de fonctionnement de la législature, des codes écrits et non écrits, des procédures et des mécanismes d'orientation d'un programme politique.
- Promouvoir la formation dans les domaines de la communication, des technologies de l'information et de la constitution de réseaux.
- Aider les femmes à acquérir la confiance en soi et des compétences en matière d'auto-évaluation et les initier à jouer un rôle public, en partie comme moyen de persuader d'autres femmes de se lancer en politique.

### *Conférences, séminaires, échanges*

La participation aux conférences et autres, est un outil important et motivant qui permet d'apprendre les uns des autres, de stimuler la confiance en soi et de nouer des relations (constitution de réseaux).

- Promouvoir les échanges entre politiciennes au niveau local, régional, national et international.
- Promouvoir les échanges entre la société civile et les politiciennes.

## **Appui au leadership des Canadiennes dans le gouvernement municipal**

Le comité « Femmes canadiennes dans les gouvernements municipaux » de la FCM encourage et appuie la participation des femmes au gouvernement municipal. Le comité offre aux femmes élues des possibilités et du soutien en matière de leadership par le biais des moyens suivants :

- Une bourse d'étude annuelle
- Un programme de mentorat à l'intention des nouvelles élues et des femmes éprouvant des difficultés
- Des échanges d'information dans le cadre d'un forum annuel
- Des possibilités de constitution de réseaux dans tout le Canada

Le comité a établi les champs d'action suivants afin d'accroître la participation des femmes dans le but d'assurer une représentation égale des femmes et des hommes :

- Leadership : renforcer les capacités des femmes et des hommes au sein de la FCM et des collectivités membres
- Information et éducation : établir des points de référence et des objectifs pour l'inclusion
- Élaboration de politiques : créer des modèles de politiques et de pratiques municipales inclusives



- Partenariats et constitution de réseaux : entre la FCM, les groupes de femmes, les associations municipales, le secteur privé et les organisations sans but lucratif
- Promotion : de l'apport des femmes et de leurs besoins
- Financement : afin d'appuyer les démarches en vue d'atteindre l'objectif du comité, soit une participation égale et inclusive des citoyens au processus décisionnel municipal

Contact : [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)

### Outils de mise en valeur du leadership des femmes

Les municipalités et les groupes de femmes peuvent favoriser le leadership des femmes en mettant en relief les contributions des femmes qui font figure de leaders au sein de leurs collectivités :

- La Ville de Vancouver a organisé une cérémonie à l'occasion de la Journée internationale de la femme afin de célébrer les contributions de toutes les femmes élues au conseil au fil des ans. Les groupes de femmes ont été invités à se joindre aux élues anciennes et actuelles dans le cadre d'une séance de discussion collective sur l'accroissement de la participation des femmes au processus décisionnel.
- Une librairie locale a organisé un petit déjeuner communautaire en compagnie de la première femme élue au poste de maire de la Ville de Owen Sound.
- Un groupe de femmes a organisé un déjeuner avec des élues de diverses municipalités du comté afin de célébrer leurs contributions à la collectivité et de discuter de la façon d'associer les femmes à la politique municipale.

### Exemples : Leadership

- A. Le travail de **Filles d'action / POWER Camp National** consiste à favoriser la création d'espaces spécifiques aux filles et aux jeunes femmes d'un bout à l'autre du Canada, par les moyens suivants :
1. Les programmes communautaires et l'actuel projet *Girls' Club* à Montréal.
  2. Le partage de l'approche Filles d'action avec des organismes et des jeunes femmes. L'approche préconisée fournit aux jeunes femmes l'occasion de se rencontrer dans un environnement centré sur les femmes et offrant un support positif.
  3. Adaptation du *Guide et trousse d'outils de Filles d'action* (réseau national et possibilités de formation).
  4. Le réseau national : constitué d'organismes officiels et non officiels consacrés au travail auprès des filles et avec ces dernières. L'objectif est de créer un réseau entrecroisé où les collectivités pourront partager leurs expériences et leurs compétences, apprendre les une des autres et échanger des ressources. [www.powercampnational.ca/html/what00.html](http://www.powercampnational.ca/html/what00.html)
- B. Étalaé sur trois ans (2002-2005) le projet **Women's Voices in Leadership** vise à accroître la participation des femmes sur le plan du leadership et dans les processus décisionnels à tous les niveaux, dans les T. N.-O. À l'heure actuelle, les femmes sont sous-représentées au chapitre du leadership et leurs voix sont nécessaires pour réaliser un équilibre et garantir qu'il est tenu compte de leurs vues et opinions lorsque d'importantes décisions sont prises. Les T. N.-O.

ont besoin du talent et des compétences de tous leurs citoyens et les femmes possèdent l'expérience et les connaissances requises pour participer au leadership au niveau local, régional et territorial. Contact : [www.statusofwomen.nt.ca/leadership/womeninleadership.html](http://www.statusofwomen.nt.ca/leadership/womeninleadership.html)

## Ressources – Leadership

Le comité « Femmes canadiennes dans les gouvernements municipaux » de la FCM a élaboré et piloté un séminaire pour aider les femmes à mener à bien leurs campagnes électorales et indiquera la voie à suivre en ce qui a trait à la mise en œuvre des recommandations découlant du projet de recherche *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales* : [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)

Le **Canadian Women Voters Congress** offre un séminaire non partisan à l'intention des femmes sur l'organisation de campagnes électorales à Vancouver (C.-B.) ainsi qu'un forum sur la constitution de réseaux pour les femmes engagées en politique ou intéressées par la politique : [www.canadianwomenvoterscongress.org](http://www.canadianwomenvoterscongress.org)

**À voix égales** est un organisme bénévole ouvert à tous les partis et dont l'objectif est d'atteindre une représentation politique égale dans tous les partis et tous les ordres de gouvernement : [www.equalvoice.ca](http://www.equalvoice.ca)

## PARTENARIATS

Les partenariats officiels et non officiels entre les groupes de femmes et les gouvernements municipaux offrent un moyen efficace et inclusif pour s'attaquer aux problèmes complexes qui surgissent dans les collectivités.

Les groupes de femmes considèrent les municipalités comme l'un des principaux points d'accès pour les femmes et la forme de gouvernement la plus accessible.

Toutefois, les partenariats entre les municipalités et les groupes de femmes sont une ressource insuffisamment exploitée aux niveaux national, provincial, territorial et communautaire au Canada.<sup>23</sup>



Cette section présente des ressources de provenance internationale et canadienne utiles pour créer et promouvoir des partenariats communautaires inclusifs.

## Le rôle de catalyseur des partenariats

Partenariats	Exemples
International	<p><b>Femmes et Ville International</b>, installé à Montréal, a collaboré avec Condition féminine Canada, la FCM, la Ville de Montréal, des groupes de femmes et des municipalités du Canada et d'ailleurs à l'organisation des <b>Prix internationaux Sécurité des femmes</b> en 2003-2004. Plus de 90 candidatures du Canada et du monde entier ont mis en lumière les meilleures pratiques, l'innovation et les partenariats communautaires qui contribuent à améliorer la sécurité des femmes dans les collectivités. On trouvera les lauréats et une description des meilleures pratiques à <a href="http://www.femmesetvilles.org">www.femmesetvilles.org</a></p> <p>Le <b>Centre international pour le développement municipal (CIDM) de la FCM</b> a organisé un atelier de partage des connaissances sur l'égalité entre les sexes et la gouvernance locale qui a réuni plus de 50 participant(e)s provenant de groupes de femmes canadiens et internationaux, des experts des questions liées à l'égalité des sexes, des organisations partenaires de l'ACDI et des associations municipales. Un rapport final sur les travaux de cet atelier a été publié en 2002. Contact : <a href="http://www.icmd-cidm.ca">www.icmd-cidm.ca</a></p>
National	<p>Le <b>projet Accroître la participation des femmes de la FCM</b> était un partenariat entre la FCM, Condition féminine Canada, le comité « Femmes canadiennes dans les gouvernements municipaux » de la FCM et des représentantes de groupes de femmes nationaux, provinciaux et communautaires. Le projet a été un travail de collaboration entre les partenaires et il en est résulté un rapport final et un document-ressource ayant pour thème l'accroissement de la participation des femmes à la prise de décisions municipales. Contact : <a href="http://www.fcm.ca/wg">www.fcm.ca/wg</a></p>
Provincial/Territorial	<p><b>Groupe Femmes, Politique et Démocratie</b> (Québec). Ce groupe travaille en partenariat avec le gouvernement provincial, les associations municipales du Québec, les universités et des groupes de femmes à la présentation d'un séminaire pour aider les femmes à mener des campagnes électorales, et à l'accroissement de la participation et du leadership des femmes à l'occasion des élections municipales qui auront lieu au Québec en 2005. Le groupe offre tout un éventail de ressources imprimées et vidéo à l'appui de la participation des femmes. <a href="http://www.femmes-politique-et-democratie.com">www.femmes-politique-et-democratie.com</a></p>
Communautaire	<p><b>Fernie Resource Centre, C.-B.</b></p> <p>Le <i>Fernie Resource Centre</i> est un groupe de femmes qui travaille en partenariat avec la municipalité locale. Le travail en partenariat s'est amplifié au fil des ans pour porter sur divers thèmes, notamment le transport collectif, l'élaboration du plan directeur d'agglomération, la mise au point d'indicateurs de la qualité de vie, un projet conjoint de construction de logements abordables pour les femmes exploitées et, présentement, un plus vaste projet de logements communautaires abordables. Le partenariat est fondé sur des « intérêts communs » entre les parties, chacun visant le même objectif. Il existe un niveau élevé de respect mutuel. « Les conseils municipaux se sont succédés, mais le partenariat est demeuré. »</p>

## **Partenariats municipalités-groupes de femmes : les divers modes de collaboration**

La collaboration entre les municipalités et les groupes de femmes peut prendre de nombreuses formes, qu'il s'agisse du partage spontané de l'information, de la participation à des activités municipales ou à des comités officiels ou encore d'accords juridiques portant sur la prestation de services. On peut voir toutes ces façons différentes de collaborer comme un continuum, dans un cadre élargi de partenariat communautaire.

