

Adopter une perspective intégrant la dimension de genre...



Cinq étapes pour renforcer les compétences et capacités des gouvernements locaux afin de favoriser l'égalité hommes-femmes

Septembre 2006



PROGRAMME AFRICAIN
DE GOUVERNANCE LOCALE

AVIS AU LECTEUR : Cette ébauche de document a été rédigée en collaboration avec les partenaires de la mise en œuvre du Programme africain de gouvernance locale. Environ 150 personnes issues du Canada et de douze pays d'Afrique (Mali, Tanzanie, Mozambique, Zimbabwe, Bénin, Ghana, Kenya, Malawi, Ouganda, Namibie, Burkina Faso, Botswana) ont aidé à articuler le document autour d'une série de quatre ateliers qui ont eu lieu dans des pays du PAGL au cours de 2005 et de 2006.

Ce document est un guide à l'intention des collectivités locales, connues sous l'appellation « autorités des gouvernements locaux » (AGL) visant à définir les compétences et les capacités nécessaires pour réaliser une analyse selon le genre et de promouvoir l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines de responsabilité des AGL. L'appui des AGL à l'égalité hommes-femmes augmentera les chances de tous les citoyens — femmes et hommes — de jouir d'une meilleure qualité de vie.

Le guide fera l'objet d'un projet pilote qui sera réalisé dans des AGL ciblées des pays partenaires du Programme africain de gouvernance locale (PAGL), notamment le Mali, le Ghana, le Mozambique et la Tanzanie en 2006-2007.

Finalement, il est à noter que la forme masculine non marquée du texte est utilisée afin de faciliter la compréhension du lecteur et désigne aussi bien les hommes que les femmes.

Les partenaires de la mise en œuvre du PAGL comprennent des associations nationales d'autorités ou de municipalités locales dans quatre pays de l'Afrique, deux organisations régionales d'aide technique et l'organisme africain qui représente les autorités locales en Afrique.

Voici ces partenaires :



NALAG – L'Association nationale des autorités locales du Ghana



ALAT – L'Association des autorités locales de la Tanzanie



AMM – L'Association des municipalités du Mali



ANAM – L'Association nationale des municipalités du Mozambique



CGLU-A – Les Cités et Gouvernements Locaux Unis – Afrique
(anciennement CIDMA)



FCM – Fédération canadienne des municipalités



PDM – Partenariat pour le développement municipal
(Afrique occidentale et Afrique équatoriale)



PDM – Partenariat pour le développement municipal
(Afrique orientale et Afrique australe)

Septembre 2006

ISBN : 1-89715004-0 / FCM Publication : 1052 F

Les photos de la couverture et les pages 3,5 et 7 ont été fournies par la FCM.

La photo de la page 4 est de Chuck Russell.

Les activités du Programme africain de gouvernance locale (PAGL) visent à soutenir la décentralisation et la gouvernance locale en Afrique. Le PAGL est reconnaissant envers le Fonds canadien pour l'Afrique de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) de son soutien à ses programmes et à ses publications.

© Fédération canadienne des municipalités

Centre international pour le développement municipal

24, rue Clarence, Ottawa (Ontario) Canada K1N 5P3

www.fcm.ca

international@fcm.ca



Table des matières

Introduction	2
Pourquoi utiliser le guide?	3
Qui devrait utiliser le guide?	3
Les principaux enjeux liés à la dimension de genre à prendre en compte par les AGL	3
Quelques définitions utiles	5
Comment procéder à l'évaluation	6
Étape 1: L'AGL acquiert des connaissances qui lui permettront d'aborder la problématique hommes-femmes	8
Étape 2: L'AGL sollicite un appui en faveur de l'égalité hommes-femmes	12
Étape 3: L'AGL met en œuvre une politique en matière d'égalité hommes-femmes et une planification intégrant la dimension de genre et attribue les ressources nécessaires pour atteindre l'égalité hommes-femmes	15
Étape 4: L'AGL fait la promotion de l'égalité hommes-femmes au-delà de l'AGL	18
Étape 5: L'AGL atteint l'égalité hommes-femmes	20

Introduction

Vous vous êtes peut-être déjà demandé quelle était la performance de votre gouvernement local en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes dans le cadre de leurs politiques, programmes, services, possibilités d'emploi et autres secteurs.

Lorsque les dirigeants des gouvernements municipaux du monde entier entendent l'expression « égalité hommes-femmes », ils sont vite confrontés à un manque de ressources et de connaissances pour évaluer la situation de leur propre administration en cette matière.

Ce guide a été conçu par des gouvernements locaux et autres parties intéressés comme un outil pour vous soutenir dans l'examen de la situation dans votre municipalité, et pour suggérer des mesures à adopter par les AGL et les intervenants en collaboration avec les citoyens aux fins de promotion de l'égalité hommes-femmes dans les activités et interactions des AGL.

Cet outil doit servir à évaluer sur une base régulière les capacités et compétences des AGL dans la planification et la mise en œuvre de politiques, de programmes et de services qui tiennent compte de la dimension de genre. Il évalue les AGL sous trois angles :

Les connaissances des AGL sur les sujets suivants :

- Les cadres juridiques régissant les droits de la personne des femmes, des hommes et des enfants;
- Les politiques gouvernementales pertinentes;
- Les organisations et organismes gouvernementaux nationaux et locaux possédant une expertise en analyse selon le genre et en droits des femmes;
- Le rôle des valeurs et des attitudes culturelles.

et

L'engagement des AGL :

- à jouer un rôle de chef de file;
- à amorcer un dialogue;
- à travailler avec les intervenants et leaders communautaires (membres de la communauté, organisations communautaires et entreprises locales);
- à réaliser une analyse compétente, à élaborer des politiques et des stratégies;
- à renforcer leurs capacités et à sensibiliser l'opinion;
- à gérer le processus de changement;
- à communiquer des messages présentant les avantages de l'égalité hommes-femmes.

