



17.04. 2006

Politique municipale d'égalité femmes / hommes

Étude des expériences étrangères

Rapport final



Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. SYNTHÈSE DES AXES D'INTERVENTION	4
3. DESCRIPTION DES POLITIQUES DE 5 VILLES	8
4. POINTS PARTICULIERS	16
5. CONCLUSION	17

ANNEXE 1 : 19 villes et leur politique d'égalité

ANNEXE 2 : Tableau des sujets touchés par les politiques

1.0 INTRODUCTION

Lors du Sommet de Montréal en juin 2002, diverses propositions de la délégation « Femmes » ont été retenues dont l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique municipale d'égalité femmes/hommes. La Ville de Montréal cherche à intégrer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de ses activités.

Afin de mieux comprendre ce qu'implique une telle politique un survol des politiques existantes a été réalisé dans des villes autres que Montréal. 19 villes ayant développé un plan, une stratégie ou une politique d'égalité ont été recensées. La plupart de ces villes se trouvent en Europe Occidentale. Suite à ce survol, il a été convenu avec un comité composé de représentantes de groupe de femmes et de la Ville de raffiner la recherche autour de 5 villes : Paris, Londres, Bristol, Berlin et Munich.

Le présent document comprend : une synthèse des axes d'intervention les plus souvent rencontrés dans les différentes politiques, une description des politiques touchant les 5 villes sélectionnées ainsi que quelques détails sur des sujets originaux traités par des villes en particulier. La synthèse des sujets touchés par ville se retrouve en annexe.

2.0 SYNTHÈSE DES AXES D'INTERVENTION

La Ville de Montréal est intéressée à développer 5 axes d'intervention en particulier dans une future politique:

- la gouvernance de la ville;
- la Ville comme employeur ;
- la Ville à titre d'entreprise de services publics;
- la contribution de la Ville à la participation des femmes au développement économique;
- l'action de la Ville pour favoriser la présence de ses citoyennes ainsi que le progrès de la condition féminine à l'international.

La synthèse suivante répertorie les thèmes les plus récurrents dans chacun de ces axes ainsi que les objectifs et actions identifiés dans les politiques ou stratégies d'égalité des 19 villes qui ont été consultées lors de la recherche.

2.1 LA GOUVERNANCE

2.1.1 Participation citoyenne :

Appuyer les femmes, les intéresser à la participation citoyenne. Faciliter leur participation (horaire, garderie, etc.).

2.1.2 Pouvoir de décision :

Augmenter la participation dans la prise de décision. Favoriser une implication significative de leur part dans le processus politique.

2.2. LA VILLE COMME EMPLOYEUR

Dans beaucoup de politiques d'égalité, la Ville à titre d'employeur ressent un souci d'exemplarité; en effet, il est difficile d'exiger ce que l'on ne fait pas soi-même! La Ville agit souvent à plusieurs niveaux dans sa politique d'égalité.

2.2.1 Conciliation travail-famille :

Faciliter la possibilité de travailler à temps partiel et ce, même pour les femmes occupant des postes élevés dans la hiérarchie. Faciliter également le retour au travail en offrant différentes formules, par exemple, le travail à la maison. Offrir des conditions de travail intéressantes aux femmes qui travaillent un nombre d'heures moins élevé.

2.2.2 Rémunération :

Assurer une rémunération qui soit égale pour les hommes et les femmes, pour le même poste et pour des postes avec les mêmes exigences et responsabilités.

2.2.3 Recrutement :

Développer des stratégies afin d'agir sur les politiques des ressources humaines internes. Engager des proportions équivalentes d'hommes et de femmes dans les postes de professionnels et faire des efforts particuliers dans les métiers considérés typiquement masculins tels les pompiers, les policiers, etc.

2.2.4 Égalité des chances, accès à différents postes, formation :

Offrir des opportunités égales pour les hommes et les femmes; un accès égal aux postes de cadres intermédiaires et cadres supérieurs. Mettre en place un plan d'égalité professionnelle pour la formation, les parcours de carrière et les chances de promotion. Assurer la prise en charge et l'accès aux postes de pouvoir des femmes employées.

2.2.5 Éducation, sensibilisation du personnel :

Élever le niveau de connaissance et de sensibilisation aux relations de genre chez tout le personnel de direction, gérance et opérationnel de la mairie afin qu'ils puissent transformer la culture et la pratique de leurs cellules de travail. Ne tolérer aucune forme de harcèlement ou de discrimination sexiste.

2.3 LA VILLE COMME ENTREPRISE DE SERVICES PUBLICS**2.3.1 Offre de services :**

Améliorer l'offre de services particulièrement pour les jeunes filles comme par exemple, l'aménagement dans les maisons de jeunes (jeux, matériel, activités). Améliorer également l'éducation des filles en engageant un(e) pédagogue responsable des filles dans les camps de jours et les maisons de jeunes et en luttant contre la discrimination sexuelle et l'abus.

2.3.2 Accès et utilisation des ressources et services :

Rééquilibrer les intérêts entre hommes et femmes. Assurer l'égalité des chances dans l'utilisation des services et des équipements intérieurs et extérieurs, la distribution des ressources et l'accès aux services. S'assurer entre autre que l'accès aux loisirs soit équitable : parcs, piscines, lacs, installations sportives, cours de sport (avec garderie pour les enfants), santé pré et post-natale, etc. Encourager les femmes à utiliser les services offerts par la ville (campagne ciblée). Encourager la construction d'habitations accessibles (prix, proximité des écoles, commerces, loisirs). Sensibiliser les acteurs à l'importance de la sécurité et de l'accessibilité des transports collectifs et alternatifs dans la livraison de services.

