



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



COMMISSION
CANADIENNE
POUR L'UNESCO

Le rôle des municipalités dans l'avancement de l'égalité des femmes au Canada



Un document de réflexion préparé pour la Commission canadienne pour l'UNESCO

Par Meghan Brooks

Ottawa, Canada, Novembre 2018

 <p>Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture</p> <p>Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR</p>	<p>Cet article a été développé en collaboration avec la Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR.</p>
---	---

Pour citer cet article :

Article traduit de l'anglais

BROOKS, Meghan. « Le rôle des municipalités dans l'avancement de l'égalité des femmes au Canada », Laboratoire d'idées de la Commission canadienne pour l'UNESCO, Novembre 2018.

Les opinions exprimées dans le présent article sont celles de l'auteur et ne coïncident pas nécessairement avec les vues ou les politiques de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

À propos de l'auteure

Meghan Brooks étudie les villes et cherche à les rendre plus inclusives depuis plus de dix ans. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en géographie de l'Université Carleton et d'une maîtrise et d'un doctorat en géographie de l'Université Queen's. Elle a travaillé avec l'Initiative *Une ville pour toutes les femmes* (IVTF) et a obtenu des contrats d'enseignement à l'Université Queen's et à l'Université d'Ottawa. Elle est actuellement spécialiste de la diversité et de l'inclusion pour la Ville d'Ottawa. Meghan participe aux activités de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination depuis de nombreuses années. Elle a réalisé l'édition spéciale de *Diversité canadienne* pour le 10^e anniversaire de la Coalition et a participé à l'élaboration de *Vers des villes inclusives et équitables*, présenté par la CCUNESCO lors de la Conférence Habitat III. Elle préside actuellement le Comité consultatif de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Sommaire

L'inclusion des femmes est fondamentale pour une société progressive et durable. Selon le Forum économique mondial, il faudra 170 ans pour combler l'écart entre les sexes dans le monde. Les problèmes auxquels sont confrontées les femmes ne sont pas simplement « des problèmes de femmes », ils sont fondamentalement des problèmes d'hommes aussi - des problèmes de tous. Au Canada, les femmes qui obtiennent une éducation et un emploi continuent de faire face à un écart salarial par rapport aux hommes. Elles assument également une charge disproportionnée de responsabilités liées à la famille et aux soins, ce qui limite leur temps et leur flexibilité financière. Les femmes sont exposées à la violence et à d'autres inégalités en matière de santé et, malgré une longue histoire de militantisme et d'engagement des femmes, leurs voix continuent d'être marginalisées.

Les administrations municipales sont non seulement bien placées pour introduire une perspective de genre au niveau de la planification et de la prise de décision, elles sont également tenues de le faire afin de bien servir les citoyens. En assurant la participation des femmes dans les discussions, en mettant en place des programmes sexospécifique suivant une approche intersectionnelle, en intégrant la problématique hommes-femmes et en utilisant des données pour éclairer le processus de prise de décisions et suivre les progrès, les municipalités peuvent renforcer l'inclusivité de leurs communautés et de leurs institutions. En appuyant les gouvernements locaux et leurs partenaires, la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), dans le cadre de la Coalition internationale des villes inclusives et durables - ICCAR, promeut le développement de pratiques prometteuses et mobilise la richesse de connaissances sur l'inclusion des femmes qui existe déjà au Canada.

Pour en apprendre davantage :

Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

<https://fr.ccunesco.ca/nos-reseaux/coalition-canadienne-des-municipalites-contre-le-racisme-et-la-discrimination>

Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR

<http://www.unesco.org/new/fr/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/>

CONTENU

Combien de temps doit-on attendre?	5
Victoires des femmes et mouvements féministes au Canada.....	6
Les femmes dans les villes canadiennes.....	8
Principaux enjeux auxquels les femmes font face	9
1. Écart salarial entre les sexes, et effets tout au long de la vie.....	11
2. Charge disproportionnée pesant sur le temps et l'argent des femmes	14
3. Risque de violence et inégalité en matière de santé.....	15
4. Mise sous silence de la voix des femmes	18
Efforts de changement de l'UNESCO et de la Commission canadienne pour l'UNESCO.....	20
Rôle de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD).....	21
Possibilités pour l'administration municipale.....	22
1. Faire participer les femmes à la discussion.....	22
2. Offrir des programmes propres à chaque sexe et adopter une approche intersectionnelle	24
3. Gouvernance municipale en fonction de l'intégration des questions d'égalité entre les sexes	25
4. Utiliser des données pour éclairer la prise de décisions et faire le suivi des progrès	27
Aller de l'avant.....	28
Références.....	30

COMBIEN DE TEMPS DOIT-ON ATTENDRE?

Selon le Forum économique mondial (2017), l'élimination de l'inégalité entre les sexes dans le monde prendra 170 ans. Cela représente presque deux siècles, soit encore huit générations... Peut-on se permettre d'attendre aussi longtemps?

L'inclusion des femmes est indispensable à une société progressiste durable. L'élimination du fossé salarial entre les sexes serait avantageuse pour le Canada, qui profiterait d'une croissance du produit intérieur brut (PIB) de 105 milliards de dollars. Par ailleurs, l'amélioration de l'égalité des femmes dans toutes les dimensions de la vie familiale, économique, sociale et politique a la possibilité de produire des avantages inestimables pour nous tous (PwC, 2016). Selon un rapport du Forum économique mondial (2017) sur l'inégalité entre les sexes dans le monde, le Canada occupe le 16^e rang parmi 144 pays en matière de santé, d'éducation, d'économie et de politique. Toujours selon ce rapport, le Canada occupe le premier rang pour le niveau d'instruction, mais arrive au décevant 105^e rang pour la santé et la survie. Bien que cette mesure ne constitue qu'une évaluation de la vie des femmes au Canada, ses disparités reflètent la vie de beaucoup de Canadiennes.

Au Canada, la vie des femmes diffère de celles des hommes pour de multiples raisons. Celles-ci peuvent être poussées à assumer des rôles et des responsabilités fondées sur ce que l'on « attend » des femmes (oui, des rôles liés au sexe). Elles peuvent également surmonter des défis particuliers attribuables au patriarcat et à l'inégalité des relations de pouvoir. De plus, bon nombre des institutions qui ont façonné la vie des Canadiens, comme les municipalités, ont été créées par des hommes et teintées de colonialisme. Par conséquent, la conception des services et des espaces publics ne prend pas toujours en compte les besoins et les perspectives particuliers des femmes.

L'un des plus gros obstacles à l'élimination de l'inégalité entre les sexes, surtout de l'inégalité à l'égard des femmes, est que bon nombre de Canadiens considèrent déjà les femmes comme égales. Selon un rapport de McKinsey & Company Canada (Devillard et coll., 2017), la majorité des employés masculins ont mentionné qu'il n'y avait aucun problème d'inégalité entre les sexes à régler au travail. De plus, 75 % des hommes ont indiqué être d'accord ou fortement d'accord pour dire que les femmes sont bien représentées aux échelons supérieurs. Plus les employés se rapprochaient de la première ligne, moins ils étaient nombreux à croire à la nécessité d'accorder la priorité à la diversité de genre.

Pourtant, dès que nous voyons une femme siéger à un conseil d'administration, nous croyons à la parité dans les postes de direction. Lorsqu'une femme décide de revenir ou non au travail après la naissance de son enfant, nous félicitons son choix. Lorsqu'une jeune femme reçoit un

diplôme d'une école de métiers, nous considérons qu'elle a des chances égales sur le marché du travail. Lorsqu'une femme se sort courageusement de la violence, nous estimons en avoir fait assez. Toutefois, comme les recherches et la vraie vie en témoignent, nous avons bien plus à accomplir pour faire du Canada un pays où toutes les femmes, y compris les personnes qui s'identifient comme des femmes, ont pleinement accès aux ressources et aux possibilités.

« L'égalité des genres signifie l'égalité entre femmes et hommes et entre filles et garçons sur le plan des droits, des responsabilités et des chances. Elle implique la prise en considération des intérêts, des besoins et des priorités des femmes au même titre que ceux des hommes, et la reconnaissance de la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des genres est un principe découlant des droits de la personne, une condition préalable d'un développement durable et axé sur l'être humain, et un objectif en soi. » (UNESCO, 2014, p. 11 et 12)

VICTOIRES DES FEMMES ET MOUVEMENTS FÉMINISTES AU CANADA

Le féminisme, soit la croyance selon laquelle les femmes ont été historiquement désavantagées et la conviction que la situation doit changer, incite grandement les femmes et les hommes à se mobiliser et à agir. Les mouvements féministes (aussi appelés « mouvements féminins ») sont profondément enracinés dans l'histoire canadienne. Même si l'on considère que trois vagues distinctes se sont formées au fil du temps, elles se sont chevauchées et toutes attaquées au problème sur plusieurs fronts.