L'outil permet aux AGL de mesurer leurs compétences en cinq étapes pour atteindre l'égalité hommes-femmes :

- Acquérir des connaissances permettant d'aborder les questions reliées au genre;
- Solliciter les appuis en faveur de l'égalité hommes-femmes au sein des AGL et de la communauté élargie;
- Mettre en œuvre des politiques, programmes et services tenant compte de la dimension de genre, et allouer des ressources aux tâches à exécuter;
- Promouvoir l'égalité hommes-femmes au-delà du cadre strict des AGL, soit auprès des citoyens, des organisations et des entreprises;
- Surveiller les progrès et les réalisations.

Pourquoi utiliser le guide?

- Pour améliorer la capacité des AGL de répondre aux besoins de tous les hommes, femmes, enfants et jeunes vivant dans la collectivité.
- Pour repérer les mesures déjà prises par les AGL pour traiter de la dimension de genre.
- Pour identifier les mesures nécessaires pour s'assurer que les AGL répondent mieux aux besoins de tous les intervenants.

- Pour savoir comment les citoyens et les intervenants peuvent travailler et appuyer les AGL dans la promotion de l'égalité hommes-femmes, et pour leur faire assumer la responsabilité de leurs progrès.

Qui devrait utiliser le guide?

Tout groupe qui souhaite évaluer les compétences et les capacités des AGL à promouvoir l'égalité hommes-femmes. Il peut servir à un groupe de représentants élus ou d'administrateurs municipaux ou à un groupe de citoyens. En principe, toutefois, le guide est destiné à être suivi par un groupe mixte des personnes mentionnées auparavant et qui sont déterminés à diriger un processus de changement afin d'apporter des améliorations dans la collectivité, y compris :

- les représentants élus,
- les représentants désignés aux organismes et comités des AGL,
- les hauts dirigeants,
- les membres du personnel municipal,
- les intervenants communautaires — individus, organisations et entreprises.

Avant de commencer : les principaux enjeux liés à la dimension de genre à prendre en compte par les AGL

Examiner les différents besoins, perspectives et expériences de femmes et d'hommes et parmi les différentes catégories de femmes (et d'hommes) dans une perspective d'égalité hommes-femmes peut contribuer à repérer les mesures concrètes à prendre pour résorber les inégalités. Certains enjeux clés de la problématique hommes-femmes que les AGL ne doivent pas oublier, sont indiqués ci-dessous.

Les obligations familiales

Dans la plupart des collectivités, les femmes assument principalement la responsabilité de s'occuper de la maison (eau, carburant, nourriture) et des membres de la famille — enfants et adultes vulnérables, y compris les



malades et les personnes âgées. Au fur et à mesure que les rôles changent, certains hommes assument des obligations plus importantes à la maison. Toutefois, face à la pandémie du VIH/sida, plusieurs obligations ont aussi été transférées aux grands-mères et aux enfants. Il est important que les AGL sachent qui assume les obligations familiales afin que les programmes et services qu'elles offrent puissent répondre aux besoins des personnes responsables.

Les travaux communautaires

En plus des obligations familiales, les femmes et les hommes effectuent aussi du bénévolat dans leurs collectivités. Même si le travail dans la collectivité ou les tâches reliées à la famille ne sont pas rémunérés, ils exigent beaucoup de **temps** et **d'énergie**. Il est important que les AGL tiennent compte du temps passé à ces obligations lorsqu'elles planifient des réunions pour solliciter les commentaires de la collectivité. Il se peut que les femmes ne soient pas en mesure d'assister aux réunions à certaines heures de la journée, ou aient besoin d'aide pour faire garder les enfants ou s'occuper de membres de la famille afin d'assister aux réunions et d'y participer pleinement.



L'importance des services offerts par les AGL

Il se peut que les femmes et les hommes dépendent des services offerts par les AGL pour répondre aux besoins de leurs familles.

C'est pourquoi il est important de se pencher sur les obstacles auxquels les individus ou certains groupes sont confrontés lorsqu'ils essaient d'accéder aux services. Parmi ces obstacles, on peut citer les handicaps physiques, l'âge, le défaut de mobilité sur le plan physique ou social, la pauvreté et l'analphabétisme.

La pauvreté

Lorsqu'ils sont pauvres, les femmes, les hommes et les enfants ont un accès limité aux ressources, et possiblement, aux services offerts par les AGL. En outre, ils sont moins susceptibles d'être en mesure de payer pour les services. Les AGL devraient reconnaître les besoins particuliers des membres de la communauté qui sont pauvres (hommes et femmes) et s'attacher à répondre à leurs besoins à cet égard.

La mobilité

Comme les femmes assument les obligations familiales et effectuent des travaux communautaires en plus d'exécuter un travail rémunéré, leurs journées sont bien remplies. Les femmes sont plus enclines à marcher ou à prendre les transports en commun avec leurs enfants ou une personne âgée, une personne handicapée ou un membre de la famille malade.