2.3.3 Consultation :

Consulter les femmes sur les services offerts par la Ville afin de leur offrir un choix de services et d'horaires appropriés à leurs besoins. Réaliser des forums de discussions qui identifieront des enjeux et seront en mesure de développer des services spécifiques pour les femmes si nécessaire.

2.3.4 Connaissance des besoins :

Adapter la ville aux nécessités de la vie quotidienne des personnes tout en reconnaissant et en accordant de la valeur aux besoins des femmes. Connaître et supporter l'égalité des genres dans les attitudes et pratiques de la Ville et offrir des services qui sont sensibles au genre et rencontrent les besoins spécifiques des hommes et femmes. S'assurer que la Ville conduit et utilise des études différenciées afin de réaliser la planification et la livraison des services et stratégies. Connaître les besoins spécifiques des femmes, des filles, s'assurer que les politiques et services soient sensibles, flexibles et à l'écoute de ces besoins. Identifier et supprimer la discrimination dans les politiques, pratiques et procédures de services.

2.4 LA CONTRIBUTION DE LA VILLE À LA PARTICIPATION DES FEMMES AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

2.4.1 Finance personnelle :

Améliorer la sécurité financière des femmes et les former sur les bonnes décisions financières à prendre afin de se sécuriser. Lutter contre la pauvreté qui touche surtout les femmes. Permettre aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

2.4.2 Développement du potentiel des femmes (formation, insertion, etc.) :

Améliorer les perspectives de carrière des femmes, entres autres par l'accès à une formation dans des emplois divers et en facilitant l'insertion professionnelle. Favoriser la diversification des choix d'orientation et appuyer les femmes qui optent pour des domaines plus fréquemment choisis par les hommes, tels la recherche et la science. Promouvoir les projets de qualification et de formation continue. Supporter le développement et la promotion d'un réseau effectif et cohérent de structures, d'organisations ainsi que de groupes afin de promouvoir la prise en charge des femmes.

2.4.3 Valorisation de l'entrepreneuriat :

Promouvoir l'entrepreneuriat et faciliter la création d'entreprises par les femmes.

2.4.4 Égalité professionnelle :

S'assurer de l'égalité de la distribution des responsabilités, des avantages et des opportunités pour les femmes et les hommes. Favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Revaloriser les emplois dits « féminins ».

2.5 L'ACTION DE LA VILLE POUR FAVORISER LA PRÉSENCE DE SES CITOYENNES ET LE PROGRÈS DE LA CONDITION FÉMININE À L'INTERNATIONAL

Participer à des réseaux régionaux, nationaux et internationaux. Atteindre des standards mondiaux en termes d'égalité, de développement humain et de maintien de la paix.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les valeurs du féminisme

- auprès des jeunes
- auprès de l'ensemble de la population
- dans une dimension internationale (promotion du rôle de la femme dans le monde)

2.6 AUTRES SUJETS TRAITÉS :

2.6.1 Santé :

Décharger les femmes de leurs responsabilités privées dans les soins et l'assistance, les femmes étant souvent des aidants naturels. Supprimer les problèmes de santé liés au genre. Promouvoir la santé auprès des femmes, s'assurer que la Ville ne nuise pas à leur santé et à leur bien-être.

2.6.2 Violence-Abus

Prévenir, lutter, supporter et aider les femmes prises avec :

- ❑ la discrimination et la violence dans les institutions publiques et privées
- ❑ l'abus de pouvoir
- ❑ la violence domestique
- ❑ les nouvelles formes d'esclavage
- ❑ la précarité et l'exclusion
- ❑ un handicap

Promouvoir le droit à la santé et à une sexualité libre. Soutenir et défendre le droit des femmes. Reconnaître que ce sont principalement des femmes qui sont victimes d'agressions sexuelles et de violence domestique et que les femmes ont des besoins spécifiques par rapport à la sécurité au travail, à la maison et dans la société en général. Agir en concertation avec tous les partenaires militant pour les droits des femmes. Porter une attention particulière à l'amélioration de la situation sociale des immigrantes. Veiller à ce que la ville soit un milieu sécuritaire pour les femmes.

2.6.3 Garderie–Conciliation travail-famille

Faciliter la conciliation famille-travail : garderies, infrastructures pour mères monoparentales, etc. Assurer l'accessibilité à l'éducation ainsi qu'aux services de garde. Appuyer le système de garderies.

2.6.4 Vision globale de l'égalité femmes/hommes :

Intégration :

Effectuer des recherches sur la question du genre dans la planification urbaine et utiliser cette information pour le développement de politiques locales. Intégrer la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques municipales, de la conception à la réalisation. Préparer un plan, une stratégie par rapport à l'égalité, l'inclusion de la dimension du genre.

Élimination :

Éliminer toute forme de discrimination en recourant à des structures et instruments adaptés.

Promotion :

Sensibiliser l'opinion publique en diffusant une image des femmes et des hommes qui sort des stéréotypes discriminatoires. Supporter les organisations qui valorisent la diversité, les droits humains et fournissent un lieu de travail respectueux, accueillant et libre de discrimination sous toutes ses formes, incluant le genre. Promouvoir l'égalité des genres dans le travail avec les partenaires et autres ministères. S'assurer que les programmes de renforcement des capacités, des connaissances et de la formation soient transmis à la société civile.