La première vague de féminisme, la période des suffragettes, a vu le jour au début des années 1800 et a mené à des progrès sur le plan des droits et du pouvoir politique. Au Canada, de nombreuses militantes des premières années prônaient d'abord et avant tout le droit de vote des femmes et la réforme politique. Les pressions en faveur de l'égalité des femmes ont été reconnues par les tribunaux au tournant du 20^e siècle. Un moment historique a été marqué en 1929 : la reconnaissance du statut des femmes en tant que « personnes » aux termes de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* (adopté en 1867 par le Parlement britannique pour créer le Dominion du Canada lors de la Confédération). Au même moment, la montée du mouvement pour le droit de vote des femmes s'est fait ressentir. Même si les femmes caucasiennes ont obtenu le droit de voter aux élections fédérales en 1918, ce n'est qu'en 1960 que ce droit a été étendu à tous au Canada, y compris les femmes noires, asiatiques et autochtones.

La seconde vague de féminisme, la période des manifestantes, a pris naissance dans les années 1960. Elle a poussé le dialogue plus loin en intégrant entre autres l'emploi, les droits génésiques (régulation des naissances), la sexualité et la famille. La *Fair Employment Practices Act* de 1951 de l'Ontario a été la première loi à l'égard de l'exclusion et de l'inégalité qui

persistaient. Trois décennies plus tard, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour les femmes et autres groupes sous-représentés. En 1970, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme s'est penchée sur les mesures à envisager pour assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes les dimensions de la société canadienne et a déposé un rapport sur le sujet. Ce plan de mesures gouvernementales (et de militantisme féministe) a été la première victoire de la deuxième vague du féminisme canadien et a marqué un tournant dans l'histoire canadienne.

Au Canada, beaucoup d'instruments juridiques servent à garantir et à promouvoir les droits des femmes. Comme ils concernent le gouvernement, les droits de la personne sont protégés en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982), qui stipule qu'il est interdit de discriminer une personne en fonction de son genre et que toutes les protections de la *Charte* visent autant les hommes que les femmes. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à s'assurer que les femmes ont un accès équitable à l'emploi. Les droits de la personne sont également protégés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ainsi que des lois provinciales et territoriales.

Toujours en cours, la troisième vague de féminisme a vu le jour dans les années 1990. Elle intègre de plus en plus diverses perspectives des femmes sur les politiques et la vie quotidienne. Compte tenu de l'acceptation progressive des perspectives féministes, des efforts ont été déployés pour attirer davantage l'attention sur les inégalités soulevées par les premières féministes, mais également pour intégrer les objectifs des féministes et des femmes aux pratiques institutionnelles et sociales.

Les mouvements féministes ont remporté d'énormes victoires pour les femmes au Canada, mais ces victoires n'ont pas toujours représenté *toutes* les femmes. Au début du 21^e siècle, des chercheurs canadiens et internationaux ont élaboré le concept d'intersectionnalité afin de comprendre la diversité au sein des groupes et entre ceux-ci. De nos jours, bon nombre de militants et de chercheurs soutiennent que le genre à lui seul ne définit pas les femmes et qu'il est indispensable de prendre en compte ces autres identités pour arriver à l'égalité.

Le terme « intersectionnalité » a fait son entrée dans le mouvement féministe dans une analyse sur la lutte des femmes afro-américaines pour l'égalité. Le concept a évolué et véhicule l'idée que les motifs d'oppression ne sont pas uniquement interreliés, mais bien indissociables. Par conséquent, nous pouvons utiliser le concept d'intersectionnalité comme outil pour nous aider à comprendre la distribution inégale du pouvoir dans la société (Brooks et Initiative : une ville pour toutes les femmes, 2015).

LES FEMMES DANS LES VILLES CANADIENNES

Les Canadiennes luttent depuis longtemps pour redéfinir leur place dans la société et réclamer l'égalité et la justice. Les femmes, les organisations locales et leurs alliés ont déclenché des mouvements au Canada, autant à l'échelle nationale et provinciale que locale. Les femmes représentent plus de la moitié (50,4 %) de la population canadienne (Statistics Canada 2015). Elles ont augmenté leur présence sur le marché du travail de 60 % depuis 1950 et ont gagné d'importantes batailles juridiques. Même si le militantisme féministe a permis une protection fondamentale au Canada, il reste des victoires considérables à remporter.

Ces dernières décennies, les modifications apportées au système d'aide sociale canadien et au marché du travail ont freiné les progrès visant à favoriser l'inclusion des sexes. Même si des progrès évidents ont été réalisés sur le plan des lois sur l'égalité vers la fin des années 1990 (p. ex. article 15 de la *Charte canadienne des droits de la personne*), les coupures infligées aux services sociaux ont réduit les investissements fédéraux dans les services sociaux, les soins de santé et les services d'éducation, en plus d'abaisser les normes et de diminuer l'uniformité des politiques et des programmes sociaux canadiens.

La géographie joue également un rôle dans la qualité de vie des femmes, ainsi que les différents services, occasions et mesures de soutien à leur disposition. Chaque année, le Centre canadien de politiques alternatives (McInturff, 2017) publie un rapport intitulé « Le meilleur et le pire endroit où être une femme au Canada ». Même si la situation et l'histoire de chaque ville sont uniques (et qu'aucun classement ne peut tenir compte de l'ensemble des expériences vécues par les divers groupes de femmes), l'auteure du rapport laisse entendre à juste titre que la comparaison entre les villes est importante pour comprendre les problèmes et les progrès.

COUP D'ŒIL SUR LES FEMMES AU CANADA

- Les femmes représentent 50,4 % de la population canadienne.
- D'ici 2031, les femmes âgées pourraient représenter 24 % de la population totale.
- En 2011, 18 % des femmes et des filles vivaient dans des régions rurales.
- En 2011, près de 4 % des femmes étaient autochtones (Premières Nations : 61 %, Métisses : 32 % et Inuites : 4 %).
- La population de femmes autochtones croît nettement plus rapidement que la population de femmes non autochtones (20 % comparativement à 4 % de 2011 à 2014).
- Une femme sur cinq (21 %) est immigrante; ce chiffre est à la hausse.
- Presque une femme sur cinq (19 %) appartient à une communauté racialisée; parmi les groupes les plus importants, 24 % des femmes sont sud-asiatiques, 22 % sont chinoises et 15 % sont noires).
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes d'agressions physiques, d'agressions sexuelles et de toute forme de violence.
- Les crimes haineux motivés par l'orientation sexuelle ont plus que doublé au Canada de 2007 à 2008. Ils étaient les plus violents de tous les crimes haineux.
- En 2012, plus de 2 millions de femmes (14,9 %) âgées de plus de 15 ans ont indiqué qu'au moins une incapacité limitait leurs activités quotidiennes.

(Diverses sources de Statistique Canada)

PRINCIPAUX ENJEUX AUXQUELS LES FEMMES FONT FACE

De nos jours, les femmes sont confrontées à des enjeux complexes qui se chevauchent. On les retrouve toutes les dimensions de la vie économique, politique, familiale et sociale. Il faut faire preuve de souplesse intellectuelle et reconnaître l'enchevêtrement pour se pencher sur les principaux enjeux auxquels les femmes font face. Bien souvent, les formes de marginalisation et d'exclusion se renforcent mutuellement. Les femmes elles-mêmes sont aussi complexes et diverses que les enjeux auxquels elles font face. Toutes leurs identités, expériences et histoires exercent une influence unique sur la réalité qu'elles vivent. Les enjeux auxquels elles sont confrontées ne sont pas uniquement des « préoccupations féminines ». Ils sont tout aussi importants pour les hommes; ce sont les préoccupations de tous. Bien que souvent perçues comme des incidents isolés ou graves, les inégalités vécues par les femmes peuvent avoir des répercussions permanentes considérables.

« Il nous reste encore beaucoup de questions à régler avant de pouvoir dire que les hommes et les femmes sont véritablement égaux et qu'ils ont accès à des chances égales d'épanouissement au Canada. » (Landry, 2016).

Plusieurs des enjeux les plus pressants auxquels les femmes font face sont examinés dans le présent document. Les sujets doivent nécessairement être généraux afin d’englober les expériences communes des femmes et, si possible, d’adopter une approche intersectionnelle pour illustrer la diversité des vécus. L’examen des obstacles ne part pas d’un seul point. Plusieurs chemins peuvent mener à une solution. En s’engageant dans la confusion liée aux relations de cause à effet, nous commençons à entrevoir l’enracinement profond de l’exclusion fondée sur le sexe et les interventions à plusieurs volets qui seront nécessaires pour arriver à la véritable égalité des femmes au Canada.

Même si le présent document porte sur les Canadiennes et le rôle que peuvent jouer les municipalités dans l’avancement de l’équité, le dialogue sur l’égalité des genres a une portée beaucoup plus vaste. Le genre désigne « les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement déterminés, c’est-à-dire ce qu’une société juge approprié pour les hommes et les femmes. Les attentes qui en découlent, en général limitées et stéréotypées, définissent ce que femmes et hommes peuvent faire en société » (Commission canadienne des droits de la personne, p. 7). Le genre et l’identité de genre sont des continuums assortis d’un éventail d’expériences, d’avantages et d’inconvénients. Le contenu du présent document n’aborde pas les enjeux particuliers auxquels les filles font face.