Le cadre de partenariat permet aux municipalités et aux groupes de femmes de déterminer plus clairement les modalités de leur collaboration de même que les objectifs qu'ils souhaitent atteindre. Un cadre de partenariat étendu préconise et favorise les interactions informelles et relationnelles qui contribuent à bâtir la communauté, tout en reconnaissant l'importance du travail de partenariat tant formel qu'informel. Il rend également le travail de partenariat plus transparent et reconnaît qu'il peut être nécessaire, en tout temps, de concentrer les efforts sur un ou plusieurs éléments du continuum, simultanément.

Le tableau suivant donne un aperçu de quelques-unes des façons dont les municipalités et les groupes de femmes peuvent collaborer dans l'ensemble du continuum des partenariats.

Continuum des partenariats	Informel	Formel	Juridique
<p><b>Description</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitution de réseaux</li> <li>• Partage de compétences particulières</li> <li>• Participation</li> <li>• Rétroaction</li> <li>• Activités partagées</li> <li>• Lobby et défense des droits et intérêts</li> <li>• Mentorat</li> <li>• Prêt de locaux</li> <li>• Travail en nature/ bénévolat</li> <li>• Définition des besoins</li> <li>• Célébrations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projets conjoints</li> <li>• Développement communautaire</li> <li>• Planification urbaine</li> <li>• Élaboration de politiques</li> <li>• Comité officiels</li> <li>• Commissions ou conseils</li> <li>• Présentations conjointes</li> <li>• Recherche</li> <li>• Formation</li> <li>• Protocoles</li> <li>• Plans d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ententes touchant la prestation de services</li> <li>• Commissions ou conseils</li> <li>• Accords de financement</li> <li>• Contrats</li> <li>• Ententes établies par la loi</li> </ul>
<p><b>Exemples</b></p>	<p>Le <b>Conseil sur la condition de la femme des T. N.-O.</b> s'efforce de faire progresser l'égalité politique, sociale et économique des femmes dans les T. N.-O. Le Conseil joue le rôle d'une ressource pour les municipalités, les hameaux et les collectivités en envoyant de la documentation sur la violence à l'endroit des femmes, des bulletins d'information et des ressources documentaires. Le Conseil appuie les femmes et les groupes populaires de femmes en vue de développer des projets, d'obtenir du financement et de rédiger des propositions. Le Conseil sur la condition de la femme des T. N.-O. a produit des boîtes à outils et des modèles pour promouvoir le leadership des femmes, l'alphabétisation et la croissance du bénévolat. Les partenariats sont spontanés.</p>	<p><b>Ville de Charlottetown (Î.-P.-É.), <i>Purple Ribbon Campaign</i> (Campagne du ruban violet).</b> La Ville a collaboré avec des partenaires de la communauté à l'élaboration d'une réponse communautaire à la violence en milieu familial qui incluait notamment l'accrochage d'une banderole violette à l'hôtel de ville. Le partenariat a remporté un Prix Sécurité des femmes 2004 attribué par l'organisme <i>Femmes et villes international</i>.</p> <p><b><i>Changing Together: a Centre for Immigrant Women</i>, Edmonton, AB.</b> L'organisation travaille en étroite collaboration avec la Ville d'Edmonton. La directrice générale de l'organisation est vice-présidente de la <i>Greater Edmonton Foundation</i> et les membres du conseil du centre <i>Changing Together</i> sont aussi membres de plusieurs comités de la Ville. Les plans d'action et les protocoles touchant la violence en milieu familial sont établis en collaboration. Le centre fait des présentations à la Ville sur des sujets de préoccupation pour les immigrantes et les réfugiées.</p>	<p>Le YWCA collabore avec des municipalités de tout le Canada et offre un éventail de services : maisons de refuge pour femmes battues, formation et emploi, services de loisirs.</p> <p>La <b>Ville de Saskatoon (Sask.)</b>, a parrainé le projet de recherche <i>Accroître la participation des femmes</i>. La Ville a signé une entente avec la FCM, administré les fonds et travaillé à titre de membre du comité consultatif du projet avec des partenaires communautaires.</p>

## **La création d'un cadre de partenariat**

Le cadre de partenariat établit une structure régissant les travaux effectués en collaboration par les municipalités et les groupes de femmes. Le cadre prévoit certains éléments primordiaux qui viennent appuyer la création, le maintien et l'évaluation des partenariats communautaires officiels et non officiels.

### *Éléments primordiaux pour le travail en partenariat*

#### **Entente sur le but, les valeurs, les principes et la structure de partenariat**

Lorsque les municipalités et les groupes de femmes travaillent ensemble, il est important de discuter et d'en arriver à un accord mutuel sur :

- Le but et les objectifs du partenariat
- Les valeurs centrales qui soutiennent le partenariat
- Les principes qui guideront le travail

#### **Entente sur les règles de base et la structure de partenariat**

Il existe de nombreuses façons pour les municipalités et les groupes de femmes de travailler ensemble en partenariat. Il est important que les structures et les règles qui régissent le partenariat soient clairement établies et acceptées :

- Type de partenariat (officiel ou non)
- Règles de base pour l'exécution du travail
- Structure de comité et autorité hiérarchique
- Restrictions
- Membres et représentation
- Processus de communication
- Processus décisionnel

#### **Entente sur les buts et les objectifs du travail**

Les municipalités et les groupes de femmes doivent préciser la nature du travail qu'ils entreprennent ensemble, de même que les rôles et responsabilités respectifs et s'entendre sur les éléments suivants :

- Description du travail ou du projet
- Rôles et responsabilités des partenaires
- Mode d'exécution du travail
- Calendrier et plan de travail
- Normes du travail
- Résultats et évaluation

### **Engagement à travailler ensemble dans le respect et avec un esprit de collaboration**

Les groupes de femmes et les municipalités s'engagent dans le partenariat avec des points de vue, des priorités et des besoins différents. La réussite du partenariat exige un engagement à l'égard des éléments suivants :

- Des processus inclusifs
- Des approches participatives à la prise de décisions
- Discussion approfondie et débats respectueux
- Concentration sur les enjeux et les intérêts communs et non sur les personnes et les différences
- Résolution avisée des conflits
- Recherche d'intérêts communs et de solutions avantageuses pour tous
- Tolérance zéro face au racisme et au sexisme

### **Ressources pour le soutien du partenariat et l'exécution du travail**

Le succès des partenariats n'est possible que si les participants disposent des ressources dont ils ont besoin pour effectuer le travail. Les ressources requises sont :

- Appui de la direction au partenariat et au travail à effectuer
- Ressources financières suffisantes pour mener à bien le travail
- Les bonnes personnes et les bonnes compétences pour exécuter les tâches
- Juste répartition des ressources
- Personnel spécialement affecté au projet
- Temps pour assister aux réunions et partager équitablement le travail

### **Étapes d'établissement des partenariats**

Les responsables du projet de recherche *Women in Public Policy* (WIPP) ont établi six étapes et créé une liste de vérification détaillée pour le développement d'un processus inclusif d'élaboration de politiques d'intérêt public. Les six étapes ont été conçues afin d'aider les groupes multisectoriels dans leurs activités de planification et d'élaboration de politiques.<sup>24</sup> Ces étapes sont présentées ci-dessous dans une forme modifiée afin d'aider les partenariats inclusifs au niveau communautaire. Pour plus de détails sur les étapes et la liste de vérification, consultez le site Web

*www.dawn.thot.net/wipp*

### **Première étape : préciser les interprétations communes et les règles de base de la collaboration**

- Ouverture, clarté et inclusivité du processus
- Reconnaissance de la recherche (connaissances acquises auprès de la collectivité et connaissances théoriques)
- Accessibilité des activités, du matériel et des formes de communication
- Responsabilisation

**Deuxième étape : poser les jalons**

- Rôles et responsabilités
- Élimination des déséquilibres de pouvoir

**Troisième étape : déterminer les besoins en information et en ressources et y accéder**

- Les ressources pertinentes sont en place pour une participation à part entière de toutes les parties
- Les partenaires établissent leurs propres services, groupes communautaires ou groupes de recherche
- Des liens sont établis avec les autres groupes ou secteurs dont l'appui au travail est requis

**Quatrième étape : établir des stratégies et des plans de travail**

- Veiller à ce que des normes soient mises en place
- Examiner les possibilités et les contraintes
- Les stratégies font l'objet de recherche et sont élaborées
- Les alliés sont identifiés

**Cinquième étape : mettre les stratégies et les processus en action**

- Un système de prise partagée de décisions est mis en place
- Apport de la collectivité
- Communication et stratégies de mise en place de réseaux afin de tenir les secteurs bien informés

**Sixième étape : évaluer les processus et les résultats conjoints**

- Une évaluation des processus et des résultats, conçue conjointement, est effectuée
- Les résultats de l'évaluation sont partagés et examinés
- Documentation touchant l'action, le travail prévu, les ententes, etc.