2.6.5 Autres

Surveiller et évaluer des mesures d'égalité des genres.

3.0 DESCRIPTION DES POLITIQUES DE 5 VILLES

Suite au survol des politiques dans plusieurs villes à travers le monde. Le comité de travail a décidé de pousser la recherche autour de 5 villes en particulier. Ces villes ont été choisies pour l'intérêt général de leur politique et pour leur similarité à Montréal. Ces 5 villes se retrouvent en Europe occidentale dont 2 en Allemagne et 2 au Royaume-Uni, il s'agit de Munich, Berlin, Paris, Londres et Bristol.

3.1 MUNICH, ALLEMAGNE

Gleichstellungspolitik fuer Frauen

C'est à partir de 1985 que le conseil municipal de la ville de Munich prend des mesures pour l'égalité dans l'administration et la politique municipale. La Ville pratique le « gender mainstreaming¹ » depuis maintenant 20 ans : Un/e représentant/e des femmes dans le conseil municipal veille à la prise en compte des femmes dans tous les domaines de la politique municipale (politique d'embauche de la Ville, politique des écoles, politiques sociales, la santé, la planification urbaine etc.).

Les orientations et les actions de la politique pour l'égalité se concentrent sur les points suivants:

Transport et urbanisme répondant aux besoins des femmes

- ❑ des habitations qui correspondent aux besoins des femmes (prix abordables, proximité des écoles, commerces, loisirs)
- ❑ la sécurité dans les lieux publics (aménagement des stations de métro et des stationnements, personnel de sécurité, éclairage)
- ❑ des transports collectifs/alternatifs

L'amélioration des perspectives de carrière des femmes

- ❑ une politique d'embauche de la Ville favorable aux femmes
- ❑ la sensibilisation des employeurs à l'égard de l'égalité et la promotion de bonnes pratiques
- ❑ l'accès à la formation
- ❑ la promotion de l'entrepreneuriat

L'accès à la santé et l'accès aux loisirs

- ❑ accès aux parcs, piscines, lacs, installations sportives
- ❑ cours de sport (avec garderie pour les enfants)
- ❑ santé pré-postnatale...

L'éducation aux besoins des femmes et des filles

La conciliation famille-travail pour les employés de la Ville

- ❑ l'accès à des emplois à temps partiel (non précaires) à tous les niveaux de la hiérarchie
- ❑ le retour au travail à temps plein ou temps partiel après une période d'arrêt
 - o par l'entretien de contact pendant la période de congé

¹ L'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques

- o à l'aide de programmes de formation
- o la possibilité du travail à domicile

La conciliation famille-travail pour tous les employés

- un bon système de garderies
- un soutien pour les mères monoparentales à travers divers programmes
 - o des groupes de discussion
 - o une offre de loisirs pour les mères et les enfants
 - o des conseils juridiques

La lutte contre l'abus des femmes

- des foyers pour femmes (immigrantes) et enfants
- des centres d'appel

Des services répondant aux besoins des femmes âgées (65 ans et plus)

- une amélioration des soins à domicile ou en institution
- des centres d'activité

Source : <http://www.muenchen.de/Rathaus/dir/frauengleichst/gpolitik/39322/index.html>

3.2 BERLIN, ALLEMAGNE

Gleichstellung von Frauen und Maennern in Berlin

Dans sa politique d'égalité des femmes, mise en place en 2002, Berlin agit principalement dans deux domaines. Tout d'abord, afin de demeurer une ville compétitive à l'échelle internationale, Berlin s'assure de valoriser les qualifications des femmes et de leur créer des emplois attractifs. Deuxièmement, Berlin s'assure de compenser les désavantages sociaux des femmes. Pour atteindre ses objectifs, la Ville collabore avec divers partenaires : chambre de commerce, organismes sociaux, associations et entreprises.

3.2.1 L'autonomie financière des femmes

- **L'égalité des chances dans la vie active**
 - o l'accès au mentorat
 - o le soutien aux femmes dans des postes de cadre
 - o l'accès des femmes aux métiers ouvriers
 - o l'évaluation des résultats de la politique à l'aide de statistiques différenciées par genre

- **La conciliation travail-famille**
 - o un bon système de garderies
 - o l'accès à la formation pour les jeunes mères
 - o la sensibilisation des entreprises à l'égard du sujet

- **L'égalité des chances dans l'éducation et la recherche**

- l'égalité des chances dans les institutions post-secondaires (principalement au niveau de l'embauche des professeurs)
- des campagnes de sensibilisation afin d'élargir le spectre d'emplois potentiels pour les filles
- **La participation des femmes dans le processus de prise de décision**
 - sensibilisation des institutions publiques et privées à cet égard

3.2.2 La compensation des désavantages sociaux des femmes

- **La diminution de la violence contre les femmes et l'aide pour les victimes**
 - des campagnes de sensibilisation dans différentes institutions (système de santé, police, écoles,...)
 - la mise en place de programmes visant l'aide aux femmes (immigrantes) prises avec la violence et la prévention contre la violence
- **L'aide pour les femmes et filles immigrantes**
 - la sensibilisation des éducateurs et professeurs à l'égard des besoins spécifiques des filles immigrantes

Au-delà de ces orientations principales, Berlin finance une multitude de programmes spécifiques pour les femmes et applique le « gender mainstreaming » et le « gender budgeting »².