Les enjeux ci-dessous sont liés et se renforcent. Bien qu’ils ne représentent pas l’unique chemin, il s’agit d’une voie vers la compréhension des répercussions de l’inégalité sur les femmes.

- Même les femmes éduquées qui obtiennent un emploi sont victimes d’un **écart salarial** entre les hommes et les femmes, ce qui signifie que les femmes ayant le même niveau de scolarité et d’expérience gagnent un revenu inférieur à celui des hommes pour des postes semblables. Même si l’écart salarial est évalué pour un moment précis, les répercussions s’accumulent au fil de la vie des femmes, qui se retrouvent vulnérables à d’autres inégalités.
- Le travail des femmes ne concerne pas uniquement le milieu de travail, mais aussi la maison. Les femmes assument un **fardeau disproportionné de responsabilités liées à la famille et aux soins** qui limite leur temps et leur marge de manœuvre financière.
- Le risque de **violence et d’autres inégalités en matière de santé** préoccupent également les femmes. Toutefois, de piètres résultats sur le plan de la scolarité, de faibles revenus et un nombre limité de possibilités d’emploi ainsi que des besoins familiaux complexes peuvent rendre les femmes vulnérables aux maladies et aux préjudices.
- Malgré le passé chargé de militantisme et de mobilisation des femmes, **les voix des femmes sont toujours marginalisées**, ce qui renforce les systèmes androcentriques et

les façons de voir le monde. Les femmes de collectivités marginalisées doivent surmonter des obstacles encore plus importants à leur inclusion. Les femmes ne seront jamais totalement incluses si elles n'ont pas la possibilité de faire entendre leurs préoccupations et d'amener le gouvernement, l'éducation, l'emploi, les services et la vie de famille à changer.

1. Écart salarial entre les sexes, et effets tout au long de la vie

« Dans le monde entier, les femmes gagnent moins que les hommes. Le sexisme touche les emplois auxquels les femmes ont accès, l'argent qu'elles gagnent et la façon dont la société valorise leur travail... Trop souvent, les gouvernements prennent des décisions concernant les politiques et les dépenses sans avoir dûment examiné leurs conséquences pour les femmes et leurs répercussions sur l'écart de ressources et de possibilités entre les sexes » (Oxfam Canada, 2017, p. 2).

Au cours des 40 dernières années, il y a eu un revirement spectaculaire de la représentation des femmes dans les universités. Aujourd'hui, les femmes sont généralement plus instruites que les hommes; celles-ci représentent 60 % des diplômés. La proportion de femmes possédant un diplôme universitaire a progressé deux fois plus vite que la proportion d'hommes, de sorte que les femmes ont nettement dépassé les hommes (de plus de 6 %) en 2015. Toutes les femmes n'ont pas bénéficié des mêmes avancées s'agissant des possibilités d'instruction. Les femmes handicapées ont deux fois moins de chances d'obtenir un diplôme de baccalauréat ou d'un niveau supérieur que les femmes non handicapées (15,7 % et 30,7 % respectivement). Si plus de 50 % des femmes autochtones ont suivi des études postsecondaires, ce pourcentage est moins élevé que celui des femmes non autochtones (65 %) (2011).

Bien que leur niveau d'études ait progressé, les femmes ont plus de chances de connaître le chômage, le sous-emploi et l'emploi précaire que les hommes. Il y a un décalage clair entre les possibilités d'études croissantes et les résultats sur le marché du travail pour les femmes. Ce décalage est encore plus prononcé pour différentes catégories de femmes. Le taux de chômage des femmes autochtones s'élève à 11,2 %, soit près du double de celui des femmes non autochtones (5,8 %), et ce taux double presque pour les femmes sans diplôme ni certificat (19,8 %). Le revenu médian des femmes autochtones est inférieur d'environ 25 % à celui des femmes non autochtones. Il y a également des écarts considérables entre les groupes, les Métis gagnant plus que les Inuits et les Premières Nations.

Au Canada, les femmes restent largement moins rémunérées que les hommes. L'écart salarial entre les sexes mesure la différence entre les revenus des hommes et des femmes. Au premier abord, on peut supposer que l'écart salarial reflète simplement la plus faible proportion de

femmes sur le marché du travail ou le plus grand nombre de femmes ayant un emploi à temps partiel. En réalité, les données sur l'écart salarial qui comparent des hommes et des femmes ayant un niveau d'instruction équivalent et travaillant dans les mêmes secteurs confirment que les disparités persistent. Même si de plus en plus de femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur et intègrent la population active, il subsiste un écart salarial notable entre les hommes et les femmes au Canada. Même les femmes qui travaillent dans des secteurs très rémunérateurs à prédominance féminine (comme les soins infirmiers) gagnent moins que les hommes.

En 2015, les femmes ont gagné 87 cents pour chaque dollar gagné par les hommes (OCDE, 2018). Si l'écart salarial diminue depuis plusieurs dizaines d'années, il reste significatif. L'écart de revenu touche diverses catégories de femmes, mais est plus prononcé pour les femmes autochtones, racialisées ou handicapées. Si une femme commence sa carrière à un taux de rémunération inférieur, elle aura des revenus plus bas tout au long de sa vie. Cela signifie qu'elle ne disposera pas des mêmes ressources pour financer sa famille, sa santé, ses intérêts sociaux et sa retraite. Cet écart peut également limiter la capacité des femmes à assumer le coût d'un logement, à quitter un environnement violent, à accéder à des services et à subvenir aux besoins de leur famille.

Il existe plusieurs obstacles propres aux femmes qui continuent à limiter leur bien-être économique. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel (où les deux tiers environ sont des employés), et la garde des enfants est la raison invoquée par un quart de ces femmes. La probabilité d'absence et d'interruption du travail (absences de longue durée prévues en lien avec la grossesse et absences ponctuelles de courte durée dues à un enfant malade) est également plus élevée que les femmes que chez les hommes. Des recherches antérieures ont montré que les absences et les interruptions du travail étaient stigmatisées et qu'elles réduisaient les chances de promotion et d'augmentation des revenus. Ces recherches semblent indiquer que les femmes seraient confrontées à davantage de discrimination et de sexisme au travail que leurs homologues masculins, mais aussi que leur travail est moins valorisé.

Si un nombre croissant de femmes sont formées dans des secteurs traditionnellement à prédominance masculine (par exemple, les sciences, la technologie, les mathématiques, le commerce), beaucoup d'autres continuent d'être orientées vers des emplois majoritairement féminins. Les Canadiennes restent plus susceptibles de travailler dans des secteurs traditionnellement « féminins » comme l'enseignement, les soins infirmiers, le travail social, la vente, les services et l'administration. En 2015, 56,1 % des femmes travaillaient dans ces secteurs, contre 17,1 % des hommes. Cette représentation a peu varié par rapport à 1987, où ces chiffres étaient de 59,2 % et 15,7 % respectivement. Les professions principalement exercées par

des femmes tendent à être rémunérées à un taux salarial inférieur à celui des professions exercées majoritairement par des hommes, même à niveau égal de compétences.

Un niveau d'études élevé est essentiel au bien-être économique, étant donné qu'il tend à préserver les gens du chômage. Fait intéressant, un niveau d'études élevé compte davantage pour l'emploi des femmes que pour celui des hommes. Dans le passé, on disait aux femmes que la hausse de leur niveau d'instruction favoriserait l'égalité économique. Si l'écart de revenu a diminué avec la hausse du niveau d'études des femmes, il n'a pas disparu (même dans les secteurs à prédominance féminine). Les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés et sous-représentées dans ceux bien rémunérés. La faible valorisation des professions exercées principalement par des femmes par rapport à celles majoritairement exercées par des hommes contribue également à cette inégalité de rémunération entre les sexes. Il est nécessaire de lutter contre les stéréotypes à l'école afin d'encourager davantage de femmes à travailler dans des secteurs à prédominance masculine. Ce faisant, non seulement on diversifie les connaissances et les compétences dans ces domaines, ce qui donne la possibilité aux femmes d'être plus productives et novatrices, mais on améliore également le revenu potentiel des femmes.

Les municipalités peuvent travailler sur de nombreux fronts pour réduire l'écart salarial entre les sexes et ses effets. Elles peuvent non seulement instaurer des pratiques d'équité salariale au sein de leur administration, mais aussi valoriser, former et promouvoir les femmes à tous les échelons de l'organisation. En garantissant des pratiques d'embauche et de promotion équitables non seulement pour les femmes, mais aussi pour diverses catégories de femmes, les municipalités favorisent l'innovation dans les programmes, la créativité, l'inclusion et la croissance. En reconnaissant les difficultés uniques auxquelles les femmes font face, les pouvoirs locaux peuvent investir dans les femmes et collaborer pour lever les obstacles structurels qui limitent les possibilités qui leur sont offertes. Les politiques municipales qui prennent en compte l'écart salarial entre les sexes et les stéréotypes qui y sont associés donnent lieu à des programmes et des services plus inclusifs et efficaces. À terme, elles améliorent le bien-être économique et social local. En l'absence de prise en charge de la lutte contre l'écart salarial, ses causes et ses effets par les municipalités, il est peu probable que des progrès notables soient accomplis à l'égard de l'amélioration de la vie des femmes au Canada.