La sécurité

La violence faite aux femmes, et la peur qu'elles en ont, déterminent leurs choix et attentes à la maison, au lieu de travail et dans leurs collectivités. Davantage que les hommes, les femmes subissent la violence d'un parent ou d'une connaissance. Les AGL doivent aborder les enjeux liés à la sécurité des femmes et des jeunes filles dans la collectivité (maintien de l'ordre, éclairage, sûreté des rues, transports, etc.) et dans leurs foyers (par ex. éducation, maintien de l'ordre, soins de santé et services de crise pour femmes maltraitées, accompagnement psychologique des femmes et des agresseurs masculins, etc.).

La discrimination

Les femmes et les jeunes filles sont susceptibles de subir des traitements injustes comme la discrimination ou l'agression sexuelle dans le cadre de la prestation de services ou des pratiques d'embauche.

Une participation limitée à la prise de décisions

En dépit des progrès réalisés, les femmes sont encore moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes de direction clés et d'être élues au sein des AGL. Lorsque les femmes, les jeunes hommes et femmes, les femmes et hommes handicapés ainsi que les personnes âgées constatent qu'ils ne sont pas représentés parmi les décideurs, ils doutent que leurs opinions soient prises en compte.

Des expériences et perspectives non prises en compte

Les AGL devraient faire un effort concerté pour repérer ceux ou celles qui ne sont pas entendues à l'occasion de l'élaboration des politiques, de la planification, de la mise au point de programmes et de la prestation des services, afin qu'elles comprennent les perspectives et les besoins de tous les citoyens. Des efforts particuliers pourraient s'avérer nécessaires pour rejoindre et écouter :

- les femmes, en particulier celles assumant de lourdes obligations familiales;
- les femmes, hommes et enfants pauvres;
- les femmes et hommes (personnes) vivant avec le VIH/sida (PVIH);
- les femmes et hommes analphabètes ou moins éduqués;
- les jeunes, femmes et hommes;
- les enfants, en particulier les enfants assumant des obligations familiales;
- les femmes et hommes handicapés;
- les personnes âgées, femmes et hommes, en particulier celles vivant seules.

Quelques définitions utiles

GENRE (GENDER) : Un terme utilisé pour décrire les différences entre les femmes et les hommes qui découlent d'un processus de *socialisation* (distinctes des différences au plan de la biologie) dans diverses sociétés et cultures. Les rapports de genre, soit les relations entre hommes et femmes dans une société en particulier, évoluent en conséquence de nombreux facteurs notamment des événements économiques, sociopolitiques et juridiques, des influences externes, des facteurs environnementaux, etc. Les rela-



tions rapports de genre ne sont pas statiques, mais évoluent dans le temps. Pensez à la différence que l'on peut constater entre la vie de ses grands-parents, celle de ses parents, et la sienne, aujourd'hui.

Le genre est en général considéré comme un principe d'organisation de la société touchant notamment à la classe, l'éducation, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le lieu (rural ou urbain), etc. Lorsqu'on analyse des enjeux liés à la problématique hommes-femmes et aux rapports de genre, il est important de s'attarder aux comportements (observables) ainsi qu'aux valeurs et attitudes sous-jacentes liées à la dimension de genre qui influencent ces comportements.

ANALYSE SELON LE GENRE (*GENDER ANALYSIS*) : Un terme utilisé pour désigner le processus d'examen, selon une méthode systématique qui convient à l'enjeu ou au contexte, des perspectives, besoins et priorités de groupes de femmes et d'hommes différents (par ex. jeunes hommes et jeunes femmes; garçons et filles; femmes et hommes plus âgés; femmes et hommes handicapés, etc.). L'analyse selon le genre étudie aussi les relations, y compris les relations de pouvoir, entre les hommes et les femmes.

L'analyse selon le genre consiste en général à examiner les questions suivantes :

- Qui fait quoi? Qui se charge des travaux payés et non payés au foyer et au sein de la collectivité?
- Qui obtient quoi? Qui bénéficie de ressources et qui y a accès?
- Qui décide? Qui participe au processus décisionnel? Qui écoute-t-on et à qui accorde-t-on de l'importance?
- Qui détient des droits? (le droit au logement, à l'emploi, à la propriété immobilière et foncière, aux services gouvernementaux — eau, assainissement, soins de santé, le droit de voter, de prendre des décisions, de vivre sans être confronté à la violence, etc.)

Les résultats et conclusions d'une analyse de genre ne peuvent pas être généralisés car ils sont toujours fondés sur un contexte social, économique ou culturel particulier. Une bonne analyse selon le genre veillera à ce que les programmes et politiques élaborés et mis en oeuvre par l'AGL répondent aux divers besoins de tous les membres de la société.

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES (*GENDER EQUALITY*) : L'égalité hommes-femmes, c'est l'égalité des conditions permettant aux femmes et aux hommes de s'épanouir et de bénéficier pleinement de leurs droits, de contribuer au développement politique, économique, social et culturel de leur pays et d'en tirer parti de façon équitable. Elle peut être atteinte :

- en assurant une participation égalitaire des femmes et des hommes à la prise de décisions influant sur le développement durable de la société ou des collectivités dans lesquelles ils vivent;
- en réduisant les inégalités entre les sexes dans l'accès des femmes et des hommes aux ressources et aux bénéfices du développement ainsi qu'au contrôle exercé sur ces ressources et bénéfices.