Source : http://www.berlin.de/senwiarbfrau/doku/frauen/leitlinien_frauen.pdf

3.3 PARIS, FRANCE

La politique de la Ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'actuelle municipalité parisienne place la discrimination des femmes au cœur de son action et a créé différentes structures à partir de 2002 pour la mise en œuvre de la politique : l'Observatoire de l'Égalité Femmes/Hommes, placé sous l'autorité du secrétaire général de la ville de Paris et sous la tutelle d'Anne Hidalgo, première adjointe au maire de Paris ainsi que le Bureau des temps qui vise à mieux adapter les services publics municipaux aux besoins des citoyens et citoyennes. Par ailleurs, la règle de la parité a été instaurée au sein de l'exécutif municipal et des directions de l'administration parisienne.

Dès 2003, 7 millions d'euros sont consacrés à la mise en place d'une politique en faveur des femmes. La plupart de ces fonds sont consacrés aux trois orientations principales de la politique : la lutte contre la violence (ex. centres d'accueil), l'insertion professionnelle et la sensibilisation avec l'aide à des fédérations féminines ou d'associations culturelles.

Soutenir et défendre le droit des femmes

- **La lutte contre les violences faites aux femmes**

² Des statistiques différenciées selon le genre

La municipalité agit dans plusieurs domaines (ex. sécurité, santé, logement) en concertation avec les différents acteurs (ex. associations, mairies d'arrondissement qui disposent d'un(e) élu(e) référent(e) sur le sujet) pour veiller aux droits des femmes.

- l'intégration de la violence faite aux femmes à la question de la sécurité en général (en collaboration avec la police)
- la sensibilisation du public sur le sujet
- la mobilisation et la formation des employés de la Ville sur le sujet
- la création d'un réseau contre la violence conjugale
- la prévention de la violence auprès des jeunes
- la création de centres d'hébergement pour femmes
- le droit à la santé et à une sexualité libre
 - l'accès à la planification familiale
 - la sensibilisation des jeunes (centre d'écoute téléphonique, informations sur la contraception, infirmières dans les lycées)
- la lutte contre l'exploitation sexuelle des femmes
 - la création de centres d'accueil
 - la formation des travailleurs sociaux
 - la prise en charge médicale et psychologique
- la lutte contre la précarité et l'exclusion des femmes
 - la prévention de perte du logement pour les femmes et familles les plus fragiles
 - l'accueil et l'hébergement pour les femmes précarisées

□ **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La ville de Paris lutte contre des difficultés d'accès à l'emploi, la précarité et les mauvaises conditions de travail et pour l'avancement dans le parcours de la carrière.

- la diversification des choix d'orientation pour les femmes
- l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi
 - l'aide à l'insertion sociale préalable à l'emploi (sortir les femmes de leur isolement et les intégrer dans la vie de quartier)
 - la formation et l'accompagnement
 - des actions d'accès à l'emploi
 - des actions en faveur de l'égalité professionnelle (sensibilisation auprès des entreprises par rapport au recrutement et l'accès des femmes aux responsabilités)
- faciliter la création d'entreprises par les femmes
- la mise en place d'un plan d'égalité professionnelle pour le personnel municipal et la lutte contre la discrimination
 - la nomination de femmes aux postes à responsabilités
 - le développement de la mixité dans les métiers (des femmes dans des métiers "d'hommes")
 - des procédures et méthodes de recrutement équitables
 - une rémunération équitable
 - l'accès à la formation et aux responsabilités
 - l'articulation des temps de vie professionnels et privés
- la conciliation de la vie professionnelle et privée

- la création de places dans les centres de la petite enfance
- la lutte contre les stéréotypes sexistes
- l'adaptation des horaires d'ouverture aux rythmes de vie
- la diversification de l'offre de loisirs pour les enfants d'âge scolaire

□ **Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les valeurs du féminisme**

La municipalité fait de la sensibilisation auprès de différents groupes de la population afin de donner aux femmes toute leur place dans la société.

- la diversification du choix d'orientation professionnelle pour filles et jeunes femmes
- la sensibilisation auprès des jeunes
 - dans les écoles
 - dans les installations de loisirs
- la sensibilisation auprès de l'ensemble de la population
 - la valorisation des femmes (ex. dans les bibliothèques, lors de conférences, spectacles, expositions, festivals)
 - l'organisation d'événements et de manifestations (ex. journée de la femme)
 - des actions symboliques (ex. la toponymie des places)
- la sensibilisation au niveau international (la promotion du rôle de la femme dans le monde)
 - conférences
 - création de réseaux
 - la participation des femmes dans la prise de décision locale
 - le développement international (des projets destinés aux femmes et aux enfants)

Source : http://www.paris.fr/portail/accueil/Portal.lut?portal_component=17&elected_official_directo ry_id=8814&document_id=13649&actormandate=31&page_id=1
http://www.v2asp.paris.fr/v2/la_mairie/declarations_maire_conseil/conseil07032005/promouvoir_eg alite.asp

3.4 LONDRES, ROYAUME-UNI

Greater London Authority Gender Equality Scheme

Le plan d'égalité mis en place en 2003 par la Greater London Authority³ est un plan de référence pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre la discrimination. C'est à partir de ce plan de référence que les actions concrètes pour l'année à venir sont définies (Gender Equality Action Plan).