**Lignes directrices pour l'établissement de partenariats entre le gouvernement local et les groupes communautaires<sup>25</sup>**

La Commission de Huairou est un organisme international qui œuvre à l'intégration des femmes au développement des collectivités et à la gouvernance locale, à renforcer les réseaux mondiaux de groupes de femmes et à accroître la participation des femmes aux processus décisionnels locaux.

L'organisme propose les lignes directrices suivantes en ce qui a trait à la création de partenariats :

- Entretenir un dialogue ouvert et permanent
- Faire preuve de fiabilité et d'organisation
- Faire preuve de souplesse
- Avoir le sens de l'humour
- Accepter les compromis
- Échanger. Une partie ne doit pas être perçue comme le destinataire ou le client (partenariats bidirectionnels)
- Appliquer des méthodes participatives



- S'engager à l'égard du changement et du progrès social. Reconnaître les limites de ces partenariats, mais reconnaître également qu'il ne faut pas travailler en vase clos
- Reconnaître que les femmes ont beaucoup à offrir lorsqu'elles participent à la société civile
- Établir des critères afin d'aider à orienter le processus d'apprentissage réciproque des partenaires
- Aider les ONG à travailler avec le gouvernement
- Faire appel à des processus participatifs afin de déterminer les priorités de financement des fondations. Prendre conscience que donner de l'argent ne peut constituer en soi un projet ou un partenariat
- Reconnaître qu'une interprétation culturelle est nécessaire entre la base et le courant de pensée majoritaire
- Donner de l'argent à la base – ne pas passer par des intermédiaires – afin d'être certain que l'argent rejoint la base
- Voir les femmes dans le contexte de leur communauté. Aider les femmes d'une manière globale (ne pas simplement isoler leurs problèmes)
- Savoir que les femmes de la collectivité ne sont pas toujours celles qui ont besoin de renforcer leurs capacités. Ce sont bien souvent les bailleurs de fonds et les représentants du gouvernement qui ont besoin de renforcer leurs capacités pour amorcer leur engagement dans un réel partenariat.

Pour des ressources additionnelles, visitez le site Web [www.huairou.org/](http://www.huairou.org/)

## Exemple

### *Cowichan Valley Safer Futures – Working Together for Change*

Cet organisme a élaboré les éléments d'un partenariat global en vue de créer et de maintenir des communautés plus sécuritaires pour les femmes. Le rapport décrit la structure et le processus d'établissement d'un partenariat solide et efficace entre le gouvernement local et la collectivité. Le tout forme une stratégie intégrée axée sur la sécurité de la collectivité répondant aux inquiétudes des femmes. Le rapport souligne que quelle qu'en soit la forme ou le caractère officiel, les partenariats efficaces exigent :

- Une bonne représentation de la collectivité
- Un intérêt et un engagement sincères de la part de tous les partenaires de même qu'une compréhension commune et une entente au sujet des enjeux à résoudre
- Une bonne organisation et des ressources suffisantes
- Une structure et un leadership solides
- Une évaluation périodique afin de surmonter les obstacles et de régler les conflits au fur et à mesure qu'ils surgissent (ce qui ne saurait manquer).

Pour de plus amples renseignements : [www.saferfutures.org/pdf/Safer\\_Eng\\_sec4.pdf](http://www.saferfutures.org/pdf/Safer_Eng_sec4.pdf)

## APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

Le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) définit comme suit l'approche différenciée selon les sexes : « Le processus d'évaluation des répercussions sur les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tout domaine et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes aussi bien que des hommes une partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, de telle sorte que les femmes et les hommes en tirent profit également et que ne soit pas perpétuée l'inégalité. L'objectif fondamental de l'approche différenciée selon les sexes est d'atteindre l'égalité entre les sexes. »<sup>26</sup>



L'approche différenciée selon les sexes ne consiste pas à cibler les femmes pour en faire les bénéficiaires ou les destinataires de programmes ou de pratiques. Cette approche vise plutôt à renforcer le pouvoir des femmes afin qu'elles puissent mener les efforts pour briser le *statu quo* dans les relations entre les deux sexes. L'approche différenciée selon les sexes passe par le changement et sous-tend une transformation de la culture des procédures publiques et du processus décisionnel, des priorités publiques et de la répartition des ressources. Cette approche a pour but d'établir des partenariats équitables et égaux avec les groupes de femmes qui prennent déjà les devants sur le terrain et de lever ainsi le voile de l'absence de visibilité qui entoure bien souvent le travail des femmes.<sup>27</sup>

### En quoi l'approche différenciée selon les sexes est-elle importante?

1. L'approche différenciée selon les sexes est reconnue à l'échelle internationale comme un processus primordial pour assurer l'égalité des femmes et une saine gouvernance :
  - Dans le **Programme d'action de Beijing (1995)**, plus de 180 gouvernements ont convenu que « une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions établira un équilibre...nécessaire...au renforcement de la démocratie et à son bon fonctionnement » (paragraphe 181).
  - En 1995, le Commonwealth a adopté un programme sur l'égalité entre les sexes qui a été mis à jour et approuvé par les pays membres en 1999. Le plan d'action exige que davantage de place soit accordée à l'approche différenciée selon les sexes en tant que point central d'une saine gouvernance et qu'un effort concerté soit réalisé afin de concrétiser l'application de l'approche différenciée selon les sexes tant au niveau du gouvernement qu'à celui du Secrétariat.<sup>28</sup>

- Le **Traité d'Amsterdam (1997)** exige le traitement égal des femmes et des hommes dans l'élaboration de toutes les politiques de l'Union européenne et accorde ainsi à l'approche différenciée selon les sexes une priorité élevée au sein même de l'Union européenne.
  - L'organisme Cités et gouvernements unis, constitué de l'IULA, de la Fédération mondiale des cités unies (FMCU) et de Metropolis, est la voix unique et le défenseur mondial de l'autonomie gouvernementale locale et démocratique. L'organisme considère que les femmes et le gouvernement local constituent une priorité et lance un programme mondial axé sur les femmes dans le processus décisionnel local.
2. Les femmes sont davantage touchées par la pauvreté, les coupures dans les programmes sociaux et le « délestage des responsabilités » dans le monde entier.<sup>29</sup>
  3. La plupart des municipalités canadiennes ne semblent pas appliquer systématiquement les principes de l'approche différenciée selon les sexes – ni recueillir de données ventilées selon le sexe.

Les recherches canadiennes démontrent que les femmes et les hommes sont touchées de façon différente par les politiques gouvernementales et les questions comme la pauvreté (voir le rapport de l'organisme Vibrant Communities et la trousse documentaire sur *The Gender and Poverty Project*<sup>30</sup> à [www.tamarackcommunity.ca/g2s321.html](http://www.tamarackcommunity.ca/g2s321.html), les constatations du rapport *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales*<sup>31</sup> à [www.fcm.ca/wg](http://www.fcm.ca/wg), ainsi que le rapport *If Low-income of Colour Mattered in the City of Toronto*<sup>32</sup> à [www.socialplanningtoronto.org/Research](http://www.socialplanningtoronto.org/Research)). Il se peut que le processus d'élaboration des politiques et des programmes municipaux ne prévoit pas de stratégies visant à assurer des résultats égaux pour les hommes et les femmes et ne contribue pas à accroître l'égalité entre les sexes au sein des collectivités canadiennes.

## Les outils de l'approche différenciée selon les sexes

### 1. Quand faut-il utiliser l'approche différenciée selon les sexes

Le Programme des Nations Unies pour le développement offre un guide d'apprentissage et une trousse d'information sur l'approche différenciée selon les sexes. Le document inclut des directives et une liste de vérification de diverses considérations relatives à l'approche différenciée selon les sexes (« Guideline/Checklist: Mainstreaming Gender Equality Considerations »).

Cette liste de vérification présente des questions placées sous deux grandes rubriques : Programme et Administration. Les questions portent sur la façon dont les questions liées à l'égalité des sexes ont été intégrées dans des secteurs comme l'élaboration de programmes et l'établissement des priorités, les conseils d'orientation stratégique et le dialogue, les ressources, la formation sur l'égalité des sexes, participation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des gouvernements et l'égalité entre les sexes dans les crédits budgétaires.

Les outils et l'information peuvent être modifiés afin d'être utilisés par les municipalités et les groupes de femmes. Pour de plus amples renseignements, consultez [www.undp.org/gender/infopack.htm](http://www.undp.org/gender/infopack.htm)

## 2. Analyse comparative entre les sexes visant les personnes qui doivent entreprendre la planification ou l'élaboration des politiques

- Qui fait partie de l'équipe de gestion et de l'équipe chargée de l'élaboration des politiques?
- Quel est le pourcentage de participants masculins et féminins?
- Qu'est-ce qui a été fait pour augmenter la représentation des femmes?
- Quels liens existent-ils avec d'autres services plus expérimentés aux fins de l'analyse comparative entre les sexes?
- La formation du personnel est-elle obligatoire, en ce qui concerne plus particulièrement les techniques de consultation?<sup>33</sup>

## 3. Participation des femmes aux consultations municipales

La participation des femmes aux consultations est une première étape de l'approche différenciée selon les sexes. La participation des femmes en tant que parties intéressées au processus de consultation garantit qu'il sera tenu compte de leurs intérêts et de leurs priorités dans les plans d'action. Pour plus de détails sur la façon d'intégrer les femmes aux processus de consultation, voir la section sur les consultations.