« [...] L'écart salarial existe dans chaque province et dans chaque grande catégorie professionnelle, bien qu'il y ait des variations. L'écart de revenu annuel entre les hommes et les femmes a à peine changé ces vingt dernières années, alors même que le niveau d'études des femmes a dépassé celui des hommes » (Grant, 2017).

2. Charge disproportionnée pesant sur le temps et l'argent des femmes

Les femmes tendent encore à être plus responsables des enfants et des autres membres de la famille, ainsi que du bon fonctionnement du foyer. Les femmes passent plus de temps que les hommes à s'occuper de leurs enfants. En 2010, les femmes ont passé en moyenne 50,1 heures par semaine à s'occuper de leurs enfants sans être rémunérées, soit plus du double du temps passé par les hommes (24,4 heures) (Milan, 2011). Les femmes consacrent également plus de temps que les hommes aux tâches ménagères, dont la lessive, le ménage, le jardinage, l'entretien et les courses. En 2010, les femmes ont consacré 13,8 heures par semaines aux tâches ménagères, contre 8,3 heures pour les hommes (Milan, 2011).

Des services de garde d'enfants subventionnés accessibles, à faible coût et adaptés sont essentiels au bien-être économique et social des familles, ainsi qu'à la croissance de l'économie canadienne. D'après l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), au Canada, les frais de garde des enfants sont parmi les plus élevés au monde. Comparé à d'autres économies nationales similaires, le Canada dépense près de 20 % de moins dans le subventionnement de la garde d'enfants (Statistique Canada, 2015). Le subventionnement de la garde d'enfants varie à l'échelle du Canada; le Québec affiche les coûts les plus bas. C'est toujours la mère qui se charge principalement de la garde des enfants, malgré le nombre croissant de femmes réintégrant la population active après avoir eu des enfants. Il est nécessaire d'offrir des services de garde d'enfants abordables afin de réduire la pauvreté chez les femmes. Lorsque les services de garde sont abordables, les femmes sont plus susceptibles de retourner à la vie active, de mieux gagner leur vie et de bénéficier d'une plus grande stabilité économique. Les congés de maternité payés ont supprimé une partie du stress financier, tout comme la hausse des politiques et des programmes inclusifs en milieu de travail dans tout le pays. Lorsqu'on aide les femmes à rester en milieu de travail et gagner leur vie (si elles le désirent), celles-ci sont plus à même de surmonter les difficultés financières associées à la fondation d'une famille.

Du fait de l'écart salarial, de l'inégalité sur le plan des occasions d'emploi et des exigences de travail supplémentaire non rémunéré au sein du foyer, les femmes présentent davantage de risques de vivre dans la pauvreté. En 2012, plus de 1,5 million de Canadiennes vivaient dans la pauvreté (Fondation canadienne des femmes, 2017). Les raisons pour lesquelles il existe un lien entre le sexe et la pauvreté sont nombreuses. Parmi les causes structurelles de la pauvreté des femmes figurent les salaires inférieurs, les prestations de retraite inadaptées, la réduction des aides sociales et un niveau disproportionné de responsabilités familiales (Morris et Gonsalves, 2005). En outre, les femmes sont touchées différemment par la pauvreté selon leur âge, leur origine, leur race, leur orientation sexuelle et d'autres aspects de l'identité. Les femmes autochtones, racialisées, handicapées, les mères seules et les immigrées sont plus susceptibles

d'être pauvres. Les femmes âgées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes âgés, et l'effet de ce désavantage est amplifié par l'espérance de vie supérieure des femmes.

Les effets de la pauvreté des femmes dépassent largement la vie des femmes concernées. La pauvreté touche les enfants, car ils courent alors davantage de risques d'être en mauvaise santé et d'avoir un moins bon parcours scolaire. La pauvreté est également un facteur de l'activité criminelle, étant donné que les personnes optent pour d'autres façons de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Les coûts des soins de santé augmentent également lorsque les femmes et les personnes à leur charge recherchent des soins de santé supplémentaires afin de faire face aux effets de la malnutrition sur la santé, aux problèmes de santé mentale et à la prédisposition à d'autres maladies. De plus, la pauvreté limite le choix des femmes en matière de lieux de refuge et contribue à les rendre vulnérables à la violence.

Les administrations municipales jouent un rôle important lorsqu'il s'agit de soutenir les femmes et les familles en fournissant des services, notamment des services de garde. La création et la mise en œuvre de programmes répondant aux besoins des femmes et de leur famille peuvent aider les femmes à réintégrer le marché du travail si elles le souhaitent, ainsi qu'à prendre soin de personnes sans être rémunérées, tout en ayant un fardeau financier allégé. Les programmes municipaux sont ceux qui ont le plus d'effets sur la vie quotidienne des femmes et de leur famille, étant donné qu'ils sont locaux et adaptés aux besoins des collectivités. En reconnaissant la charge disproportionnée pesant sur les femmes, les administrations locales peuvent réduire les difficultés que rencontrent les femmes, et ce faisant, réduire leur vulnérabilité à la pauvreté et accroître leur bien-être.

« Le travail non rémunéré à la maison inclut toutes les activités que les personnes réalisent pour s'occuper les uns des autres et pour gérer leur foyer. Étant donné qu'il n'est pas rémunéré et qu'il concerne les particuliers, il n'est pas officiellement reconnu comme du "travail". Les féministes ont exigé que les gouvernements mesurent et valorisent les tâches domestiques non rémunérées, et soutiennent ceux qui se chargent de ces tâches. » (ICREF, Luxton)

3. Risque de violence et inégalité en matière de santé

La violence à l'égard des femmes a des répercussions négatives sur la vie des femmes, de leur famille et des collectivités. La violence à l'égard des femmes est un problème grave et persistant qui touche de nombreuses femmes. Au Canada, les femmes ont 20 % plus de chances d'être victimes d'un crime avec violence que les hommes lorsque tous les autres facteurs de risque sont pris en compte (Boyce, 2014). La violence à l'égard des femmes porte atteinte aux droits fondamentaux des femmes à l'intégrité physique et à la liberté en la soumettant à la torture et à

un traitement cruel, inhumain et dégradant. Ces droits sont inscrits dans les traités sur les droits de la personne ratifiés par le Canada. La violence à l'égard des femmes constitue également une forme de discrimination fondée sur le sexe (Johnson et Colpitts, 2013).

Il faut nécessairement prendre en compte l'intersectionnalité lorsqu'on examine l'effet de la violence sur les femmes et la santé des femmes. De nombreux facteurs interagissent avec le sexe et font augmenter le risque de violence. Même s'ils ne sont pas des causes directes de violence, ils participent au risque de victimisation. Par exemple, c'est chez les femmes de moins de 25 ans que l'on observe la plus forte incidence de violence conjugale, de violence sexuelle, de féminicide et de harcèlement criminel (traque furtive). Le vieillissement, la grossesse et le handicap sont également des situations de vulnérabilité pour les femmes. Les femmes de plus de 65 ans sont plus susceptibles d'être victimes de violence conjugale que les hommes du même âge. Les femmes lesbiennes et bisexuelles ont deux fois plus de chances d'être victimes de violences que les hommes gays et bisexuels. Les taux de victimisation avec violence sont également supérieurs pour les femmes ayant des problèmes de santé mentale. Les femmes autochtones présentent un risque deux fois plus élevé d'être victimes de violence.

En 2015, le taux d'homicide perpétré contre les femmes par leur partenaire intime était cinq fois supérieur au taux d'homicide où la victime était un homme. La violence est la principale raison pour laquelle les femmes cherchent un refuge, notamment dans des maisons de transition et des foyers d'accueil d'urgence. La violence à l'égard des femmes se produit non seulement sur les lieux de résidence (35 %), mais aussi sur les lieux de travail (30 %). Les femmes qui travaillent dans des milieux à prédominance masculine ou dans l'industrie du sexe sont aussi plus susceptibles d'être victimes de violence. La fréquence des activités de soirée (travail, cours du soir, réunions en soirée, bénévolat, sorties dans les bars, les boîtes de nuit ou les pubs, sorties au restaurant et dans les magasins, présence à des événements sportifs, entre autres) est également associée à un taux plus élevé d'incidents violents touchant les femmes.

Les femmes victimes de violence subissent des effets immédiats et à long terme. La violence a des conséquences graves sur la santé physique, émotionnelle et génésique, la sécurité physique et la sécurité financière des femmes, ainsi que sur leur capacité à créer un environnement sûr et sécuritaire pour elles-mêmes et leurs enfants. Pour les femmes, les blessures physiques, l'hospitalisation, les fausses couches, l'anxiété, la dépression et même la mort figurent parmi les conséquences et les effets de la violence. De plus, le viol et les autres formes de violence sexuelle peuvent avoir des conséquences à long terme telles que le trouble de stress post-traumatique, des troubles de l'alimentation et l'abus de certaines substances.