Les principaux acteurs qui contribuent à l'élaboration de la politique d'égalité sont : le maire, le conseil municipal, divers conseillers politiques, un réseau de femmes, une commission d'égalité et un « equalities policy team » qui se rencontrent à chaque semaine pour l'implantation, la révision et le développement de la politique d'égalité. Voici les accents forts de la politique :

□ **La lutte contre la violence domestique**

³ Greater London Authority: la City of London et ses 32 arrondissements

- la création d'opportunités pour les femmes afin qu'elles aient des perspectives d'avenir
 - des sanctions pour ceux qui commettent de la violence aux femmes
 - la réduction de la tolérance par rapport à la violence domestique
 - la sensibilisation des enfants au sujet de la violence domestique
- ❑ **L'amélioration de la qualité et de la sécurité dans le système de transport public et le maintien de tarifs abordables**
 - ❑ **La collaboration avec la police pour assurer la sécurité des femmes**
 - ❑ **Agir comme précurseur et garantir des droits civiques aux couples homosexuels et hétérosexuels non mariés**
 - ❑ **Le développement d'un système de garderies qui offre des services de qualité, abordables et flexibles**
 - ❑ **L'organisation d'une conférence annuelle (Capitalwoman)**
 - pour faciliter le dialogue avec des femmes
 - pour améliorer la qualité de vie des femmes à Londres et dans le monde
 - pour les représentants nationaux et internationaux du secteur public, privé, corporatif, académique et communautaire
 - pour élaborer un rapport annuel sur la situation des femmes à Londres
 - pour la consultation sur divers thèmes (le transport, la santé, l'emploi, le logement, la violence domestique, des ententes de financement à long terme pour le système de garderies et le secteur volontaire, les besoins spécifiques des personnes âgées, des immigrantes, des homosexuels, des transsexuels, des syndicalistes ...)
 - ❑ **Une représentation de femmes dans tous les emplois⁴ proportionnelle au pourcentage dans la population (52%).**
 - ❑ **Des conditions de travail et un environnement de travail favorable au recrutement et à la rétention des femmes employées à tous les niveaux de la hiérarchie de la Ville**
 - la fixation d'objectifs concernant le pourcentage des femmes employées à tous les niveaux de la hiérarchie et l'évaluation des résultats
 - la Ville s'assure que tous ses partenaires et fournisseurs respectent également une politique d'emploi équitable
 - la vérification de l'équité des salaires entre femmes et hommes
 - ❑ **L'accès à des logements abordables, la réduction des sans-abris et la prise en charge des femmes itinérantes**

⁴ Hormis les pompiers (15%) et la police (19,5%) où le pourcentage est moins élevé que le pourcentage de femmes à Londres (52%).

- **L'analyse des inégalités entre les hommes et les femmes au niveau économique et au niveau de la pauvreté et sensibiliser la population à cet égard**

Source : <http://www.london.gov.uk/gla/publications/women/gender-equal03.pdf>

3.5 BRISTOL, ROYAUME-UNI

The Equalities Policy: equal opportunities and anti-harassment

La politique d'égalité de Bristol a été mise en place lors de la formation d'un nouveau conseil municipal en 1996 et a été révisée en 2002. La politique d'égalité homme/femme s'inscrit dans une plus ample politique d'égalité qui s'adresse à tous : les femmes, les hommes, les homo et bisexuels, les gens de tout âge, de toute origine sociale ou économique, de toute race et de toute religion, ainsi que les personnes atteintes du virus HIV. La politique se concentre sur deux domaines; l'emploi à la Ville et les services offerts par la Ville.

- **L'égalité dans l'emploi**
 - Des congés de maternité/paternité/d'adoption et des arrangements flexibles pour tous les employés à tous les niveaux de la hiérarchie
 - Compte tenu du fait que la charge des enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées revient plus souvent aux femmes, la Ville offre du soutien pour que les hommes puissent remplir ces fonctions domestiques
 - La participation dans l'action « take our daughters to work-Day », un événement qui montre aux filles et jeunes femmes qu'elles ont la possibilité de choisir librement leurs emplois, même quand il s'agit d'emplois dits « masculins »
- **L'égalité dans les services**
 - Compte tenu du fait que la majorité de la clientèle des services de la Ville sont des femmes, la Ville s'engage à offrir des services qui répondent aux besoins des femmes au niveau de l'offre et des horaires (généralement de 7h00 à 19h00, centres d'appels, accès aux services par Internet).
 - La Ville admet que ce sont principalement les femmes qui sont victimes d'harcèlement sexuel, de violence domestique et d'autres types d'abus et qu'elles ont des besoins spécifiques concernant la sécurité au lieu de travail, à la maison et dans la société en général.
 - La Ville collabore avec les femmes dans des forums pour développer des politiques et des services qui s'attaquent à ces problèmes et développera des services pour les femmes, uniquement si nécessaire.
 - La Ville s'engage à identifier les services qui sont sous-utilisés par des femmes et à encourager les femmes à utiliser les services qui leurs sont offerts.

La ville de Bristol publie à tous les trois ans un rapport sur ses activités et les retombées de la politique d'égalité. De plus la Ville est évaluée sur une base annuelle au sujet de l'égalité

femmes/hommes selon des indicateurs de performance dans des sondages nationaux (*best value performance indicators*).

Les femmes participent activement à l'élaboration des politiques municipales sur une base régulière (7 à 8 fois par an) dans le cadre du *Women's forum*. Celui-ci travaille avec le département « égalité » de la Ville et organise des rencontres avec les conseillers municipaux et les fonctionnaires de la Ville afin de fournir une approche de genre aux décideurs locaux. La voix des femmes est également prise en compte lors de panels citoyens et lors d'une conférence « Womens' SAY » qui a lieu à tous les deux ans.