## 4. Collecte de données ventilées selon le sexe

Les municipalités doivent recueillir des données ventilées selon le sexe afin de mieux évaluer l'apport et la situation des femmes et d'élaborer des politiques et des programmes efficaces. La documentation sur les activités des femmes dans tous les secteurs et la mesure de telles activités permettent de comprendre les mondes différents dans lesquels vivent les hommes et les femmes – par exemple, en ce qui a trait à l'accès à l'éducation et au travail, à la sécurité personnelle et aux loisirs.<sup>34</sup> Il importe de recueillir des données ventilées selon le sexe aussi bien de nature quantitative (mesure de la quantité) que qualitative (jugements, opinions et expériences).

## 5. Analyse comparative entre les sexes

L'analyse comparative entre les sexes exige un investissement en ressources (temps, énergie et argent) afin d'obtenir des résultats au chapitre de l'égalité entre les sexes. Une bonne analyse comparative entre les sexes :

- Place les personnes à l'avant-plan des préoccupations
- Exige des spécialistes compétents
- Fait appel à des experts locaux possédant de solides antécédents dans les questions relatives à l'équité entre les sexes
- Nécessite la participation d'un nombre significatif de femmes ou de femmes jouant un rôle au sein d'organismes partenaires, ou des deux.<sup>35</sup>

Condition féminine Canada a mis au point un guide détaillé pour l'élaboration de politiques qui fait appel à l'analyse comparative entre les sexes. Ce guide établit huit étapes pour l'élaboration de politiques et inclut des indications sur la façon de garantir, à chaque étape, une perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes. Des exemples sont donnés pour chaque étape.

*i. Déterminer, définir et préciser l'enjeu*

- Prendre en compte les expériences diverses et différentes des hommes et des femmes
- Évaluer les répercussions possibles de la politique sur les femmes et les hommes
- Faire participer les hommes et les femmes à la détermination des enjeux

*ii. Définir les résultats souhaités ou prévus*

- Différentes mesures pourraient être requises pour que les résultats soient équitables tant pour les femmes que pour les hommes
- Envisager la possibilité que plusieurs résultats doivent être définis afin de tenir compte des conséquences des aspects propres à chacun des sexes et de la diversité pour la mise en œuvre des politiques
- Analyser les résultats escomptés afin que les attentes n'intègrent pas des stéréotypes existants
- Prévoir des responsabilités et un suivi précis pour les résultats, tant pour les hommes que pour les femmes
- Envisager quels facteurs propres à chaque sexe pourraient nuire aux résultats

*iii. Définir les apports en matière d'information et de consultation*

- Ventiler selon le sexe l'information sur les groupes œuvrant à la promotion de l'équité
- Rechercher activement les conseils et la participation des groupes de femmes aux processus de consultation
- Trouver de l'information lorsque les données ventilées selon le sexe ne sont pas disponibles
- Consulter des organisations non gouvernementales afin d'accéder à un large éventail de données

*iv. Mener les travaux de recherche*

- Les questions de recherche doivent expressément faire référence aux femmes et aux hommes
- La conception de la recherche inclut les rapports sociaux entre les sexes en tant qu'outil d'analyse, de même que la collecte de données ventilées selon le sexe
- Mener une recherche sensible aux aspects propres à chacun des sexes

*v. Élaborer et analyser les options*

- Déterminer comment les options peuvent désavantager ou avantager les femmes ou les hommes
- Préciser comment les options renforcent ou abolissent les stéréotypes et la discrimination systémique
- Voir comment les options appuient l'égalité entre les sexes
- Recueillir les points de vue des femmes et des hommes au moment d'élaborer les options

*vi. Formuler des recommandations en vue de la prise de décisions*

- Veiller à ce que l'équité entre les sexes soit l'un des éléments importants qui guident la formulation des recommandations
- Expliquer comment l'option recommandée s'inscrit dans la poursuite de l'objectif de réaliser l'équité entre les sexes
- Veiller à ce que la politique soit mise en œuvre en tenant compte des questions liées à l'égalité et à l'équité entre les sexes

*vii. Communiquer la politique*

- Le message doit s'adresser aux femmes et aux hommes
- Établir des stratégies de communication qui rejoignent les femmes et les hommes
- Veiller à ce que le langage et les symboles utilisés pour faire connaître la politique tiennent compte des questions liées à l'égalité des sexes et de la diversité

*viii. Évaluer la qualité de l'analyse*

- Présenter clairement les répercussions sur chacun des sexes de chacune des options et la raison pour laquelle l'option recommandée appuie la cause de l'équité entre les sexes, favorise (ne restreint pas) l'autonomie et la participation des femmes et stimule les possibilités pour les femmes
- Montrer comment les considérations en matière d'équité entre les sexes s'harmonisent avec les autres priorités et préoccupations du gouvernement

Pour obtenir des renseignements et des détails additionnels, consultez le site Web

[www.swc-cfc.gc.ca/resources/gba](http://www.swc-cfc.gc.ca/resources/gba)

## **6. Budgets tenant compte des questions liées à l'égalité des sexes**

Les budgets ne sont pas des instruments neutres. Les orientations stratégiques et politiques qui les soutiennent reflètent les intérêts et les préoccupations des gens. L'établissement de budgets tenant compte des aspects propres à chacun des sexes constitue le meilleur moyen de répondre aux aspirations et aux besoins de la majorité des hommes et des femmes, des garçons et des filles. Les budgets sensibles à ces questions ne sont pas des budgets distincts pour les femmes. L'objectif est de décomposer ou de ventiler le budget dans son entier selon son incidence sur les différents groupes de femmes et d'hommes en tenant compte des rapports entre les deux sexes dans la société et des rôles ainsi que des possibilités d'accéder aux ressources et de les contrôler. Les budgets tenant compte des aspects propres à chacun des sexes visent à intégrer l'approche différenciée selon les sexes et à s'assurer que ces questions sont intégrées à la totalité des politiques, des plans et des programmes plutôt que de considérer les femmes comme un « groupe d'intérêt » particulier dont il faut traiter de manière séparée. Ce sont des outils permettant de fournir un soutien financier en vue de satisfaire aux besoins des femmes et des filles et qui contribuent à réduire l'écart et l'iniquité entre les sexes.<sup>36</sup>

Le Secrétariat pour les pays du Commonwealth a produit le document intitulé *Engendering Budgets – A Practitioners' Guide to Understanding and Implementing Gender-Responsive Budgets*, disponible auprès de [www.publications.thecommonwealth.org/](http://www.publications.thecommonwealth.org/)

## 7. Vérifications sur le plan de l'égalité entre les sexes

La vérification sur le plan de l'égalité entre les sexes est un processus qui consiste à établir des indicateurs et des normes, à vérifier les résultats, les politiques et les priorités en vue d'évaluer l'égalité entre les sexes.

Voici une description générale de deux processus simples de vérification, pratiqués en Europe :<sup>37</sup>

### i. Vérification sur le plan de l'égalité entre les sexes utilisée par l'Union européenne

*Est-ce que les politiques, les programmes, les projets*

- Sont positifs en matière d'égalité?
- Vont dans le sens de l'égalité (offrent des possibilités à cet égard)?
- Sont neutres en matière d'égalité?
- Sont négatifs en matière d'égalité?
- Méconnaissent la question de l'égalité (occasion manquée)?

Deux critères sont utilisés pour décider si les répercussions sur les femmes et les hommes sont positives ou négatives :

- L'égalité au sens des droits égaux ou du traitement inéquitable, ou des deux
- L'autonomie quant aux choix de vie

### ii. La méthode « SMART » (*Simplified Method to Assess the Relevance of policies to Gender* / Méthode simplifiée d'évaluation de la pertinence des politiques relativement aux questions liées à l'égalité entre les sexes) ne comporte que deux questions :

- **La proposition de politique vise-t-elle un ou plusieurs groupes cibles?** (S'il est vraisemblable qu'un grand nombre d'hommes et un très petit nombre de femmes bénéficieront d'une ressource particulière ou si les femmes sont complètement absentes du programme thématique, alors il faudra probablement réexaminer la politique.)
- **Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes dans le domaine visé par la proposition de politique?**

## 8. Les meilleures pratiques relatives à l'approche différenciée selon les sexes

La Commission de Huairou a lancé la campagne *Initiative des meilleures pratiques* touchant la gouvernance locale en mai 1999, en collaboration avec le Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH). Son rapport de 2001 sur les résultats obtenus et les principales leçons tirées de la campagne *Initiative des meilleures pratiques* inclut une liste de vérification à l'intention des gouvernements locaux et portant sur les meilleures pratiques relatives à l'approche différenciée selon les sexes.