La violence n'est pas la seule menace pesant sur la santé et le bien-être des femmes. Même si leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes, les femmes ont des difficultés à

accéder à des services de soins de santé et à des services en lien avec la santé. La santé mentale des femmes peut être affectée par le stress, les charges de travail croissantes, la violence, la peur, la discrimination, l'insécurité alimentaire et d'autres expériences difficiles, mais pourtant courantes. Certaines femmes sont particulièrement susceptibles de connaître un degré de bien-être inférieur, notamment les femmes âgées, les réfugiées et les immigrantes, les femmes vivant dans la pauvreté, les femmes racialisées et les femmes handicapées. Par exemple, les femmes autochtones présentent un risque deux fois plus élevé d'être atteintes d'un handicap que les femmes non autochtones (8 % contre 4 %). Près de la moitié des ménages inuits a connu l'insécurité alimentaire (43 %), tandis qu'un quart a manqué de nourriture (23 %).

Les administrations municipales et leurs partenaires sont en première ligne lorsqu'il s'agit de protéger des femmes. Si ces administrations veillent à ce que les services de santé soient accessibles, accueillants pour les familles, abordables, à proximité des transports publics, adaptés sur le plan culturel et sensibles aux préoccupations des femmes, l'égalité des genres dans le domaine de la santé progressera. Si les femmes ne sont pas en sécurité et en bonne santé, elles ne peuvent pas aller au travail, prendre soin de leur famille et participer à la vie communautaire. En prenant des mesures pour protéger la santé et la sécurité des femmes, les administrations créent des collectivités plus dynamiques, des économies plus fortes et de la cohésion culturelle, ce qui améliore la qualité de vie de tous.

Femmes autochtones assassinées et disparues

Un nombre démesurément élevé de femmes autochtones ont été assassinées ou sont portées disparues au Canada. La Gendarmerie royale du Canada a publié un rapport (2014) montrant que les femmes autochtones ont plus de chances d'être victimes de violences que leurs homologues non autochtones. En 2011, les femmes autochtones représentaient environ 11,3 % du nombre total de femmes portées disparues, alors qu'elles ne représentent que 4 % de l'ensemble des femmes du Canada. En outre, entre 1980 et 2012, les femmes autochtones ont été surreprésentées dans le nombre d'homicides de femmes (16 % de l'ensemble des homicides de femmes).

En 2016, le gouvernement du Canada a ouvert l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. L'Enquête nationale est réalisée indépendamment du gouvernement et vise à examiner les causes systémiques de l'ensemble des formes de violence à l'encontre des femmes, des filles et des membres des communautés 2ELGBTQ d'origine autochtone au Canada.

Aujourd'hui, les femmes autochtones et leurs alliés sensibilisent le public à la violence et aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes autochtones, et s'emploient à faire changer les choses au sein du gouvernement et d'autres institutions. Les administrations municipales sont invitées à s'efforcer de donner suite à plusieurs appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation, ainsi qu'à soutenir équitablement les membres des collectivités autochtones au moyen de politiques et de programmes, en mettant en place des collaborations inclusives et en travaillant avec les services de police.

4. Mise sous silence de la voix des femmes

La représentation des femmes demeure une priorité clé pour la réalisation d'avancées dans les municipalités canadiennes et d'autres ordres du gouvernement. Sans l'équilibre entre les sexes, les femmes sont confrontées à des obstacles qui les empêchent de participer au processus démocratique. Cette absence d'équilibre limite également leur capacité et leur pouvoir d'influencer les politiques et les pratiques de gouvernance. La participation et la représentation des femmes contribuent à renforcer la démocratie du Canada et à améliorer l'efficacité de ses institutions. En outre, cela favorise une diversité accrue des réflexions et des expériences, permet de bâtir une citoyenneté plus inclusive et importante, et produit les conditions propices à l'autonomisation des groupes marginalisés.

L'Organisation des Nations Unies (2005) estime qu'il faut au moins 30 % de femmes élues pour que leur voix soit entendue au sein des gouvernements. Au Canada, les femmes représentent seulement un petit pourcentage de maires et de conseillères municipales à l'échelon municipal (18 % et 28 % respectivement). D'après ces chiffres, le Canada aurait besoin de 1 408 femmes de plus élues à des charges publiques pour atteindre la cible de 30 %. Des raisons invoquées pour expliquer le niveau de participation inférieur des femmes comprennent les renseignements inadéquats, le manque de contacts, la discrimination, les responsabilités familiales et l'absence de politiques inclusives (Fédération canadienne des municipalités, s. d.).

En 2015, le gouvernement fédéral a atteint la parité hommes-femmes au sein du Cabinet pour la première fois. Le Canada se classe actuellement au 64^e rang pour ce qui est de la représentation des femmes au Parlement, selon l'Union interparlementaire (2018); en décembre 2017, les femmes représentaient 27 % des membres élus. L'endroit où vous vivez au Canada influence beaucoup la représentation des femmes, étant donné que les femmes sont plus susceptibles d'être élues dans les régions urbaines que dans les régions rurales (Sculthorp, 2017).

La représentation des femmes dans des postes de direction constitue également un objectif important quant à l'égalité et à l'amélioration des perspectives pour les femmes tout au long de leur vie. En partie grâce aux efforts visant l'équité en matière d'emploi, la parité entre les hommes et les femmes continue d'évoluer dans le secteur public en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de direction. Il importe toutefois de noter que ces avancées n'ont pas toujours entraîné l'intégration d'une grande diversité de femmes ni causé un changement dans la direction. Les femmes demeurent nettement sous-représentées dans le secteur privé. En fait, les femmes représentent seulement 21,6 % des 500 membres du conseil d'administration du *Financial Post* (Conseil canadien pour la diversité administrative, 2017) et occupent moins que 10 % des emplois les plus rémunérés dans les 100 meilleures entreprises au Canada (Rosenzweig & Company, 2018). Les femmes détiennent seulement un poste de vice-président sur quatre et un poste de PDG sur six.

La mise sous silence structurelle de la voix des femmes aux tables de prise de décision limite non seulement les possibilités pour les femmes dans ces milieux, mais aussi la nature inclusive des produits et des services offerts. Les femmes dirigeantes influençant le processus décisionnel de haut niveau ouvriront la voie vers l'égalité des genres. Le fait d'entendre davantage la voix des femmes augmente les possibilités de mentorat et de réseautage, et encourage d'autres femmes à rechercher des occasions d'avancement. Pour ce qui est du résultat net, les entreprises dont l'effectif est le plus diversifié sont beaucoup plus susceptibles d'enregistrer des rendements financiers supérieurs aux normes de l'industrie.

Les administrations municipales peuvent renforcer l'autonomie des femmes en éliminant non seulement les obstacles à leur participation dans les organismes communautaires, mais aussi à leur élection. Lorsque les représentants élus reflètent la population qu'ils servent, ils sont plus susceptibles de favoriser les programmes et les services les plus efficaces et les plus appropriés. La présence d'une diversité de femmes en politique assure également qu'une vaste gamme d'expériences vécues sont prise en compte, étant donné que les différents types d'exclusion se recoupent souvent. L'administration municipale doit aussi créer de la place pour une diversité de femmes à tous les échelons de l'organisation, y compris la haute direction et la gestion. Comme c'est la fonction publique qui élabore les politiques et fournit les services municipaux, il est essentiel que l'on utilise d'entrée de jeu une approche qui intègre les femmes pour toutes les initiatives. En créant des espaces sûrs pour favoriser la voix, les idées et les préoccupations des femmes, les administrations municipales peuvent être des chefs de file du changement.

EFFORTS DE CHANGEMENT DE L'UNESCO ET DE LA COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO

L'égalité des femmes est une question centrale du travail de l'UNESCO. L'égalité entre les hommes et les femmes constitue l'une de deux priorités globales de l'UNESCO, alors que le développement équitable et durable est l'un de ses objectifs principaux. Le développement social inclusif (qui englobe l'égalité des femmes) appuie le fait de « permettre aux gens de créer et d'utiliser des connaissances pour construire des sociétés justes et inclusives ». Les efforts visant l'amélioration de l'égalité des femmes soutiennent également la mission de l'UNESCO qui est « de créer et d'utiliser des connaissances pour construire des sociétés justes et inclusives ». La Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) prend aussi des mesures stratégiques pour promouvoir l'égalité et la paix dans les villes du Canada (CCUNESCO 2014).

En 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté l'« Agenda 2030 », qui comprend des objectifs de développement durable (ODD) visant à guider les programmes de développement. L'UNESCO a participé activement à l'élaboration des objectifs et elle s'engage à contribuer à la mise en œuvre des priorités transversales en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, de droits de la personne et d'élimination de la pauvreté (Brooks, 2016). Les dimensions sociales de l'Agenda 2030 et ses objectifs en matière d'inclusion sociale, d'élimination de la pauvreté extrême, de diminution des inégalités, de politiques d'inclusion pour les villes et de processus décisionnel accessible et participatif, font écho au mandat de l'UNESCO.