D'après les informations obtenues auprès d'une représentante du département « égalité », la politique de flexibilité dans l'emploi offre à la ville un avantage concurrentiel par rapport à d'autres villes. Du côté des services des efforts importants ont été fait concernant la violence domestique et la sécurité dans les lieux publics.

Source : <http://www.bristol-city.gov.uk/ccm/content/Community-Living/Equality-Diversity/equalities-policy-main-page.en>

4.0 POINTS PARTICULIERS

Certains éléments dans les politiques d'égalité ont attiré particulièrement l'attention du comité de travail dans la lecture des politiques des 19 villes répertoriées. Ces éléments sont : l'équité d'accès aux ressources de la Ville à Heidelberg et le rôle de la Ville à l'échelle internationale à Stockholm, Suède.

4.1 L'ÉQUITÉ D'ACCÈS AUX RESSOURCES DE LA VILLE (Heidelberg, Allemagne)

La politique d'égalité de Heidelberg vise l'équité par rapport à la distribution des charges, des responsabilités, des avantages, des services et des opportunités pour les femmes et les hommes. Ainsi, une série de mesures est mise en place à cet égard :

- ❑ Une meilleure distribution des opportunités qui permettent l'autosuffisance financière et l'autonomie des femmes
- ❑ Un soutien aux femmes qui prennent en charge, éduquent ou soignent d'autres personnes (ex. enfants, personnes âgées, handicapés)
- ❑ Une équité d'accès à l'éducation
- ❑ Une utilisation équitable des espaces intérieurs et extérieurs
 - tout espace public (incluant les rues)
 - espaces de travail
 - logements
- ❑ La diminution de problèmes de santé liés au genre

Source : <http://heidelberg.kivbf.de/servlet/PB/menu/1142334/index.html>

4.2 LA VILLE À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE (Stockholm)

La Ville de Stockholm est touchée par le développement international et national. Pour pouvoir influencer ces facteurs externes à son avantage, la Ville de Stockholm participe dans des réseaux régionaux, nationaux et internationaux.

- ❑ La Ville observe les développements régionaux, nationaux et internationaux, échange des connaissances et implique des acteurs privés et publics
- ❑ La Ville observe et participe dans la recherche et les développements en matière d'égalité à l'échelle internationale
- ❑ La Ville combat activement des phénomènes qui menacent l'égalité des hommes et des femmes
- ❑ La Ville a pour objectif la parité entre les hommes et les femmes dans la nomination de représentants de commissions et conseils

Source : Informations personnelles de Lena Ring, Diskrimineringsfunktionär, Stockholm

5.0 CONCLUSION

Il est impressionnant de constater la grande variété ainsi que l'originalité de certains moyens mis en place afin de tendre vers une égalité entre les femmes et les hommes.

La plupart des politiques recensées dans le cadre de cette étude s'avancent dans plusieurs domaines autres que ceux typiquement féminins tels que l'augmentation du nombre de garderies, par exemple. Les thèmes les plus fréquents sont « *la Ville comme étant une entreprise de services publics* » et « *la Ville à titre d'employeur* ». Les villes assument bien leur rôle d'exemplarité et sont sensibles aux besoins des femmes. La sécurité dans la ville est également un élément important traité par une majorité de villes dans leur politique.

Quelques éléments semblent plus faibles dans plusieurs politiques. En effet, les besoins des femmes semblent souvent déterminés sur la base d'hypothèses, comme s'ils étaient déjà connus dès le départ. Il n'a pas toujours été facile de connaître d'où provenait l'information quant à ces besoins. Très peu de villes semblent entretenir un dialogue avec les femmes afin d'être en mesure de toujours s'adapter à leurs besoins réels et non pas présumés.

L'évaluation des impacts de ces politiques demeure un exercice complexe car peu d'objectifs sont formulés de manière quantifiable ou mesurable. Le suivi de la mise en œuvre de la politique est alors plus difficile à documenter. Le risque que la politique demeure au niveau des intentions est par conséquent augmenté puisque les objectifs à atteindre ne sont pas vraiment clairs pour les acteurs. Il est donc difficile dans le cadre de cette recherche de pouvoir identifier les projets ayant générés des impacts quantifiables.

L'équilibre entre la définition d'une politique qui englobe tous les aspects souhaités par la Ville de Montréal et une mise en œuvre réaliste est un défi que semble partager l'ensemble des villes étudiées. En effet, si les recherches ont permis de bien documenter le contenu de plusieurs politiques d'égalité, ces mêmes recherches n'ont pas permis d'identifier quelles étaient les priorités d'intervention de leur mise en œuvre depuis leurs adoptions.

ANNEXE 1 : 19 villes et leur politique d'égalité

19 VILLES ET LEUR POLITIQUE D'ÉGALITÉ

1. Heidelberg, Allemagne

Gleichstellungspolitik

- appui à la participation des femmes en tant que citoyennes, employées de la ville, expertes, politiciennes, lobbyistes
- lutte contre la discrimination et la violence dans les institutions publiques et privées
- égalité de la distribution des coûts, des responsabilités, des avantages et des opportunités pour les femmes et les hommes
- amélioration de la sécurité financière des femmes et les décharger de leurs responsabilités privées dans les soins et l'assistance
- égalité des chances dans l'utilisation des services et équipements intérieurs et extérieurs
- suppression des problèmes de santé liés au genre
- rééquilibrage des intérêts entre hommes et femmes (accès et utilisation des ressources dans la ville)