INTÉGRATION DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (*MAINSTREAMING*) : En adoptant le *Programme d'action de Beijing* en 1995, les gouvernements se sont engagés à « intégrer la problématique hommes-femmes » dans l'ensemble de leur processus d'élaboration de politiques et de planification, ainsi que dans tous leurs programmes. Le *Programme d'action* déclare en effet que :

« ...les gouvernements et autres intervenants devraient s'employer activement et ostensiblement à intégrer la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de leurs politiques et programmes de manière à effectuer, avant de prendre une décision, une analyse de ses répercussions sur les hommes et sur les femmes. »



Comment procéder à l'évaluation

Ce qu'il faut faire pour que l'évaluation soit réalisée de manière appropriée?

L'objectif de l'évaluation est d'amorcer un dialogue sur les meilleures étapes concrètes à franchir pour promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein des AGL. Une fois le dialogue amorcé, le processus doit être poursuivi. Des discussions et réunions doivent avoir lieu sur une base permanente.

ÉTAPE 1 : DÉFINIR UN GROUPE MIXTE DE PARTICIPANTS

Il faut d'abord constituer un groupe mixte d'élus municipaux, de fonctionnaires municipaux et d'intervenants communautaires, qui participera au processus d'évaluation, et obtenir son engagement.

ÉTAPE 2 : CHOISIR UN FACILITATEUR ET DES RAPPORTEURS

Il convient de choisir un facilitateur dont le rôle est de guider le groupe à travers les étapes en fonction du temps disponible et d'aider la personne désignée pour préparer un rapport sommaire ou un plan d'action à la suite de l'évaluation. Idéalement, le facilitateur est une partie neutre qui n'appartient pas au groupe des participants qui procède à l'évaluation.

Une ou deux personnes devraient être choisies pour élaborer un rapport sommaire qui sera communiqué à une audience plus large.

ÉTAPE 3 : DISTRIBUER AUX PARTICIPANTS DES COPIES PAPIER DU GUIDE

Le facilitateur devrait distribuer le guide aux participants au moins quelques jours avant la discussion de groupe.

ÉTAPE 4 : ÉVALUATION INDIVIDUELLE DES AGL

Chaque participant devrait lire et remplir l'évaluation avec soin, un jour ou deux avant

la discussion de groupe, en se fondant sur leur propre expérience ou connaissance de l'autorité de gouvernance locale (AGL). Les participants devraient attribuer une cote à l'autorité de gouvernance locale (AGL) sur chaque point, en tenant compte des critères suivants :

● Une cote « **DE BASE** » indique que l'AGL est quelque peu au courant des questions liées à la dimension de genre et qu'elle reconnaît la nécessité d'intervenir.

○ Une cote « **EN PROGRESSION** » indique que l'AGL a reconnu la nécessité d'une intervention et a pris des mesures particulières et concrètes. Elle a amorcé un processus de collecte de l'information, de réalisation d'une analyse, de recherche de commentaires ou de rédaction de politiques et de stratégies de programme et de service.

○ Une cote « **PLEINEMENT RÉALISÉ** » indique que l'AGL est fermement engagée et a réalisé des progrès importants sur le plan de la mise en œuvre de politiques et de stratégies; elle prend des mesures de promotion de l'égalité hommes-femmes; elle surveille les progrès réalisés et rend compte de ceux-ci.

Les participants devraient prendre en note leur cote et, s'il y a lieu, les motifs qui ont guidé leur choix. Les participants devraient aussi prendre en note les domaines sur lesquels ils ne disposent pas d'information suffisante pour faire une évaluation éclairée.

ÉTAPE 5 : RÉALISER UNE ANALYSE DE GROUPE

Une fois les cotes individuelles attribuées, le groupe se réunit et discute de chaque point.

Le rôle du facilitateur est d'aider le groupe à compléter le guide en invitant les participants à offrir leur opinion et à donner des exemples, puis en recherchant un consensus

pour chacune des compétences décrites aux étapes 1 à 5 du guide.

Il convient de faire remarquer qu'il n'est pas nécessaire que l'AGL obtienne une cote « pleinement réalisée » dans un domaine avant de prendre des mesures dans d'autres secteurs. Certaines mesures, comme l'acquisition d'une expertise et l'identification de ressources peuvent être prises au même moment.

Les rapporteurs désignés devraient prendre des notes sur les discussions et noter les domaines d'entente et de désaccord.

ÉTAPE 6 : PRENDRE LES MESURES ÉVENTUELLES

Selon qui a participé à l'évaluation (par ex. représentants élus, dirigeants et personnel de l'AGL, organisations communautaires, citoyens, entreprises), les mesures suivantes doivent être prises dans le cadre des prochaines étapes du processus :

- Rencontrer des personnes et groupes aux vues similaires afin d'élaborer une stratégie sur la manière d'aborder les questions avec l'AGL;
- Rencontrer en privé un ou plusieurs représentants élus;
- Soulever les questions au cours de réunions du conseil municipal ou de comité;
- Demander à rencontrer des représentants élus ou des cadres dirigeants de l'AGL;
- Organiser une réunion publique afin de discuter des questions;
- Mettre sur pied des séances d'éducation et d'information.