« L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes constituent un objectif et un outil de développement durable. » (CGLU Femmes, 2015)

L'UNESCO contribue à l'atteinte des objectifs de développement durable grâce à ses programmes et ses réseaux. En plus d'agir en tant que responsable de l'ODD 4 (Éducation), l'organisme aide à la réalisation d'autres objectifs comme la promotion de la paix et de sociétés inclusives, la promotion du bien-être, l'autonomisation des femmes et des filles, la réduction de l'inégalité et la création de villes inclusives et sécuritaires. Les réseaux de l'UNESCO, dont la Coalition internationale des villes inclusives et durables - ICCAR, contribuent à la réalisation des ODD. La Déclaration de Bologne, adoptée en 2016 par le Comité du pilotage global de la Coalition internationale, réitère la place centrale de l'égalité des genres dans les travaux de la Coalition (paragraphe 4 et 11).

Lancée par l'UNESCO en 2004, la **Coalition internationale des villes inclusives et durables - ICCAR** est un réseau de plus de 500 villes à travers le monde qui placent la solidarité globale et la collaboration au cœur d'un développement urbain inclusif, libre de racisme et de toute forme de discrimination, incluant la discrimination contre les femmes. Composée de sept coalitions régionales ou nationales, cette plateforme permet aux villes de connecter et de travailler ensemble.

Rôle de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD)

Le réseau le plus vaste d'administrations municipales militant contre la discrimination et pour l'inclusion au Canada est la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), ci-après la Coalition. Ce réseau fait partie des sept coalitions régionales de partout dans le monde qui forment la Coalition internationale des villes inclusives et durables, dirigée par l'UNESCO. La Coalition a pour principal objectif d'élargir et de renforcer les droits de la personne en assurant la coordination et la responsabilité partagée des administrations locales, des organismes municipaux de la société civile et d'autres institutions démocratiques. À ce jour, la Coalition compte plus de 70 membres signataires. La Commission canadienne pour l'UNESCO supervise la Coalition au Canada et coordonne ses activités.

La Coalition promeut l'inclusion en encourageant l'intégration des questions d'égalité et de diversité dans les politiques, la planification et les aspects liés aux programmes des administrations municipales, et en appuyant les initiatives communautaires. Le cadre opérationnel de la Coalition est structuré autour de dix engagements communs qui sont essentiels à l'atteinte des objectifs d'inclusion et d'équité. Ces dix engagements définissent des domaines d'action prioritaires comme l'emploi, l'hébergement, les services de police, les activités culturelles et l'engagement citoyen. L'adhésion à la Coalition découle d'une volonté commune de réaliser deux objectifs : mettre en commun des expériences et renforcer les politiques afin d'accroître l'inclusion. La Coalition est bien placée pour sensibiliser la population aux défis auxquels font face les femmes au Canada et pour permettre aux municipalités de prendre des mesures. Elle est aussi bien placée pour faire avancer la réalisation des objectifs énoncés dans l'Agenda 2030 et pour mettre en œuvre des pratiques prometteuses qui font une différence.

POSSIBILITÉS POUR L'ADMINISTRATION MUNICIPALE

Lorsque les femmes sont sérieusement engagées dans la gouvernance et les services municipaux, il devient possible de créer des collectivités où le changement est possible. Les administrations municipales ne sont pas seulement capables d'adopter une optique d'égalité des genres dans la planification urbaine et la prise de décision, mais elles ont également le devoir de le faire afin de bien servir leurs résidents. Les organismes de femmes locaux et leurs partenaires, les établissements d'enseignement, les organismes privés et autres intervenants clés travaillent depuis longtemps avec les administrations municipales pour sensibiliser la population aux enjeux auxquels les femmes font face. Il existe donc de vastes connaissances concernant des pratiques prometteuses, des ressources et des outils aux fins d'inclusion. Les recommandations suivantes résument plusieurs idées clés tirées de l'expérience des organismes et des personnes ayant à cœur l'égalité des femmes.

«L'étude de la planification et de la prise de décision en matière d'aménagement urbain nous permettent de voir les différences et les inégalités entre les femmes et les hommes (les filles et les garçons), ainsi que celles qui existent entre les femmes elles-mêmes. Nous sommes conscientes qu'il y a toujours une discrimination sexuelle dans les plans et les services. Nous demandons aux décideurs de repérer les préjugés sexistes et de veiller à ce que les services répondent aux besoins des femmes et des hommes, et qu'ils favorisent l'égalité.» (Initiative : une ville pour toutes les femmes [IVTF] et Ville d'Ottawa, 2017)

1. Faire participer les femmes à la discussion

En faisant en sorte d'inclure des intervenants d'horizons variés à toutes les étapes de leurs travaux (planification, consultation, mise en œuvre, évaluation), les administrations municipales accroissent l'efficacité de la conception et de la prestation des programmes. Afin d'obtenir les meilleurs résultats, les municipalités doivent établir des relations de confiance entre les femmes. Les collectivités et les groupes de femmes peuvent participer à différents niveaux, et l'administration peut maximiser leur effet en reconnaissant leur expertise, en étant ouverte à leurs rétroactions, en tenant compte des suggestions et en faisant rapport de la façon dont on a répondu aux rétroactions. La participation de femmes de divers horizons permet de sensibiliser et de planifier de façon appropriée et adaptée afin d'assurer une participation équitable et représentative.

L'administration municipale peut faire participer les femmes de façons concrètes :

- Utiliser des campagnes de communication axées sur le genre;
- Établir des budgets selon le genre afin de promouvoir la participation des femmes aux initiatives de consultation et de planification;
- Fournir des renseignements, de la formation et du financement pour que les femmes posent leur candidature (par exemple, la Fédération canadienne des municipalités a préparé un guide à l'intention des candidates);
- Offrir des possibilités de mentorat et de parrainage aux femmes faisant partie d'une administration municipale afin de faciliter leur croissance professionnelle;
- Établir une commission ou un comité sur la situation des femmes dans votre municipalité;
- Utiliser des événements pour les femmes aux fins de rayonnement;
- Veiller à ce que les consultations soient accessibles et aient lieu à des endroits pratiques et à ce qu'elles appuient la participation (allocation pour service de garde d'enfants, billets de transport public, etc.);
- S'assurer qu'une diversité de femmes est représentée de façon équitable au sein de tous les comités municipaux;
- Adopter une optique d'égalité des genres dans la planification et la gestion de la relève afin d'encourager la représentation des femmes à tous les niveaux de l'effectif municipal.

Pratiques prometteuses

Le comité Women's Advocacy Voice of Edmonton (WAVE) est une initiative de la Ville d'Edmonton, appuyée et approuvée par le conseil municipal, qui favorise et encourage l'égalité, la possibilité, l'accès aux services, la justice et l'inclusion des femmes dans la ville. Le comité WAVE est formé de 15 bénévoles d'expériences et de milieux divers; il est d'ailleurs l'un des premiers du genre au Canada. Il aide à assurer que des perspectives uniques concernant les femmes et les filles sont incluses dans les conversations qui forment la ville.

La Ville de Burnaby a participé au projet « Young Women Civic Leaders » (jeunes femmes dans des rôles d'autorité municipale) (2013-2016) et l'a appuyé; ce projet visait à promouvoir et à encourager la participation entière de jeunes femmes de milieux divers à tous les niveaux de la vie municipale, politique et communautaire. Ce projet a été mené par la Justice Education Society of BC et a été financé par Condition féminine Canada.

La Ville de Montréal organise depuis 2015 en collaboration avec le Conseil des Montréalaises « Cité Elles Mtl », deux journées et demie de formation, de réseautage et de simulation d'une séance du conseil municipal pour les femmes intéressées par la gouvernance et la politique municipale. Inspirée par l'expérience de Simul*ACTIONS* du Groupe Femmes, politique et démocratie, Cité Elles MTL est l'occasion rêvée de faire vivre une expérience inspirante à des femmes représentatives de la diversité montréalaise.

2. Offrir des programmes propres à chaque sexe et adopter une approche intersectionnelle

Les expériences personnelles des avantages et des désavantages sont mieux comprises en tant que facettes de l'identité. Le recours à une approche intersectionnelle quant au travail des administrations municipales présente des avantages importants, puisque cela permet une approche détaillée de l'étude sur les façons dont les avantages et les désavantages sont liés dans notre vie. Adopter une approche intersectionnelle pour le travail municipal permet de trouver des réponses efficaces aux problèmes sociaux émergents et persistants, et d'assurer la meilleure qualité de service à tous les membres du public.