Source : www.heidelberg.de

2. Munich, Allemagne

Gleichstellungsstelle fuer Frauen

- transport et urbanisme : habitations accessibles (prix, proximité des écoles, commerces, loisirs), sécurité, transports collectifs/alternatifs
- amélioration des perspectives de carrière: promotion de l'égalité, formation, promotion de l'entrepreneuriat
- accès aux loisirs : parcs, piscines, lacs, installations sportives, cours de sport (avec garderie pour les enfants), santé pré-postnatale...
- accès à la formation dans des emplois divers
- conciliation famille-travail à la Ville: temps partiel (aussi pour les emplois dans la haute hiérarchie), retour au temps plein, travail à domicile, retour au travail, formations, meilleures conditions de travail pour des femmes qui travaillent peu
- éducation des filles : un/une pédagogue responsable pour les filles, camps de jours, maisons de jeunes aménagés aussi pour les filles, co-éducation différenciée, lutte contre la discrimination sexuelle et l'abus
- conciliation famille-travail : garderies, infrastructures pour mères monoparentales
- lutte contre l'abus des femmes : foyers pour femmes et enfants, lignes téléphoniques, services pour femmes immigrantes

Source : www.muenchen.de

3. Berlin, Allemagne

Frauen- und Gleichstellungspolitik in den Berliner Bezirken

- garde des enfants
- sécurité financière
- appui aux femmes dans la fonction publique
- égalité des femmes au niveau législatif
- appui aux femmes dans la recherche et la science
- projets de qualification et formation continue
- revalorisation des emplois dits « féminins »
- aide aux femmes prises avec la violence et prévention contre la violence
- amélioration de la situation sociale des immigrantes
- amélioration de l'offre de services pour les filles
- aide aux filles handicapées

4. Stockholm, Suède

Equal Opportunities Policy

- la ville comme employeur
 - rémunération des femmes
 - proportion équivalente de femmes et d'hommes dans les groupes professionnels
 - égalité des chances dans le domaine du travail; les rémunérations, les conditions de travail, la formation, les compétences, le parcours de carrière
- des activités de la ville pour les citoyens
 - distribution des ressources, accès aux services
- la ville au niveau international
 - participation dans des réseaux régionaux, nationaux et internationaux

5. Vienne, Autriche

Querschnittsorientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik

- planification urbaine
- logement
- santé
- culture

Source: <http://www.wien.gv.at/ma57/gendermainstreaming/magistrat.htm>

6. Liège, Belgique

Charte d'égalité femmes/hommes

- représentation paritaire dans tous les secteurs
- intégration de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, de la conception à la réalisation
- élimination de toute forme de discrimination en recourant à des structures et instruments adaptés

- sensibilisation de l'opinion publique en diffusant une image des femmes et des hommes qui sort des stéréotypes discriminatoires
- préparation d'un plan communal d'actions pour l'égalité des femmes et des hommes qui vivent à Liège

Source : www.liège.be

7. Paris, France

La politique de la ville en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Soutenir et défendre le droit des femmes
 - agir en concertation avec tous les partenaires des droits des femmes.
 - lutter contre les violences faites aux femmes
 - pour le droit à la santé et à une sexualité libre
 - lutter contre les nouvelles formes d'esclavage
 - lutter contre la précarité et l'exclusion des femmes

- Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - favoriser la diversification des choix d'orientation
 - faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à l'emploi
 - faciliter la création d'entreprises par les femmes
 - mettre en place un plan d'égalité professionnelle pour le personnel municipal et lutter contre les discriminations sexistes
 - permettre aux femmes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée

- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et les valeurs du féminisme
 - auprès des jeunes
 - auprès de l'ensemble de la population
 - dans une dimension internationale (promotion du rôle de la femme dans le monde)

Source :

http://www.v1.paris.fr/FR/La_Mairie/declarations_maire_conseil/conseil07032005/soutenir_droits_femmes.asp

8. Vantaa, Finlande

Gender Equality Plan

- ressources humaines
- les opérations du Conseil de la Ville
- opportunités égales et rémunération égale pour les femmes et les hommes
- accès égal pour hommes et femmes aux cadres intermédiaires et cadres supérieurs
- égalité de traitement dans la planification de ressources humaines et le recrutement
- aucune tolérance envers le harcèlement sexuel et autre forme de harcèlement

Source : [http://www.sister-cities-going-gender.org/SISTERS/\(2\)%20Annex%201%20\(GM%20in%20Scandinavian%20Cities\).pdf](http://www.sister-cities-going-gender.org/SISTERS/(2)%20Annex%201%20(GM%20in%20Scandinavian%20Cities).pdf)

9. Helsinki, Finlande

Operational Equality plan (améliorer la qualité de vie des habitants)

- milieu de vie
- santé et aide sociale
- loisirs, éducation, garderies
- services techniques (transports, services à la clientèle)

Personnel Equality Plan (développer les ressources humaines au sein du conseil municipal)

- planification, gestion, recrutement et développement de ressources humaines
- paye et autres bénéfices
- participation dans la population active
- santé et sécurité sur le lieu de travail

10. Plymouth, Royaume-Uni

- révision du plan local par rapport à l'inclusion de la dimension du genre
- recherche sur la question du genre dans la planification urbaine et utilisation de cette information pour le développement de politiques locales

Source : <http://www.ndpgenderequality.ie/downloads/geu.transport.pdf>

11. Londres, Royaume-Uni

Greater London Authority Gender Equality Scheme

- violence domestique
- mariage du même sexe
- système de garderies
- transport (sécurité, qualité)
- développement économique et urbain
- environnement
- culture
- santé
- recrutement dans la police, les pompiers
- égalité dans les emplois de la ville à tous les niveaux (travail, culture, recrutement, rétention)
- logement
- lutte contre la pauvreté
- développement urbain

Source : <http://www.london.gov.uk/gla/publications/women/gender-equal03.pdf>

12. Derry, Royaume -Uni

Equality Scheme

Politique d'égalité en général (aussi les minorités visibles, handicapés, familles...)