QUESTIONS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION AU MOMENT DE FORMULER LES PROCHAINES ÉTAPES :

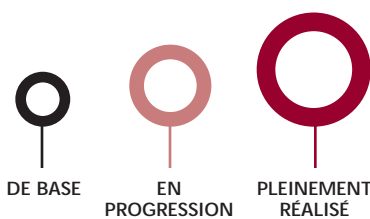
- Quels sont les domaines d'intervention prioritaires? Pourquoi?
- Quelles mesures devraient être prises de préférence par les citoyens à titre individuel? Par les groupes? Par le personnel de l'AGL? Par des élus?
- Qui, dans la collectivité, disposera de crédibilité et d'influence au sujet des questions reliées à l'égalité hommes-femmes?
- Quelles mesures seraient mieux prises conjointement avec d'autres?
- Avec qui peut-on mieux bâtir des alliances? Qui (quels groupes ou personnes) devrait-on inclure?
- Quelle résistance serez-vous susceptible de rencontrer? Comment doit-on aborder cette résistance de manière efficace et productive?

La **prochaine étape la plus importante** est de poursuivre le dialogue sur la meilleure manière de renforcer les compétences et les capacités en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes.



Étape 1

L'AGL acquiert des connaissances qui lui permettront d'aborder la problématique hommes-femmes




A. Cadres juridiques liés à l'égalité hommes-femmes

L'AGL est au courant des conventions internationales dont le gouvernement national est signataire (par ex. la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), Convention relative aux droits de l'enfant). (Au mois de mars 2006, plus de 183 pays avaient ratifié la CEDAW. Veuillez vous reporter à <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm> pour savoir si votre pays est signataire.)

- L'AGL est au courant des conventions, mais elle n'en connaît pas le contenu, ou ne sait pas si son pays est signataire.
 - L'AGL connaît un peu le contenu de ces conventions et leurs conséquences sur elle.
 - L'AGL est pleinement consciente des conséquences de ces conventions sur ses propres domaines de responsabilité.
-
-

L'AGL respecte la législation nationale et infranationale pertinente (par ex. interdiction de discrimination dans l'emploi ou le logement; égalité des salaires; congé de maternité ou de paternité; harcèlement, etc.).

- L'AGL est au courant de l'existence de ces lois, mais elle n'en connaît pas le contenu ni les conséquences à son égard.
 - L'AGL connaît un peu la législation et les conséquences de celle-ci à son égard.
 - L'AGL est pleinement consciente des conséquences de la législation sur elle, et elle prend des mesures pour harmoniser sa propre législation ou réglementation.
-
-



L'AGL connaît les politiques et stratégies nationales qui traitent de la problématique hommes-femmes et de ses responsabilités en cette matière (Politique ou plan d'action relié au genre; eau; logement; VIH/sida, etc.).

- L'AGL sait que des politiques nationales existent mais elle n'en connaît pas les détails.
- L'AGL connaît un peu le contenu de ces politiques nationales et leurs conséquences sur elle.
- L'AGL est pleinement consciente des politiques nationales intégrant la dimension de genre qui la concernent, et prend des mesures pour harmoniser ses politiques.

B. Expertise et enjeux

L'AGL connaît quelque peu l'analyse selon le genre : concepts, outils et techniques.

- L'AGL connaît un peu l'analyse selon le genre.
- L'AGL a reçu une formation sur l'analyse selon le genre et a été exposée à ses concepts et à ses outils.
- L'AGL possède une bonne connaissance de l'analyse selon le genre, est familière avec ses concepts, outils et ses applications à son égard.

L'AGL connaît les expériences et pratiques exemplaires des autres AGL pour aborder la problématique hommes-femmes.

- l'AGL est un peu au courant de l'expérience et des pratiques exemplaires des autres AGL.
- l'AGL connaît un peu les autres expériences et pratiques exemplaires, ou y a accès.
- l'AGL reconnaît la pertinence des pratiques exemplaires des autres AGL et elle prend des mesures pour les reproduire ou les adapter à son propre contexte de manière appropriée.

L'AGL connaît les valeurs, attitudes et pratiques culturelles qui appuient ou remettent en cause l'acceptation de l'égalité hommes-femmes.

- l'AGL est un peu au courant du rôle des croyances, attitudes et pratiques culturelles qui appuient ou remettent en cause l'égalité hommes-femmes.
- l'AGL connaît bien le rôle des influences, attitudes et pratiques culturelles qui appuient ou remettent en cause l'égalité hommes-femmes.
- l'AGL est pleinement consciente de ce qui précède et, elle prend des mesures pour appuyer les valeurs visant à renforcer l'égalité hommes-femmes et elle relève les défis.

C. Ressources

L'AGL est au courant qu'il existe des organismes possédant une expertise sur les questions liées à l'égalité hommes-femmes (par ex. le ministère des femmes, le Bureau des femmes, les ONG nationales, les organismes communautaires, en particulier les organismes de femmes, les associations nationales regroupant des AGL, d'autres AGL, etc.).

- L'AGL est au courant qu'il existe des organismes possédant une expertise.
 - L'AGL connaît bien ces organismes, leur travail et leurs domaines d'expertise, et elle a des contacts au sein de ces organismes.
 - L'AGL développe des relations de travail avec des organismes et elle est en mesure d'accéder à leurs ressources et d'obtenir leur appui.
-
-

L'AGL est au courant qu'il existe des organisations internationales possédant une expertise sur les questions liées à l'égalité hommes-femmes (par ex. UNIFEM, Cités et Gouvernements Locaux Unis, ONG internationales, autres associations nationales d'AGL, etc.).