L'administration municipale peut adopter une approche intersectionnelle à sa gouvernance et à ses programmes de façons concrètes :

- Demander quels sont les obstacles auxquels peuvent faire face les personnes ayant une gamme d'identités différentes alors que vous concevez les programmes et les politiques;
- S'assurer que les consultations comprennent une diversité d'identités (par exemple, s'assurer que les consultations avec des femmes comprennent des femmes handicapées, des femmes de couleur, des femmes qui vivent dans la pauvreté, des femmes autochtones, etc.);
- Trouver des occasions d'offrir des services ou des programmes intersectionnels au public (par exemple, services aux transgenres handicapés, services culturels à des femmes autochtones vivant dans la pauvreté, ou des cours de préparation aux élections municipales à l'intention des femmes de couleur);
- Former des employés municipaux pour qu'ils reconnaissent leur propre intersectionnalité et comprennent que les personnes sont avantagées et désavantagées;
- Appuyer les partenariats publics-privés pour aider les femmes entrepreneurs à réussir et à croître;
- Avoir recours à des communications visant les femmes afin de faire connaître les ressources locales offertes pour aider les femmes dans le besoin (par exemple, information et soutien pour les victimes de violence, logement abordable).

Pratiques prometteuses

Les villes de Lethbridge (Alberta), Vancouver (Colombie-Britannique), Ottawa et Toronto, (Ontario), et Stratford (Île-du-Prince-Édouard) se sont réunies dans le cadre de l'Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) afin d'élaborer le document intitulé « L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités » (Brooks et Initiative : une ville pour toutes les femmes et Brooks, 2015). Les partenaires du projet ont adopté une approche intersectionnelle pour leur travail qui consiste à créer une ressource inclusive afin d'appuyer d'autres municipalités, et d'améliorer les programmes, les politiques, les procédures et les services.

La Ville de Québec a créé un projet de prévention et d'information sur la violence domestique faite aux femmes immigrantes. Le projet vise à informer les immigrées de leurs droits et des endroits où elles peuvent obtenir de l'aide. Il comprend une variété d'outils, de formations et de feuillets de renseignements. Son but est d'améliorer le sentiment de sécurité et d'appartenance chez les femmes.

En 2012, la Ville de Longueuil a mis en place une séance d'information concernant l'égalité homme/femme dans le couple. Le programme de sensibilisation intitulé « Quand on s'aime, on s'aime égal » est depuis coordonné par le Service de police de l'agglomération de Longueuil et est dispensé auprès de participants de groupes de francisation ou d'organismes communautaires en collaboration avec les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale du territoire.

3. Gouvernance municipale en fonction de l'intégration des questions d'égalité entre les sexes

L'intégration des questions d'égalité entre les sexes constitue l'inclusion et l'application du principe de traitement et de possibilités égaux entre les femmes et les hommes. L'intégration des questions d'égalité a pour but d'intégrer complètement les considérations liées à l'égalité des genres dans les stratégies et les activités de programme, y compris les politiques, la défense des droits, la recherche, l'analyse comparative, le développement des capacités et l'évaluation. Elle prend nécessairement en compte les inégalités existantes et fait le suivi des progrès vers l'atteinte des objectifs. L'intégration des questions d'égalité entre les sexes va bien au-delà du concept de non-sexisme, qui réunit activement les différences de genre et les besoins et intérêts précis des femmes.

Les administrations municipales peuvent promouvoir l'égalité pour les femmes grâce à l'intégration de plusieurs façons concrètes.

- Intégrer une optique d'égalité des genres dans la conception et la prestation des services afin d'assurer que l'on réponde aux besoins d'une diversité de femmes est essentielle aux objectifs en matière de services d'une municipalité;
- Veiller à ce les femmes soient représentées dans tous les comités et organes décisionnels;
- Élaborer une stratégie d'entreprise sur l'égalité des genres;
- Revoir toutes les politiques municipales selon une optique d'égalité des genres afin de s'assurer qu'elles sont rédigées de façon inclusive et qu'elles tiennent compte des expériences et des besoins distincts et variés des femmes;
- Remettre en question et éliminer les rôles sexuels et les stéréotypes de genre au travail grâce à l'éducation et à la formation des employés;
- Certifier que l'ensemble des politiques et programmes d'employé sont favorables à la famille;
- Travailler avec les services de police afin de faire avancer l'égalité des genres au sein des corps policiers et des forces policières.

Pratiques prometteuses

Condition féminine Canada offre une formation sur l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+), un outil d'analyse utilisé pour évaluer la façon dont divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre vivent avec les politiques et les programmes. Le gouvernement du Canada a renouvelé son engagement envers l'ACS+ comme façon de combler les écarts de genre importants. Une formation initiale est offerte en ligne. La Ville de Cochrane (Alberta) a participé à un projet de recherche mené par la communauté qui utilisait une ACS+ pour étudier les obstacles auxquels font face les femmes de la région. Appelée « Let's Touch the Skies », la recherche explore l'interconnectivité de la marginalisation et le rôle de l'administration municipale dans la création du changement.

La Ville de Vancouver a publié une stratégie sur l'égalité des femmes en 2017. La stratégie, adoptée par le Conseil, reflète la vision de la Ville de faire de Vancouver un endroit où l'ensemble des femmes et des personnes qui s'identifient comme des femmes peuvent accéder pleinement à la vie politique, économique, culturelle et sociale. La stratégie de dix ans (2018-2028) détermine des secteurs prioritaires et énonce des mesures à prendre pour chacun. La stratégie vise à s'harmoniser aux autres stratégies et plans de la ville.

Condition féminine Canada a commandé la recherche sur l'exécution de vérifications portant sur l'égalité des genres dans les services de police. Les vérifications servent d'outil visant à effectuer l'analyse comparative de la capacité organisationnelle et de l'engagement envers l'intégration des genres dans les cadres institutionnels et opérationnels; elles peuvent également mener à la mise en œuvre de politiques, de processus et de pratiques tenant compte de l'égalité des genres. Le rapport de recherche intitulé « Gender Audits in Policing Organizations » (Vérifications portant sur l'égalité des genres dans les services de police) (Montgomery, 2012) présente des études de cas et des outils pour appuyer les organisations.

4. Utiliser des données pour éclairer la prise de décisions et faire le suivi des progrès

Dans la dernière décennie, la mesure de l'égalité au moyen de la collecte et de l'analyse de données a retenu l'attention de divers organismes internationaux. Il est aussi vrai dans le contexte municipal d'aujourd'hui que « ce qui est mesuré est réalisé ». La collecte, le suivi et l'analyse de données peuvent aider les municipalités à cerner les écarts et les tendances dans leurs organisations et leurs communautés. Ces activités créent des possibilités de croissance proactives et aident à attirer, conserver et motiver les employés divers. Les données et l'évaluation aident également à améliorer la prise de décisions afin de mieux réaliser les objectifs et les stratégies organisationnelles et celles en matière de programmes. Lorsque nous démontrons les résultats, nous montrons la valeur de l'égalité des femmes dans une organisation.

Les administrations municipales peuvent promouvoir l'égalité des femmes grâce à l'intégration de l'utilisation de données de plusieurs façons concrètes.

- Utiliser une analyse tenant compte des genres pour analyser toutes les données d'entreprise;
- Désagréger les données afin de comprendre les diverses expériences des personnes dans le contexte de l'intersectionnalité;
- Utiliser les données dans les pratiques d'établissement de rapport pour les plans stratégiques et les initiatives;
- Faire rapport des genres et d'autres formes de diversité relativement aux employés engagés et à la représentation au sein de l'effectif afin d'assurer l'égalité des genres à tous les paliers de l'administration municipale;
- Intégrer l'évaluation dans la conception des programmes et des services à l'intention du public;

- Utiliser le recensement et d'autres formes de données sur les femmes pour éclairer l'élaboration de politiques et de programmes. Les données de base pourraient comprendre le revenu, l'éducation, le logement, l'emploi, le travail non rémunéré, la violence et le crime

Pratiques prometteuses

La Ville d'Ottawa recueille des renseignements sur son personnel au moyen d'un sondage d'auto-identification volontaire. Les données agrégées sont utilisées pour définir les objectifs de l'entreprise en matière de représentation des femmes et pour analyser les indicateurs et les objectifs principaux aux fins d'inclusion. Les données sur les possibilités de développement de la carrière sont suivies et sont désagrégées afin de comprendre les expériences uniques de l'effectif qui sont indiquées dans les sondages et autres outils.

Le « Talent Blueprint: Building a Great Toronto Public Service » de la Ville de Toronto est un plan de main-d'œuvre qui explore quatre domaines prioritaires : la mobilisation des employés, la diversité, la capacité de l'effectif et des dirigeants efficaces. Il utilise les données sur la main-d'œuvre pour établir des objectifs et des mesures clés à prendre afin d'assurer que des employés engagés, diversifiés, à haut rendement, qui s'adaptent et qui sont productifs peuvent répondre aux besoins actuels et futurs de la ville de Toronto.

La Ville de Gatineau a mis en place une réunion annuelle de tous les services afin d'assurer l'intégration des mesures contenues dans le plan d'action de la Coalition (y compris l'ombudsman, les ressources humaines, la police, la culture, la planification stratégique, l'urbanisme et 3-1-1). Cette initiative permet aux participants d'évaluer les résultats pour l'année et de sensibiliser les personnes chargées de ces services au sujet de l'importance de travailler ensemble.

ALLER DE L'AVANT

170 ans.