Source : www.derrycity.gov.uk/equality.htm

13. Bristol, Royaume-Uni

The Equalities Policy: equal opportunities and anti-harassment

- consultation des femmes sur les services offerts par la ville
→ choix de service et horaires de service appropriés aux besoins des femmes
- identification et disparition de la discrimination dans les politiques, pratiques et procédures de services
- la ville reconnaît que ce sont principalement des femmes qui sont victimes d'agressions sexuelles et violence domestique et que les femmes ont des besoins spécifiques par rapport à la sécurité au travail, à la maison et dans la société en général
- travail avec des forums qui identifieront ces enjeux et développeront des services spécifiques pour les femmes si nécessaire
- encouragement pour les femmes d'utiliser les services offerts par la ville

14. Madrid, Espagne

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Municipio de Madrid

- Coopération et participation sociale
- Culture, éducation et sport
- Formation et emplois
- Promotion sociale
- Santé
- Violence sexuée
- Pouvoir et conciliation
- Urbanisme, consommation, environnement

Source : <http://www.munimadrid.es/Principal/menus/publicaciones/publicaciones.asp>

15. Barcelone, Espagne

Plan municipal per les Dones

- augmenter la présidence et la participation des femmes dans les domaines de la vie citoyenne en tenant compte de leur diversité
- adapter la ville aux nécessités de la vie quotidienne des personnes, tout en reconnaissant et en accordant de la valeur aux besoins des femmes
- diminuer la violence contre les femmes et promouvoir une ville sécuritaire
- contempler les perspectives et les nécessités des femmes dans les différentes politiques municipales

Source : www.bcn.es

16. Takefu, Japon

Déclaration de la Ville de l'égalité des genres

La déclaration touche 5 aspects

- Respect des individus
- Les pratiques et procédures pour les activités sociales
- Participation dans la prise de décision
- Les tâches ménagères et activités à l'extérieur de la maison
- Atteinte des standards mondiaux en termes d'égalité, de développement humain et de maintien de la paix

Suite à cette déclaration un OBNL a été créé avec un plan d'action afin d'implanter cette déclaration.

Source : www.msu.edu/~wittevee/publications/csas2002.html

17. Vancouver, Canada

Stratégie d'égalité des genres

- Besoins spécifiques des femmes, des filles, s'assurer que les politiques et services sont sensibles, flexibles et à l'écoute de ces besoins.
- Implication significative et une influence dans la prise de décision pour les femmes
- Sécurité dans la Ville et diminution de la violence envers les femmes
- Santé et bien-être des femmes dans la Ville
- Support d'une organisation qui valorise la diversité, les droits humains et fournit un lieu de travail respectueux, accueillant et libre de discrimination quelle qu'elle soit, incluant le genre.
- Connaissance et support pour l'égalité des genres dans les attitudes et pratiques de la Ville
- Promotion de l'égalité des genres dans le travail avec les partenaires et autres ministères
- Surveillance et évaluation des mesures d'égalité des genres

Source :

18. Cape Town, South Africa

« Empowerment des femmes » et égalité des genres (Ébauche de politique)

Objectifs:

- Création d'un environnement dans la Ville et dans la livraison des services qui est sensible au genre et rencontre les besoins spécifiques des hommes et femmes
- Augmentation des connaissances et habiletés des officiels et dirigeants de la Ville afin qu'ils puissent transformer la culture et les pratiques de leur organisation
- Développement et promotion d'un réseau effectif et cohérent de structures, d'organisations ainsi que de groupes afin de promouvoir l'égalité des genres et l' « empowerment » des femmes.
- Développement de partenariats internes et externes de la Ville.
- Assurance que les programmes de renforcement des capacités, de connaissance et de formation soient transmis à la société civile.
- Développement des stratégies afin d'agir sur les politiques de ressources humaines internes et assurer l' « empowerment » des femmes employées et la promotion de l'égalité des genres à l'intérieur de la Ville.
- Assurance que la Ville conduit et utilise des études différenciées afin de réaliser la planification et la livraison des services et stratégies.

Source : http://www.capecity.gov.za/Text/2004/8/draft_gender_policy_updated_july04.pdf

19. San Salvador, Salvador

Politique municipale d'égalité des genres

Elle s'appuie sur 7 champs d'action

- la participation des citoyens et citoyennes
- la formation et la culture
- le travail
- la promotion de la santé
- la sécurité
- les infrastructures
- les services publics municipaux

ANNEXE 2 : Tableau des sujets touchés par les politiques

Tableau récapitulatif des thèmes touchés par les politiques d'égalité

	Employeur	Gouvernance	Services publics	Développement économique	Représentation internationale
Heidelberg					
Munich					
Berlin					
Stockholm					
Vienne					
Liège					
Paris					
Vantaa					
Helsinki					
Plymouth					
Londres					
Derry					
Bristol					
Madrid					
Barcelone					
Takefu					
Vancouver					
Cape Town					
San Salvador					