- L'AGL est au courant qu'il existe des organisations internationales possédant une expertise.
 - L'AGL connaît bien ces organisations, leur travail et leurs domaines d'expertise, elle a des contacts au sein de ces organismes.
 - L'AGL développe des relations de travail avec des organisations pertinentes et elle est en mesure d'accéder à leurs ressources et d'obtenir leur appui.
-
-

Étape 2

L'AGL sollicite un appui en faveur de l'égalité hommes-femmes



DE BASE



EN
PROGRESSION




PLEINEMENT
RÉALISÉ

L'AGL accepte de jouer un rôle de chef de file pour aborder le dossier de la problématique hommes-femmes au sein de sa propre structure.

- L'AGL sait qu'elle devrait jouer un rôle.
- L'AGL sait quel rôle elle pourrait jouer et elle commence à prendre des mesures.
- Le personnel et les représentants élus exercent un rôle de chef de file en adoptant des mesures sur la question de la problématique hommes-femmes au sein de l'AGL et ce, conjointement avec la collectivité et le public, sur une base régulière.

La politique d'égalité hommes-femmes de l'AGL.

- L'AGL s'engage à élaborer une politique en matière d'égalité hommes-femmes.
- Un comité ou des fonctionnaires municipaux rédigent la politique en matière d'égalité hommes-femmes pour en discuter et recueillir des commentaires à son sujet. On recommande que le comité soit composé d'un groupe mixte de fonctionnaires municipaux, de représentants élus et de divers représentants de la communauté.
- L'AGL approuve la politique d'égalité hommes-femmes et consacre des ressources à sa mise en œuvre.



L'AGL réalise des recherches et une analyse sur la problématique hommes-femmes et collecte des données ventilées selon le sexe pour favoriser la prise de décisions.


- L'AGL reconnaît l'importance de réaliser des recherches et une analyse dans la collectivité en fonction de la dimension de genre ainsi que la nécessité de collecter des données ventilées selon le sexe.
 - L'AGL établit des systèmes de collecte des données et d'analyse et elle forme son personnel à l'analyse selon le genre.
 - L'AGL collecte des données ventilées selon le sexe, réalise une analyse selon le genre et utilise les données pour prendre des décisions dans le cadre de ses politiques et de sa prestation de services.
-
-

L'AGL respecte et sollicite l'opinion des personnes qui ont fait l'objet de discrimination ou qui ont raté des perspectives en raison de leur genre.

- L'AGL est au courant de la discrimination de genre et des principaux enjeux.
 - L'AGL connaît bien les causes sous-jacentes de la discrimination de genre et comment elle se manifeste.
 - L'AGL s'emploie activement à connaître ces perspectives, à documenter des cas et à rectifier les causes de cette discrimination.
-
-

L'AGL met l'égalité hommes-femmes à l'ordre du jour des questions devant faire l'objet d'un débat public.

- L'AGL soulève les questions liées à l'égalité hommes-femmes aux fins de discussion.
 - L'AGL appuie des forums pour débattre publiquement des questions liées à l'égalité hommes-femmes et de la mesure dans laquelle elles influent sur ses propres responsabilités.
 - L'AGL organise des forums publics aux fins de discussion et pour recueillir des commentaires et des recommandations sur les mesures à prendre.
-
-



L'AGL sensibilise à l'égalité hommes-femmes et appuie les efforts visant le renforcement des capacités dans ce domaine déployés par les représentants élus, son personnel et les personnes qu'elle a nommées.

- L'AGL soulève les questions à discuter.
 - L'AGL entreprend une évaluation des besoins sur les principaux enjeux de la dimension de genre qui sont pertinentes pour elle et identifie les ressources et l'expertise disponible pour appuyer le développement des capacités de son personnel, des représentants élus et des personnes qu'elle désigne.
 - L'AGL consacre des ressources financières et met en place des programmes de formation, de communication et d'éducation.
-
-

L'AGL recrute des responsables clés dans le dossier de l'égalité hommes-femmes au sein des groupes d'intervenants (organismes communautaires, en particulier, les organisations de femmes, les entreprises, les autres ordres de gouvernement, les professionnels, les jeunes, les personnes vivant avec le VIH (PVVIH), etc.) ainsi que de l'AGL.

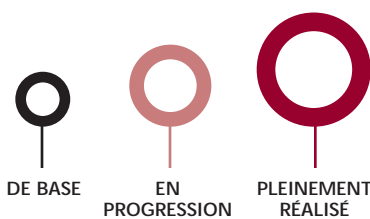
- L'AGL discute et appuie l'idée d'identifier les principaux leaders d'opinion qui feront la promotion de l'égalité hommes-femmes en son sein et dans la collectivité.
 - L'AGL identifie les responsables du dossier parmi les divers groupes (hommes, femmes, jeunes, personnes handicapées, personnes âgées) et définit leur rôle dans le cadre de sa stratégie (se reporter à l'Étape 3); elle recrute ces responsables.
 - L'AGL utilise les responsables du dossier de l'égalité hommes-femmes afin de l'aider à mettre en œuvre les composantes de la stratégie dans ce domaine (se reporter à l'Étape 3).
-
-

L'AGL veille à ce que des ressources humaines et financières adéquates soient attribuées à des programmes et services qui répondent aux besoins de tous les citoyens (c.-à-d. des groupes ayant des besoins particuliers comme les femmes, les enfants, les PVVIH, les personnes vivant avec des handicaps et les personnes âgées).