*Liste de vérification des meilleures pratiques relatives à l'approche différenciée selon les sexes*

- Est-ce que tant les femmes que les hommes ont participé à la planification et à la mise en œuvre du programme ou de la meilleure pratique? Comment?
- Est-ce qu'une analyse a été faite quant à la différenciation des besoins des femmes et des hommes dans le contexte local de la pratique et est-ce que les besoins et les visions des femmes ainsi que des hommes ont été pris en considération à l'étape de la planification? Comment? Y a-t-on été sensible de manière égale au cours de la mise en œuvre? Comment?
- Est-ce que tant les femmes que les hommes ont bénéficié de cette pratique? Comment?
- Quelle a été l'influence des femmes sur cette meilleure pratique? Qu'a-t-il fallu mettre en place pour que cela se produise?
- Comment la meilleure pratique est-elle reliée aux rôles multiples des femmes et à toute l'étendue de leurs vies quotidiennes?
- Quelles positions les femmes et les hommes défendaient-ils au début, pendant et à la fin du processus?
- Les femmes et les hommes sont-ils également représentés dans les rôles de direction? Comment y sont-ils arrivés?
- Qu'est-ce qui devait changer pour que les femmes occupent des rôles de direction? Cette situation diffère-t-elle de celle qui existait avant la meilleure pratique? Comment? La meilleure pratique a-t-elle permis de reconnaître et d'accroître les compétences en leadership des femmes aussi bien que des hommes?
- Est-ce que le pouvoir tant des femmes que des hommes a été renforcé par cette meilleure pratique? Comment?
- Les femmes et les hommes disposent-ils d'un accès égal aux ressources et aux possibilités et d'une maîtrise égale sur ces dernières pour s'engager auprès des grandes institutions? Cela a-t-il changé par suite de la mise en place de la meilleure pratique? Comment?
- Y a-t-il eu des changements en ce qui concerne l'accès des femmes à des ressources comme:
  - La propriété, la terre, l'habitation, l'espace (public), le crédit, le financement
  - Les connaissances, l'éducation, l'information
  - Les services, les services d'utilité publique, la technologie
  - Le marché du travail, les carrières, les activités rémunératrices
  - Le statut, l'influence, la prise de décisions
  - La mobilité, la liberté, le sentiment de sécurité
  - Le temps
  - L'autonomie
- En matière de prise de décisions, les priorités ont-elles changé? Comment?
- Y a-t-il eu un changement en matière de sensibilisation aux aspects propres à chacun des sexes grâce à la mise en place de cette pratique? De quelle manière?



- Est-ce que l'un ou l'autre des outils suivants ont été utilisés pour rendre la pratique davantage sensible aux questions liées à l'égalité entre les sexes?
  - Listes de vérification
  - Consultation d'experts des questions liées à l'égalité entre les sexes
  - Formation pour reconnaître et tenir compte des aspects propres à chacun des sexes
  - Collecte de données ventilées selon les sexes
  - Tous les autres outils permettant d'intégrer une perspective sensible aux aspects propres à chacun des sexes
- La meilleure pratique a-t-elle contribué à une plus grande valorisation et à une meilleure visibilité du travail et de l'apport tant des femmes que des hommes?
- S'est-il produit une modification dans la répartition du travail entre les hommes et les femmes?
- La mise en place de la meilleure pratique s'est-elle traduite par un soutien stratégique accru à l'égard des enjeux propres aussi bien aux femmes qu'aux hommes et des pratiques locales?
- La meilleure pratique a-t-elle augmenté le pouvoir de négociation à long terme des femmes aussi bien que des hommes?
- La pratique a-t-elle eu une incidence quelconque sur la signification attribuée par la société aux différences entre les hommes et les femmes?
- La meilleure pratique a-t-elle servi d'une façon quelconque de catalyseur des questions liées à l'égalité des sexes pour la collectivité et les autorités locales? Comment?
- Les intervenants exerçaient-ils une influence normale dans le processus décisionnel, y participaient-ils et l'appuyaient-ils?
- La volonté politique d'adopter à l'égard des divers dossiers une approche différenciée selon les sexes a-t-elle augmenté? Des critères, des points de repère et des indicateurs touchant l'approche différenciée selon les sexes ont-ils été établis?
- Des évaluations sont-elles faites régulièrement?

### **Exemple: approche différenciée selon les sexes**

#### *Toronto Women's Call to Action*

En mai 2004, le *Toronto Women's Call to Action*, un réseau de femmes de grande diversité et de groupes de femmes, a envoyé une délégation auprès du comité de vérification au sujet de la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail sur l'accès communautaire et l'équité dans la Ville de Toronto.

Le réseau a souligné que l'évacuation des réalités, des expériences et des besoins particuliers des femmes et des filles dans les programmes de recherche, les programmes d'action, les priorités budgétaires et les considérations politiques de la Ville a entraîné la marginalisation de la population féminine pauvre et de couleur de Toronto. De plus, l'utilisation d'une terminologie neutre sur le plan de l'équité, comme « chef de famille monoparentale » et « aînés », fait abstraction du fait que la majorité des personnes âgées et des chefs de famille monoparentale pauvres sont des femmes.

Le *Toronto Women's Call to Action* a exigé que le comité de vérification ventile les données (selon le sexe, la race, l'âge, l'origine ethnique, l'origine autochtone, l'identité sexuelle, la capacité, etc.), et utilise une approche différenciée selon les sexes pour alimenter en information les plans d'action et leur mise en œuvre afin de déterminer qui est pauvre, pour qui élaborer des stratégies d'allègement de la pauvreté et quels types de stratégies employer.

Le réseau a offert de travailler avec le comité et d'agir à titre d'organisme-ressource en fournissant des exemples de mesure du rendement d'une analyse comparative entre les sexes et d'indicateurs de sensibilisation à l'égalité des sexes ainsi que des cadres de suivi.

### Ressources additionnelles

- Le RTPI (*Royal Town Planning Institute*) de Londres, en Angleterre, a élaboré une excellente trousse documentaire sur l'approche différenciée selon les sexes intitulée *Gender Equality and Plan Making*. La trousse renferme des outils et des exemples à utiliser dans les travaux de planification municipale, mais qui peuvent être adaptés à d'autres fins. Pour de plus amples renseignements, voir [www.rtpi.org.uk](http://www.rtpi.org.uk)
- Le ministère des transports du Royaume-Uni a mis au point une approche beaucoup plus approfondie à la vérification sur le plan de l'égalité entre les sexes. Cette approche comprend une liste de vérification détaillée, en quatre étapes, et fait le point sur la mise en application réelle d'une telle vérification dans le secteur du transport. Pour de plus amples renseignements sur cette liste de vérification, voir [www.dft.gov.uk/stellent/groups/dft\\_mobility/documents/page/dft\\_mobility\\_506789.hcsp](http://www.dft.gov.uk/stellent/groups/dft_mobility/documents/page/dft_mobility_506789.hcsp)
- Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) a publié le document *Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance-oriented Budgeting* en 2003. Ce rapport détaillé donne un historique et un cadre pour l'établissement de budgets sensibles aux questions liées à l'égalité entre les sexes. Pour de plus amples renseignements, voir [www.gender-budgets.org](http://www.gender-budgets.org)

# LE CERCLE EXTÉRIEUR – ACCROISSEMENT DE LA PARTICIPATION DES FEMMES ET SAINE GOUVERNANCE LOCALE

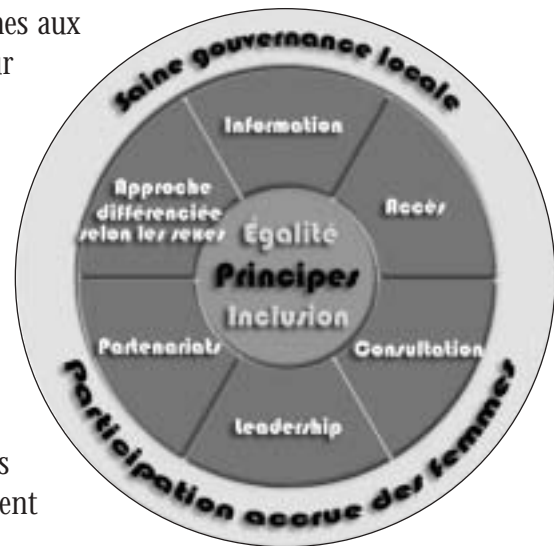


57

L'amélioration des droits des femmes, l'accès des femmes aux ressources, le renforcement du pouvoir des femmes, leur participation et leur leadership bénéficient non seulement aux femmes mais aussi aux collectivités et aux sociétés dans leur ensemble.

Partout dans le monde, les groupes de femmes communautaires redéfinissent la gouvernance et le développement au sein même de leurs collectivités.

Mettre en lumière les pratiques des femmes de la base, appuyer leur leadership et veiller à l'intégration de leurs perspectives sont essentiels pour assurer le développement durable.



Qu'est-ce qui constitue de bonnes politiques et de bonnes pratiques urbaines et rurales? Leur sensibilisation aux aspects propres à chacun des sexes.<sup>38</sup>

## LES GENRES ET LES NORMES DE SAINE GOUVERNANCE

La « Campaign for Good Urban Governance », un projet du CNUED (Habitat)<sup>39</sup> établit sept normes interreliées pour assurer une saine gouvernance locale. Les normes s'appliquent tant aux femmes qu'aux hommes, mais mettent en lumière les aspects propres à chacun des sexes en vue d'assurer une meilleure intégration des femmes aux processus décisionnels :

### **Durabilité**

Le rôle prépondérant que jouent les femmes dans la vie communautaire et pour le bien-être de la famille, rôle qui doit être reconnu et auquel il faut faire appel au moyen de partenariats solidaires avec les autorités locales.