Le moment est venu. Le changement social prend du temps, mais un autre siècle n'est pas nécessaire pour que les femmes puissent profiter d'une égalité à part entière. Comme le révèle l'examen des enjeux clés, l'interconnectivité des systèmes dans lesquels les femmes sont marginalisées est profonde. Les expériences d'inégalité que vivent les femmes ont des effets à

long terme sur leur vie. Le fait de tenir compte des effets d'entraînement de la marginalisation est vraiment la seule façon de bien comprendre ce qui est en jeu.

La mise en place des conditions propices au développement social signifie la mobilisation des municipalités de façon nouvelle et intéressante. Les administrations municipales peuvent donner une voix aux enjeux auxquels font face les femmes et se mobiliser pour éliminer les obstacles non seulement de leurs propres programmes et services, mais aussi dans l'ensemble de la communauté. Les enjeux liés aux droits de la personne constituent un domaine de responsabilité relativement nouveau pour les municipalités, et celles-ci doivent pouvoir compter sur des stratégies et des outils novateurs pour aller de l'avant. L'amélioration de l'égalité pour une grande diversité de femmes requiert la connaissance de ce que les femmes de divers milieux partout au Canada ont vécu. En reconnaissant les groupes les plus vulnérables à l'exclusion et en travaillant avec eux, les municipalités et leurs partenaires peuvent commencer à atténuer les écarts au chapitre des chances offertes et des résultats.

La prise de mesures concrètes pour éliminer les obstacles précis, l'augmentation considérable de la représentation des femmes et la destruction des systèmes de marginalisation existants constitue la seule façon de créer un changement durable. Des initiatives comme la Coalition se sont révélées excellentes pour atteindre non seulement des objectifs locaux et nationaux, mais aussi des objectifs mondiaux. En appuyant les gouvernements locaux et leurs partenaires, la Coalition encourage le développement et le partage de pratiques prometteuses. Notre capacité à mobiliser les vastes connaissances sur l'inclusion des genres qui existent déjà au Canada déterminera notre succès futur dans la gestion des enjeux sociaux, économiques et politiques.

La question qui demeure n'est pas de savoir si le moment est propice pour que les femmes communiquent leur talent, leur sagesse, leur énergie et leur passion. La question porte sur ce que nous sommes prêts à faire maintenant pour en faire une réalité.

RÉFÉRENCES

- Boyce, Jillian. 2014. La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014. Ottawa (Ontario) : Centre canadien de la statistique juridique, Statistique Canada.
- Brooks et Initiative : une ville pour toutes les femmes. 2015. L'avancement de l'équité et l'inclusion : Un guide pour les municipalités. Ottawa, Ontario : IVTF.
- Brooks, Meghan. 2016. Vers des villes inclusives et durables. Paris, France. Ottawa (Ontario) : UNESCO Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR /Commission canadienne pour l'UNESCO.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002614/261409F.pdf>
- CCUNESCO. 2014. Plan stratégique. Ottawa (Ontario) : Commission canadienne pour l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
- CGLU Femmes. 2015. De l'ODD 5 à Habitat III : Le rôle des gouvernements locaux pour la promotion de l'égalité des genres dans la perspective du développement durable. Paris, France : Commission permanente pour l'égalité des genres de CGLU. Consulté le 18 mai 2018,
https://www.uclg.org/sites/default/files/le_role_des_gouvernements_locaux_pour_la_promotion_de_legalite_des_genres_dans_la_perspective_du_developpement_durable.pdf
- Commission canadienne des droits de la personne. s. d. Cadre d'intégration d'une perspective des genres de la CCDP. Ottawa (Ontario) : CCDP
- Conseil canadien pour la diversité administrative. 2017. Bulletin de rendement 2016. Toronto (Ontario) : CCDA
- Devillard, S., et coll. 2017. Le pouvoir de la parité : avancement de l'égalité des femmes au Canada McKinsey and Company Canada.
- Fédération canadienne des municipalités. 2015. 2015 - Statistiques municipales. Ottawa, Ontario : FCM.
- Fédération canadienne des municipalités. 2015. Éliminer les obstacles à la participation des jeunes femmes aux gouvernements locaux : Guide de formation d'un groupe Bon départ pour les jeunes femmes. Ottawa, Ontario : FCM. Consulté le 21 mai 018
https://fcm.ca/Documents/tools/Women/Removing_the_Barriers_to_Young_Womens_Participation_in_Local_Government_FR.pdf
- Fédération canadienne des municipalités. s. d. Élections municipales au Canada : Guide à l'intention des candidates. Ottawa (Ontario) : FCM.
- Fédération canadienne des municipalités. s. d. Femmes dans les gouvernements locaux – Objectif 30 % : réalisations accomplies. Ottawa, Ontario : FCM.
- Fondation canadienne des femmes. 2017. Fact Sheet: Women and Poverty in Canada. Toronto (Ontario) : Women's Foundation of Canada. Consulté le 9 mai 2018
<https://www.canadianwomen.org/wp-content/uploads/2017/09/Facts-About-Women-and-Poverty.pdf>

- Forum économique mondial 2017. Rapport sur la disparité entre les sexes dans le monde. Genève, Suisse : Forum mondial sur l'éducation.
- Gendarmerie royale canadienne. 2014. Les femmes autochtones disparues et assassinées : Un aperçu opérationnel national. Ottawa, Ontario : GRC.
- Grant, Tavia. 2017. « Who is minding the gap? » *The Globe and Mail*, 12 novembre. Consulté le 19 février 2018. <https://www.theglobeandmail.com/news/national/gender-pay-gap-a-persistent-issue-in-canada/article34210790/>.
- Initiative : une ville pour toutes les femmes et Ville d'Ottawa Femmes : Optique d'équité et d'inclusion – Portrait Ottawa (Ontario) : IVTF et Ville d'Ottawa. Consulté le 21 mai 2018 http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/Snapshots/Women-Snapshot_Fr.pdf
- Johnson, Holly et E. Colpitts. 2013. La violence faite aux femmes au Canada. Ottawa (Ontario) : Institut canadien de recherches sur les femmes.
- Landry, M-C. 2016. *Poursuivre la discussion : les droits des femmes et l'égalité des sexes au Canada*. Discours principal – Célébration de la Journée internationale de la femme au Ottawa Chinese Community Service Centre Ottawa (Ontario) : CCDP
- Luxton, Meg. 2017. Valuing Unpaid Work in the Home. Ottawa (Ontario) : Institut canadien de recherches sur les femmes.
- McInturff, Kate. 2017. The Best and Worst Places to be a Woman in Canada 2017. Ottawa (Ontario) : Centre canadien de politiques alternatives.
- Milan, Anne et L-A. Keown, C. Robles Urquijo. 2011. Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe – Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré. Ottawa (Ontario) : Statistique Canada, Gouvernement du Canada.
- Montgomery, Ruth. 2012. Gender Audits in Policing Organizations. Ottawa (Ontario) : Condition féminine.
- Morris, Marika et T. Gonsalvez. 2005. Le femmes et la pauvreté. Ottawa (Ontario) : Institut canadien de recherches sur les femmes.
- OCDE 2018. « Indicateur d'écart salarial femmes-hommes ». Consulté le 19 février 2018 <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>.
- Organisation des Nations Unies. 2005. Equal Participation of Women and Men in Decision-making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership. New York, É.-U., Organisation des Nations Unies, Promotion de la femme.
- Organisation des Nations Unies. 2015. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Genève, Suisse : NU.
- Oxfam Canada. 2017. Time to Turn Feminist Words in Action: Feminist Scorecard 2017. Ottawa (Ontario) : Oxfam Canada.
- PwC. 2016. Prêts pour le changement : Mobiliser le potentiel de l'effectif féminin (Women in Work Index : La perspective canadienne). Consulté le 1^{er} mai 2018,

<https://www.pwc.com/ca/fr/services/consulting/people-change/women-in-work-canadian-insights.html>.

Rosenzweig and Company. 2018. 13^e rapport annuel Rosenzweig. Toronto (Ontario) :

Rosenzweig and Company. Consulté le 11 mai 2018

<https://www.rosenzweigco.com/media-1/the-13th-annual-rosenzweig-report-on-women-at-the-top-levels-of-corporate-canada>.

Sculthorp, Miranda. 2017. « Female Representation in Canada's Parliament: The Rural-Urban Divide from 2006 to 2015. » Women in Cities International. Consulté le 11 mai 2018

<http://femmesetvilles.org/female-representation-in-canadas-parliament-the-rural-urban-divide-from-2006-to-2015/>.

UNESCO. 2014. Plan d'action de l'UNESCO pour la priorité Égalité des genres – 2014-2021. Paris, France : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

UNESCO. 37/C4 2014-2021 Stratégie à moyen terme. Paris, France : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Union interparlementaire. 2018. « Femmes dans les parlements nationaux. » Consulté le 11 mai 2018 <http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm>.

Vancouver, Ville de 2017. Vancouver : A City for All Women (Women's Equity Strategy, 2018-2028). Vancouver (C.-B.) : Ville de Vancouver.