- L'AGL est au courant de la nécessité de consacrer des ressources humaines et financières pour appuyer des programmes et services qui répondent aux besoins de tous les citoyens.
 - L'AGL prend des mesures pour s'assurer que les programmes et services sont adéquatement financés et soutenus.
 - L'AGL établit un budget et autorise l'octroi de ressources humaines et financières adéquates pour venir appuyer des programmes et services sensibles à la dimension de genre susceptibles de répondre à tous les besoins des citoyens.
-
-

Étape 3

L'AGL met en œuvre une politique en matière d'égalité hommes-femmes et attribue les ressources nécessaires pour atteindre l'égalité hommes-femmes.




A. Stratégie d'intégration de la dimension de genre : politique, planification et mise en œuvre

L'AGL adopte une stratégie globale de mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre dans tous ses domaines de responsabilité (par ex. établissement du budget, cadre juridique, dotation en personnel et ressources humaines, gestion, élaboration de programmes, prestations de services, consultation, communications).

- L'AGL est au courant de la nécessité d'une stratégie de mise en œuvre de la politique d'intégration de la dimension de genre.
- Un comité ou des membres du personnel élaborent la stratégie intégrant la dimension de genre dans tous leurs domaines de responsabilité.
- L'AGL approuve la stratégie intégrant la dimension de genre et elle la met en œuvre.

L'AGL attribue des ressources afin de répondre aux besoins des hommes, femmes, jeunes, PVVIH, personnes âgées, pauvres et handicapés.

- L'AGL est au courant de la nécessité d'allouer des ressources humaines et financières pour appuyer une planification et un établissement du budget qui intègrent la dimension de genre.
- L'AGL établit un budget pour allouer des ressources humaines et financières nécessaires à une planification intégrant la dimension de genre.
- L'AGL approuve les ressources humaines et financières qui ont été dégagées pour appuyer une planification intégrant la dimension de genre.



Le service des ressources humaines (RH) de l'AGL adopte une politique et des pratiques en matière d'égalité hommes-femmes pour l'appliquer à la dotation en personnel à tous les niveaux, à l'embauche, aux promotions, aux congés de maladie, aux problématiques de harcèlement, aux avantages sociaux, aux retraites, etc.

- L'AGL est au courant de la nécessité d'adopter des politiques sensibles à la dimension de genre et aux besoins de la famille, et elle réalise des évaluations des politiques des RH et de sa dotation en personnel.
 - L'AGL approuve des recommandations d'intervention visant la dotation en personnel et les politiques des RH.
 - L'AGL applique des mesures pour s'assurer d'un équilibre de genre sur le plan de la dotation en personnel, et veiller à ce que les politiques des RH soient sensibles à la dimension de genre.
-
-

L'équilibre de genre est assuré dans les comités et organismes de l'AGL.

- L'AGL évalue la proportion d'hommes et de femmes dans les comités et organismes existants.
 - L'AGL accepte de rectifier tout déséquilibre.
 - L'AGL prend des mesures afin d'assurer un équilibre de genre dans les comités et organismes.
-
-

L'AGL emploie une langue des affaires qui est inclusive et neutre sur le plan du genre.

- L'AGL est au courant de la nécessité de réviser le langage utilisé et d'inclure la référence aux femmes et aux hommes.
 - L'AGL prend des mesures pour réviser le langage utilisé dans tous les secteurs d'activité.
 - Le langage utilisé dans tous les documents, lois et les interactions en personne de l'AGL, est sensible à la dimension de genre.
-
-



B. L'AGL offre des programmes et des services qui répondent aux besoins de tous les citoyens.

L'AGL veille à ce que toute participation des citoyens à la planification et la prestation de services soit inclusive, et elle reconnaît la diversité des opinions, perspectives et besoins des hommes, femmes, jeunes, PVVIH, personnes âgées, pauvres ou handicapées.

- L'AGL évalue d'un œil critique l'approche actuelle en matière d'engagement et la participation des citoyens afin de déterminer qui participe et qui ne participe pas.
 - L'AGL élabore une stratégie de participation des citoyens afin d'encourager l'engagement de divers groupes et elle cerne les obstacles et limites à la participation des femmes, des jeunes, des PVVIH, etc.
 - La participation des citoyens vise à obtenir la contribution de tous les citoyens et à répondre à certains besoins concernant l'heure et le lieu des réunions, les préoccupations liées à la sécurité et à la mobilité. Toutes les opinions sont respectées et prises en considération au moment de la prise de décisions.
-
-

L'AGL conçoit des processus de planification et offre des programmes et des services qui sont sensibles à la dimension de genre.

- L'AGL est au courant de la nécessité d'évaluer sa planification et sa prestation de services afin de s'assurer de répondre aux besoins de tous les citoyens.
 - L'AGL réalise une évaluation des programmes et des services en n'oubliant pas les besoins des groupes spéciaux (par ex. les femmes, l'âge, la mobilité, le degré d'alphabétisation, etc.).
 - L'AGL met en œuvre des stratégies — notamment pour veiller à ce que le personnel soit formé de manière adéquate aux questions reliées à la problématique hommes-femmes, et elle offre des programmes et services sensibles à la dimension de genre qui répondent aux besoins de tous les citoyens.
-
-

Étape 4

L'AGL fait la promotion de l'égalité hommes-femmes au-delà du cadre de sa propre structure.