### **Décentralisation**

Une possibilité d'engagement accru des femmes dans les processus de planification et de consultation, de même qu'une amélioration de la participation des parties intéressées.

### **Équité**

Représentation égale et accès égal aux services et aux ressources pour les femmes et les hommes au sein des collectivités.

**Efficacité**

Reconnaissance du rôle que jouent les femmes dans l'économie officielle et l'économie parallèle. Mettre en relief et valoriser les contributions des femmes et des hommes au fonctionnement efficace des collectivités.

**Transparence et responsabilisation**

Les municipalités sont soumises à l'examen du public. Les communications et les processus publics sont accessibles aux femmes et aux hommes.

**Engagement civique et citoyenneté**

L'appréciation de l'importance des organismes féminins communautaires et du rôle de ces derniers dans la prestation d'infrastructures et de services au sein de la collectivité. Les municipalités appuient l'engagement total des citoyennes.

**Sécurité des personnes et milieu**

Planification en matière de sécurité des femmes, tant au foyer que dans les lieux publics.

## PROCESSUS DÉCISIONNEL INCLUSIF ET SAIN GOUVERNANCE LOCALE

UN-Habitat a mis au point une boîte à outils détaillée en appui à la gestion participative axée sur la bonne gouvernance. Les outils sont structurés en fonction des principales phases et étapes des processus décisionnels municipaux:

- Préparation et mobilisation des parties intéressées
- Détermination des priorités et engagement des parties intéressées
- Formulation de la stratégie et mise en œuvre
- Suivi et évaluation

La boîte à outils comprend des outils particuliers portant, notamment, sur les questions liées à l'égalité des sexes, la consultation, l'établissement de plans d'action, l'évaluation des programmes, le règlement des conflits, la facilitation et les groupes de travail avec les parties intéressées.

De plus, une fiche de rapport sur la saine gouvernance urbaine (*Good Urban Governance Report Card*) a été mise au point afin d'encourager et d'aider les gouvernements locaux et leurs partenaires de la société civile et du milieu des affaires à reconnaître la nécessité d'une saine gouvernance.

Dans la boîte à outils de l'ONU, on note que « l'approche différenciée selon les sexes et la sensibilité à cet égard sont fondamentales pour satisfaire aux critères de l'inclusion. » On poursuit en disant qu'un processus de prise de décision sensible aux aspects propres à chacun des sexes puise dans « l'énorme potentiel d'énergie, de compétences spécialisées et d'autres ressources des femmes et des hommes... La mobilisation du plus grand nombre possible de participants et de participantes augmente considérablement l'efficacité de la mise en place des stratégies et des plans de développement. »<sup>40</sup>

Pour de plus amples renseignements sur la boîte à outils et la fiche de rapport, voir [www.unhabitat.org](http://www.unhabitat.org) ou [www.tugi.apdip.net](http://www.tugi.apdip.net)

## UNE GOUVERNANCE LOCALE SAIN ET SENSIBLE AUX ASPECTS PROPRES À CHACUN DES SEXES

SNV, l'agence de développement des Pays-Bas, a publié un manuel sur les questions liées à l'égalité des sexes et la gouvernance locale qui comprend un aperçu détaillé des pratiques, politiques et ressources internationales favorables à une saine gouvernance locale et à l'égalité entre les sexes.<sup>41</sup> Les extraits suivants sont tirés du manuel. Pour de plus amples renseignements, voir [www.cities-localgovernments.org/iula/upload/docs/genderandlocalgovernance.doc](http://www.cities-localgovernments.org/iula/upload/docs/genderandlocalgovernance.doc)

### Objectifs principaux d'une gouvernance locale sensible aux aspects propres à chacun des sexes

- Accroître la participation des femmes à la politique – non seulement leur participation aux structures politiques officielles, mais aussi leur engagement civique en politique.
- Renforcer la sensibilisation aux aspects propres à chacun des sexes et les capacités parmi les politiciens et les fonctionnaires hommes et femmes.
- Fournir des services qui répondent aux besoins et aux intérêts particuliers des femmes et des hommes de la collectivité, ce qui exige de prendre en compte les aspects propres à chacun des sexes dans le développement économique, la planification du développement et la répartition des ressources.
- Accroître la sensibilisation aux droits des femmes.

### Formation et orientation des femmes et des hommes

La formation et l'orientation des femmes et des hommes jouent un rôle important dans l'intégration des aspects propres à chacun des sexes dans la gouvernance.

- Organiser des séances de formation mixtes pour donner aux femmes et aux hommes l'occasion de discuter de l'importance des questions liées à l'égalité des sexes ainsi que de parité et de relations de travail non discriminatoires au sein du gouvernement. Les politiciens masculins peuvent être davantage sensibilisés à la participation des femmes et aux enjeux propres à chacun des sexes. Les femmes sont encouragées à intervenir dans leurs domaines d'intérêt et à constituer des réseaux avec leurs collègues masculins.
- Lancer (ou concevoir) des cours de formation à l'intention des femmes et des hommes simultanément et promouvoir le partage des expériences et des leçons apprises entre politiciens masculins et féminins.



**Vibrant Communities Gender and Poverty Project.** Les responsables du projet ont produit une boîte à outils pour l'examen des ressources en matière d'analyse comparative entre les sexes. L'adresse ci-dessous permet d'accéder à une liste sélective de ressources tirées de la boîte à outils de Vibrant Communities. La boîte à outils comprend de nombreuses autres ressources portant sur les femmes et la pauvreté. Pour une copie intégrale de la boîte à outils, voir [vibrantcommunities.ca/g2s321.html](http://vibrantcommunities.ca/g2s321.html)

## **Promouvoir l'égalité entre les sexes – Cours en ligne**

### **Agence canadienne de développement international (ACDI)**

[www.cida.gc.ca/cida\\_ind.nsf/vall/4847CED58A8B992085256B440078619D?OpenDocument](http://www.cida.gc.ca/cida_ind.nsf/vall/4847CED58A8B992085256B440078619D?OpenDocument)

## **Evaluating Programs for Women: A Gender-Specific Framework**

### **(Évaluation des programmes destinés aux femmes : un cadre d'analyse des aspects propres à chacun des sexes)**

McLaren, J., 2000, Le document présente une méthode en dix étapes utilisée pour l'évaluation des programmes sexospécifiques ou centrés sur les femmes, l'établissement des objectifs et des mesures à prendre pour chaque étape, sous forme de tableaux. Conçu pour le milieu de la santé et des soins de santé, mais suffisamment souple pour être utilisé dans d'autres secteurs. Traite aussi de terminologie.

## **Sources de financement pour la recherche sur les femmes**

Morris, M., S. Bush et R. Coté, 2001. Commander dans le site Web de l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF) à [www.criaw-icref.ca/indexFrame\\_e.htm](http://www.criaw-icref.ca/indexFrame_e.htm). Le document dresse une liste d'une centaine de programmes fédéraux et provinciaux de subventions, de fondations, d'instituts de recherche et de grandes sociétés fournissant un appui financier pour la recherche communautaire sur des thèmes liés à l'égalité des femmes. Présente aussi des moyens pour trouver des sources de financement additionnelles.

## **La recherche-action participative : un outil pour le changement social**

Morris, M., Institut canadien de recherches sur les femmes. Commander dans le site Web de l'ICREF à [www.criaw-icref.ca/indexFrame\\_f.htm](http://www.criaw-icref.ca/indexFrame_f.htm). Explications des diverses étapes à franchir pour lancer un projet de recherche action participative et analyse documentaire sur la recherche action participative féministe.

## **Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration de politiques**

Condition féminine Canada, 1998. [www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbguide/index\\_f.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbguide/index_f.html) Concepts de base, définitions et raison d'être de l'analyse comparative entre les sexes en ce qui a trait au processus d'élaboration de politiques. Le document décrit de façon détaillée un processus d'analyse comparative entre les sexes en huit étapes, soit de la définition du problème jusqu'à la formulation de recommandations et à l'évaluation de l'analyse. Très bon guide de travail pour l'analyse comparative entre les sexes en vue de l'élaboration de politiques.

### **Trousse d'information sur l'analyse comparative entre les sexes, et Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes**

Condition féminine Canada, 2003. <[www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbainfokit/gbainfokit\\_pdf\\_f.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbainfokit/gbainfokit_pdf_f.html)> Le document explique en quoi consiste l'analyse comparative entre les sexes, l'approche différenciée selon les sexes et l'établissement de budgets sensibles aux aspects propres à chacun des sexes et présente une discussion en direct et un outil interactif sur l'analyse comparative entre les sexes.

### **Navigating Gender: A framework and a tool for participatory development (Exploration des questions liées à l'égalité des sexes : un cadre et un outil pour le développement participatif)**

Vainio-Mattila, Arja, 1999. Ministère des Affaires étrangères, Service de la coopération et du développement international, Helsinki, Finlande. <[global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav\\_gender/text.htm](http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/nav_gender/text.htm)> Excellent guide portant sur l'analyse comparative entre les sexes en ce qui a trait à l'élaboration de programmes et de politiques communautaires. Instructions très claires applicables dans n'importe quel contexte. Traite de thèmes transversaux liés à l'égalité des sexes – notamment l'âge, la race et la catégorie.