DE BASE



EN
PROGRESSION



PLEINEMENT
RÉALISÉ

L'AGL appuie les intervenants communautaires (membres de la collectivité, organismes communautaires et entreprises) dans la promotion de l'égalité hommes-femmes.

- L'AGL est au courant de la nécessité d'appuyer les intervenants communautaires dans la promotion de l'égalité hommes-femmes.
 - L'AGL demande l'avis des intervenants communautaires sur la meilleure manière d'appuyer l'égalité hommes-femmes.
 - L'AGL reconnaît publiquement que les intervenants communautaires contribuent de manière positive à l'égalité hommes-femmes (par ex. prix du citoyen ou autre méthode appropriée).
-
-

L'AGL facilite le dialogue et le partage de l'information sur l'égalité hommes-femmes entre l'AGL et les intervenants communautaires.

- L'AGL est au courant de la nécessité de dialogue et de discussion au sujet de l'égalité hommes-femmes.
 - L'AGL prend des mesures pour solliciter une contribution sur les manières les plus appropriées d'encourager la communication.
 - L'AGL établit des mécanismes ou crée un organisme de dialogue permanent (par ex. groupes consultatifs, réunions, bulletins de nouvelles, articles dans les médias).
-
-



L'AGL communique avec les citoyens au sujet de l'égalité hommes-femmes.

- L'AGL est au courant de la nécessité de communiquer les mesures qu'elle a prises dans le cadre de l'analyse selon le genre et de la promotion de l'égalité hommes-femmes.
 - Un comité ou le personnel élabore une stratégie de communication auprès des divers groupes et citoyens.
 - L'AGL fait participer les citoyens, enregistre leurs commentaires et entreprend des campagnes de communications sur l'égalité hommes-femmes.
-
-

L'AGL fait face à une résistance visant sa participation à la promotion de l'égalité hommes-femmes d'une manière positive.

- L'AGL est au courant que tous les citoyens et intervenants ne comprennent pas forcément l'égalité hommes-femmes ou n'y sont pas forcément favorables.
 - L'AGL reconnaît qu'elle peut exercer un rôle de chef de file en discutant ouvertement de la problématique hommes-femmes et en répondant aux préoccupations.
 - L'AGL favorise le dialogue parmi les intervenants de l'AGL (les citoyens, les organismes communautaires et entreprises) afin de trouver des terrains d'entente et des solutions adaptées au contexte local. L'AGL fait la promotion de l'égalité hommes-femmes comme un élément clé de l'agenda national.
-
-

Étape 5

L'AGL atteint l'égalité hommes-femmes



DE BASE



EN
PROGRESSION




PLEINEMENT
RÉALISÉ

Les représentants élus et le personnel de l'AGL affichent un respect et une sensibilité au genre dans leurs comportements (c.-à-d. dans les conseils municipaux; interactions avec le personnel municipal et les citoyens).

- Les représentants élus et le personnel sont au courant de la nécessité que l'AGL se dote d'un code de conduite visant à assurer l'égalité hommes-femmes.
- Un comité élabore le code de conduite de l'AGL.
- L'AGL approuve le code de conduite qui comprend des mécanismes de responsabilisation et des conséquences claires pour ceux qui ne s'y conforment pas.

L'AGL surveille les progrès réalisés vers l'égalité hommes-femmes et rend compte de ceux-ci en ayant recours à des indicateurs mis au point conjointement par des élus, le personnel municipal et les citoyens (femmes et hommes).

- L'AGL est au courant de la nécessité de surveiller les progrès réalisés vers l'égalité hommes-femmes et de rendre compte de ceux-ci aux citoyens.
- L'AGL établit un processus et un calendrier pour la surveillance et de reddition de comptes; les responsabilités sont clairement définies et le personnel est formé.
- Le processus de surveillance mis en place par l'AGL fonctionne bien. Un rapport d'étape annuel sur les progrès vers l'atteinte des buts, objectifs et résultats en matière d'égalité hommes-femmes est rédigé et distribué largement au grand public.



L'AGL consulte les intervenants communautaires au sujet du rapport d'étape annuel sur l'égalité hommes-femmes dans son territoire.

- L'AGL est au courant de la nécessité de rendre compte au grand public des résultats obtenus vers l'atteinte des buts, objectifs et résultats sur le plan de l'égalité hommes-femmes.
 - L'AGL prend des mesures pour rendre compte des progrès réalisés et résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes, veillant à la participation de divers groupes issus de la collectivité.
 - Le rapport d'étape sur l'égalité hommes-femmes est discuté publiquement et les commentaires des citoyens sont pris en compte.
-
-

L'AGL prend des mesures correctrices pour favoriser l'égalité hommes-femmes qui sont fondées sur la participation et la contribution des citoyens.

- L'AGL est au courant de la nécessité de prendre des mesures qui tiennent compte du rapport d'étape annuel et de la participation des citoyens.
 - L'AGL crée des mécanismes d'intégration des changements fondés sur les conclusions du rapport d'étape annuel et la participation des citoyens.
 - L'AGL apporte des améliorations à la stratégie d'égalité hommes-femmes et à la mise en œuvre de politiques, d'une planification, de programmes et d'une prestation de services qui intègrent la dimension de genre.
-
-