### **L'analyse comparative entre les sexes : saura-t-elle améliorer la condition des femmes?**

Williams, W., 1999, Le Réseau canadien pour la santé des femmes, Le Réseau, Vol. 2 No. 4, automne 1999. <[www.cwhn.ca/network-reseau/2-4/genderlensfr.html](http://www.cwhn.ca/network-reseau/2-4/genderlensfr.html)> L'auteur traite des rudiments de l'analyse comparative entre les sexes dans le contexte canadien, notamment les origines du concept, l'évolution de la recherche différenciée selon les sexes et l'intégration des aspects propres à chacun des sexes et de la diversité. Cet article est extrait d'un document intitulé *Will the Canadian Government's commitment for use a gender based analysis result in public policies reflecting the diversity of women's lives?*

### ***Women, Income and Health in Manitoba: An Overview and Ideas for Action.***

#### **(Femmes, revenu et santé au Manitoba : une vue d'ensemble et des idées pour l'action)**

Donner, L., 2000. Extrait du *Women, Poverty and Health Project, Women's Health Clinic, Manitoba*. <[www.womenshealthclinic.org/whats\\_new.html](http://www.womenshealthclinic.org/whats_new.html)> Une analyse comparative entre les sexes qui établit un lien entre la pauvreté et la piètre santé des femmes. La recherche comprend une série d'entrevues avec des femmes des communautés autochtones du Manitoba qui expliquent comment les effets du racisme se combinent au sexisme pour entraîner des niveaux de pauvreté élevés et miner ainsi la santé des femmes autochtones. Une véritable analyse comparative entre les sexes à laquelle s'ajoutent des données statistiques ventilées selon le sexe et analysées.

### ***Free Statistics (Données statistiques gratuites)***

Conseil canadien de développement social. <[www.ccsd.ca/facts.html](http://www.ccsd.ca/facts.html)>

### **Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique**

Édition 2003. Condition féminine Canada. <[www.swc-cfc.gc.ca/pubs/women\\_men/index\\_e.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/women_men/index_e.html)> Un guide concis et clair de statistiques fondées sur le sexe et ventilées selon diverses catégories, notamment travail rémunéré et non rémunéré, population, santé et sécurité, revenu, éducation et famille.

## Femmes au Canada 2000: un aperçu statistique

Site Web de Statistique Canada <[www.statcan.ca/francais/freepub/89F0133XIF/free\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/89F0133XIF/free_f.htm)>

### *And We Still Ain't Satisfied: Gender Inequality in Canada. Status Report for 2001.*

(Et nous ne sommes toujours pas satisfaites: l'inégalité entre les sexes au Canada. Rapport de situation 2001)

Hadley, K., 2001. Centre for Social Justice. <[www.socialjustice.org/pubs/pdfs/womequal.pdf](http://www.socialjustice.org/pubs/pdfs/womequal.pdf)> Ce rapport présente les données les plus récentes sur les écarts qui séparent les femmes et les hommes au Canada sur le plan du revenu, de l'emploi et du travail. Le document démontre comment les données sur la faiblesse des revenus axées sur l'unité familiale ont masqué les taux réels de pauvreté parmi les femmes. Le rapport examine comment se présente l'écart de revenu selon l'âge, le niveau d'éducation, la situation sur le marché du travail et le type de famille.

### Vivre le racisme au féminin

Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF), 2002. Commander à partir du site Web de l'Institut canadien de recherches sur les femmes à : <[www.criaw-icref.ca/indexFrame\\_f.htm](http://www.criaw-icref.ca/indexFrame_f.htm)> Le document présente des statistiques faciles à consulter, une information rédactionnelle et une recherche sur le racisme que vivent les femmes au Canada. Une entrée en matière pour les personnes peu familières avec les concepts de genre et de racisme.

## OUTILS ET RESSOURCES INTERNATIONALES

### Programme d'action de Beijing

*Les femmes, le pouvoir et la prise de décisions.* <[www.vrouwen.net/vweb/wcw/chap4g.html](http://www.vrouwen.net/vweb/wcw/chap4g.html)> Stratégies à l'intention des gouvernements, des partis politiques et de la société civile en vue d'accroître la participation des femmes à la prise de décisions. Document officiel de la Conférence mondiale de Beijing de 1995.

### Budlender, Debbie, Rhonda Sharp & Kerri Allen. **How to do a gender-sensitive budget analysis.**

Contemporary research and practice. (Comment effectuer une analyse budgétaire sensible aux aspects propres à chacun des sexes. Recherches et pratiques contemporaines). *Secrétariat pour les pays du Commonwealth, 1999.* <[www.thecommonwealth.org/gender/](http://www.thecommonwealth.org/gender/)> Établissement des budgets. Explique ce qu'est le budget d'un gouvernement, en quoi consistent les questions liées à l'égalité des sexes dans les budgets des gouvernements et ce qu'est un budget sensible aux aspects propres à chacun des sexes. Contient des outils pour effectuer une analyse budgétaire sensible aux aspects propres à chacun des sexes : évaluation des politiques sensibles aux aspects propres à chacun des sexes, évaluation ventilée selon les sexes avec la participation des bénéficiaires, analyse de l'incidence des dépenses publiques, analyse de l'incidence des impôts, analyse de l'incidence du budget sur l'emploi du temps, cadre d'action économique à moyen terme et exposé budgétaire.



## CAPWIC

*Asia-Pacific Women parliamentarians' conference on transformative leadership for good governance in the 21<sup>st</sup> century* (Conférence des femmes parlementaires de l'Asie-Pacifique sur le leadership transformateur pour une saine gouvernance au 21<sup>e</sup> siècle), 24 – 25 mars 2000, Bangkok: CAPWIC, 2000. < [www.capwip.org/resources/womparlconf2000/toc.htm](http://www.capwip.org/resources/womparlconf2000/toc.htm) > La conférence portait sur les thèmes suivants : le leadership transformateur au 21<sup>e</sup> siècle, la gestion de la mondialisation en vue d'assurer un cheminement plus équitable et plus durable vers le développement national et régional et le rôle des femmes dans la transformation des approches à l'égard du règlement des conflits au niveau national et régional. La conférence s'est terminée par la présentation de certains points prioritaires d'intervention cernés au cours d'ateliers réunissant des femmes parlementaires.

## Secrétariat pour les pays du Commonwealth (Viviane Taylor)

*Gender mainstreaming in development planning A reference manual for governments and other stakeholders*, Londres, Secrétariat pour les pays du Commonwealth, 1999. < [www.thecommonwealth.org/gender/htm/publications/gender\\_manage\\_pdfs.htm](http://www.thecommonwealth.org/gender/htm/publications/gender_manage_pdfs.htm) > Ce manuel offre des outils accessibles et des lignes de conduite propres à chaque secteur. Tableaux, liste de références, glossaire. Les documents sont disponibles en deux versions : le texte intégral ou un version abrégée sous le titre « A Quick Guide to... ».

## Secrétariat pour les pays du Commonwealth

*Gender mainstreaming in the public service. A reference manual for governments and other stakeholders*, Londres, Secrétariat pour les pays du Commonwealth, 1999. < [www.thecommonwealth.org/gender/htm/publications/gender\\_manage\\_pdfs.htm](http://www.thecommonwealth.org/gender/htm/publications/gender_manage_pdfs.htm) >

## Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

< [www.unhchr.ch/html/menu3/b/e1edaw.htm](http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/e1edaw.htm) > Texte de la convention.

## Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

*Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women. Second and third periodic reports of States Parties*. 1998, Burkina Faso. < [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/22sess.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/22sess.htm) > Le Burkina Faso présente son compte rendu sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

### **Equal Opportunities Commission (Royaume-Uni)**

*Mainstreaming gender equality in local government. A framework, 1997.*

< [www.eoc.org.uk/html/mainstreaming.html](http://www.eoc.org.uk/html/mainstreaming.html) > Ce document présente le cadre et la synthèse d'un rapport de recherche intitulé *Mainstreaming Gender Equality in Local Government*. La recherche a été réalisée au moyen d'études de cas dans un certain nombre de localités situées en Grande-Bretagne et dans trois pays membres de l'Union européenne (UE) : l'Irlande, l'Italie et la Suède. Sur la base de cette recherche, un cadre a été établi afin de faciliter le processus d'intégration de l'égalité des sexes dans le gouvernement local. Le cadre examine les questions suivantes : pourquoi les localités doivent intégrer l'égalité d'accès à l'emploi; comment l'intégration doit être établie en tant que stratégie organisationnelle; comment l'intégration doit être organisée; comment la stratégie d'intégration doit être mise en oeuvre; comment la stratégie doit être surveillée, évaluée et analysée.

### **Fédération canadienne des municipalités (FCM)**

*L'égalité hommes-femmes dans le développement municipal : lignes directrices visant à favoriser la participation des femmes aux activités du Programme des partenariats*, Ottawa, FCM, 1996. Un outil pour aider les partenaires municipaux à intégrer les principes des programmes de partenariats de la FCM sur l'équité entre les sexes et à porter davantage attention aux questions liées à l'égalité des sexes dans leurs activités de coopération. Les lignes directrices traitent des raisons d'être des principes, des réalisations, des objectifs et des indicateurs, et présentent des étapes pour planifier des activités qui auront une incidence positive sur les femmes.

### **Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA)**

*Promouvoir l'égalité des sexes*, Amsterdam, IULA, 2000. < [www.iula-ach.org/english/lga/publications.htm](http://www.iula-ach.org/english/lga/publications.htm) >

Présente les principaux dossiers touchant la promotion de l'égalité des sexes, quelques exemples et défis courants ainsi que des solutions possibles. **Également disponible en anglais** (*International Union of Local Authorities*) **et en espagnol**.

### **Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA)**

*Les femmes dans le gouvernement local. Exposé de principe de l'IULA*. Amsterdam: IULA, 1998.

< [www.iula.org](http://www.iula.org) > Les femmes dans le gouvernement local. Description des différents obstacles – structureaux et sociétaux – à la participation des femmes à la prise de décisions locales et stratégies pour le changement.

### **Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA)**

*Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local*. Harare, IULA, 1998. < [www.iula.org](http://www.iula.org) >

Les femmes dans le gouvernement local. Le 25 novembre 1998, à Harare, au Zimbabwe, la Déclaration mondiale de l'IULA sur les femmes dans le gouvernement local était adoptée par le comité exécutif mondial de l'IULA et lancée lors d'une rencontre spéciale à laquelle assistaient une centaine de représentants de gouvernements locaux du monde entier et de la presse locale. Comprend des déclarations sur le gouvernement local en tant que fournisseur de services et outil pour assurer des conditions de vie saines et en tant qu'employeur en position stratégique pour influencer la société locale.

**Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH)**

*Gendered habitat. Working with women and men in human settlements. A comprehensive policy paper and action plan*, New York, CNUEH. <[www.unchs.org/unchs/english/women/contents.htm](http://www.unchs.org/unchs/english/women/contents.htm)>

**Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH)**

*Our Homes, Our Lives, Ourselves*. . New York, CNUEH, 1997

<[www.unchs.org/unchs/english/women/women.htm](http://www.unchs.org/unchs/english/women/women.htm)> Manuel de formation. Un ouvrage amusant pour aider les jeunes à bien comprendre les enjeux relatifs à la présence des femmes dans le développement des établissements humains.

**Centre des Nations Unies pour les établissements humains (CNUEH) (Jo Beall)**

*Policy Paper on Women in Urban Governance*. CNUEH. 2000. <[www.unchs.org/govern/womgov.pdf](http://www.unchs.org/govern/womgov.pdf)> Ce document décrit les enjeux de la gouvernance urbaine qui ont une incidence sur les femmes, les femmes dans le processus de prise de décisions, les engagements actuels, les questions liées à l'égalité des sexes et les normes relatives à la saine gouvernance urbaine et les questions de stratégie.

**Womensnet**

*Evaluation tools for local government elections. A gender perspective*. (Election Bulletin #1, 24 octobre 2000) <[www2.womensnet.org.za/gov/show.cfm?gov\\_id=10](http://www2.womensnet.org.za/gov/show.cfm?gov_id=10)> Outils d'évaluation ayant trait aux questions liées à l'égalité des sexes dans le contexte du processus électoral, du vote et des partis politiques.



- <sup>1</sup> Condition féminine Canada, *Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration des politiques*, document de travail, Condition féminine Canada, Ottawa, septembre 1998, p. 3.
- <sup>2</sup> Beall, Jo., *Urban Governance: Why Gender Matters*, mars 1996.
- <sup>3</sup> Beall, Jo., *Urban Governance: Why Gender Matters*, mars 1996, p. 16.
- <sup>4</sup> Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA), *Local Governments Working for Gender Equality*, IULA, 2001.
- <sup>5</sup> Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA), *Déclaration mondiale de l'IULA sur les femmes dans le gouvernement local*, novembre 1998.
- <sup>6</sup> Royal Town Planning Institute (RTPI), *Gender Equality and Plan Making: The Gender Mainstreaming Resource Kit*, RTPI, Londres, 2003.
- <sup>7</sup> *Analyse comparative entre les sexes*, Condition féminine Canada.
- <sup>8</sup> Michaud, Anne, *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes*, 2004, Fédération canadienne des municipalités.
- <sup>9</sup> Freiler, Christa, *What needs to change? Towards a vision on social inclusion for children, families and communities*, Document de conception préliminaire présenté à la Table ronde tenue à Saint John (NB), 2001, p. 2.
- <sup>10</sup> Clutterbuck, Peter et Marvyn Novick, *Building Inclusive Communities: Cross-Canada Perspectives and Strategies*, Fédération canadienne des municipalités et la Fondation Laidlaw, avril 2003, p. 26.
- <sup>11</sup> Santé Canada, Direction générale de la santé de la population et de la santé publique, Région de l'Atlantique, *Une optique d'inclusion : cahier d'exercices pour un regard sur l'exclusion et l'inclusion socio-économiques*, Santé Canada, Direction générale de la santé de la population et de la santé publique, Région de l'Atlantique, 2002.
- <sup>12</sup> Khosla, Punam, *If Low-income Women of Colour Counted in Toronto*, Community Social Planning Council of Toronto, 2003.
- <sup>13</sup> Fédération canadienne des municipalités (FCM), *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, FCM, 2004.
- <sup>14</sup> *L'accès des femmes aux services municipaux d'Ottawa : Résultats du Groupe de travail*. Août 2001, p. 23-34.
- <sup>15</sup> Cities for All Women Initiative, *Taking Women into Account: Community Survey Results*, Document non publié, avril 2004, p. 1.

<sup>16</sup> Fédération canadienne des municipalités (FCM), *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, FCM, 2004.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Wyman, Miram et coll., *Learning to Engage: Experiences with Civic Engagement in Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 2000, p. 75-76.

<sup>19</sup> Devon Dodd, J. et M. Hébert Boyd, *Développement des moyens d'action : Établir un lien entre l'expérience communautaire et la politique gouvernementale*, Santé Canada, Direction générale de la santé de la population et de la santé publique, Région de l'Atlantique, 2000, p. 15.

<sup>20</sup> Jaekel, Monika, *Advancing Government through Peer Learning and Networking: Lessons learned from Grassroots Women*, Huairou Commission: Our Best Practices Campaign, 2001, p. 19.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Devon Dodd, J. et M. Hébert Boyd, *Développement des moyens d'action : Établir un lien entre l'expérience communautaire et la politique gouvernementale*, Santé Canada, Direction générale de la santé de la population et de la santé publique, Région de l'Atlantique, 2000, p. 15.

<sup>23</sup> Fédération canadienne des municipalités (FCM), *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, FCM, 2004.

<sup>24</sup> Projet Les femmes et les politiques publiques, *Les étapes d'un processus d'élaboration de politiques publiques crédibles et inclusives*, juin 2000, p. 3-13.

<sup>25</sup> The Grassroots Women's International Academy (GWIA ) Expo 2000, Allemagne.  
< [www.huairou.org/archives/gwia.htm](http://www.huairou.org/archives/gwia.htm) >

<sup>26</sup> Conseil économique et social des Nations Unies, tiré de < [www.ilo.org](http://www.ilo.org) >

<sup>27</sup> Jaekel, Monika. *Advancing Government through Peer Learning and Networking: Lessons learned from Grassroots Women*. Huairou Commission: Our Best Practices Campaign. 2001.

<sup>28</sup> Secrétariat pour les pays du Commonwealth. *Advancing the Commonwealth Agenda for Gender Equality into the New Millennium (2000-2005): An Update to the 1995 Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*. 1999, p. 6.

<sup>29</sup> Heyzer, Noeleen. *Critical Issues Facing Women in the New Millennium*". Paper prepared for the Sixth Meeting of the Commonwealth Ministers Responsible for Women's Affairs. Londres. Secrétariat pour les pays du Commonwealth. 1999, p. 4-5.

- <sup>30</sup> Lang, Catherine et Toby Goldberg, *Vibrant Communities – Gender Analysis in Community-based Poverty Reduction: A Report on the Gender and Poverty Project*, mars 2004.
- <sup>31</sup> Fédération canadienne des municipalités (FCM). *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales : Stratégies pour des collectivités canadiennes plus inclusives*, FCM. 2004.
- <sup>32</sup> Khosla, Punam, *If Low-income Women of Colour Counted in Toronto*, Community Social Planning Council of Toronto, 2003.
- <sup>33</sup> Greed, Clara (ed.), *Report on Gender Auditing and Mainstreaming* University of the West of England. Bristol. Décembre 2002.
- <sup>34</sup> Gender Advisory Board. *Transformative action areas #7: Improving the collection of gender-disaggregated data for policy makers*. 2000. <[gstgateway.wigsat.org/TV/data/whydata.html](http://gstgateway.wigsat.org/TV/data/whydata.html)>
- <sup>35</sup> Agence canadienne de développement international, *Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes*. 1999. <[www.acdi-cida.gc.ca](http://www.acdi-cida.gc.ca)>
- <sup>36</sup> Nations Unies, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son protocole facultatif*, manuel à l'usage membres de Parlements, 2003, p. 50.
- <sup>37</sup> Greed, Clara (ed.) *Report on Gender Auditing and Mainstreaming* University of the West of England. Bristol. Décembre 2002.
- <sup>38</sup> CNUEH *Global Report on Human Settlements*. 2001.
- <sup>39</sup> CNUEH (Habitat), *Women and Urban Governance: Policy Dialogue Series Number 1*, Campaign for Good Governance. Mai 2001
- <sup>40</sup> UN-Habitat. *Urban Governance Toolkit Series*. 2001. <[www.unhabitat.org/cdrom/governance/html](http://www.unhabitat.org/cdrom/governance/html)>
- <sup>41</sup> Evertzen, Annette. *Gender and Local Governance*. SNV (Netherlands Development Organization). Avril 2001.



