

Administrer les municipalités en toute équité



Guide à l'intention des municipalités



Table des matières

Le mot du début-	page 3
De plus-	page 4
L'équité, ça mange quoi en hiver ?-	page 5
On est équitables, nous autres ?-	page 6
Qui décide?-	page 7
Qui utilise nos services ?-	page 8
Qui travaille pour nous ?-	page 9
Qui est mis en valeur ?-	page 10
Comment on planifie ?-	page 11
Ok... mais ensuite, on fait quoi ?-	page 12
On commence par le plan d'action...-	page 13
On continue par le suivi-	page 14
Un exemple-	page 15
Un peu d'aide des autres municipalités-	page 16
Le conseil municipal-	page 17
Les services municipaux-	page 18
Les emplois municipaux-	page 19
Les gens à l'honneur-	page 20
La planification du territoire-	page 21
Ok, mais ça va nous donner quoi ?-	page 22
Pour convaincre les sceptiques ...-	page 23
Le mot de la fin...-	page 24
Les crédits-	page 25
L'inspiration pour ce guide –	page 26
Annexe 1- C'est quoi, la compétence ?-	page 27
Annexe 2- Sortir de l'ancienne mode...	page 28



Le mot du début

Dans nos petites municipalités,
les conseils municipaux sont très près des gens
bien plus qu'en ville.
C'est un peu comme une famille,
avec ses bons coups et ses chicanes,
ses fêtes et ses semaines de sept jours.
Tout le monde ensemble pour travailler et s'amuser.
Tout le monde sur le même pied.



De plus....

Même si leur quotidien est bien différent,
que leur utilisation du territoire n'est pas la même,
les hommes et les femmes ont droit
aux mêmes services municipaux,
répondant à leurs besoins et aspirations spécifiques.

Ça tombe bien : les municipalités sont tenues
d'être équitables envers leurs citoyennes et citoyens.



L'équité, ça mange quoi en hiver ?

Une municipalité est équitable lorsqu'elle offre le même traitement aux hommes qu'aux femmes et ce, dans trois aspects distincts :

1. La représentation
2. Les ressources humaines et matérielles
3. Le traitement des demandes et besoins



On est équitables, nous autres ?

- Qui décide ?
- Qui utilise nos services ?
- Qui travaille pour nous ?
- Qui est mis en valeur ?
- Comment on planifie ?



Qui décide?

Au conseil municipal :

- Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes ?
- Le choix des personnes à la suppléance à la mairie et aux délégations est-il équitable ?
- Les dossiers des conseillères et conseillers sont-ils décidés par tout le conseil, en raison des compétences (voir Annexe 1) et intérêts des personnes ?
- Compte-t-on autant d'hommes que de femmes à la présidence des comités para-municipaux ?
- Les conseillères et conseillers ont-ils les mêmes opportunités pour assister à des formations, congrès et colloques ?
- L'horaire des réunions tient-il compte des charges familiales ?
- Les caucus sont-ils tenus selon un décorum qui permet à tous les membres du conseil d'être à l'aise et de s'exprimer facilement ?



Qui utilise nos services ?

- La proportion de femmes (filles) est-elle la même que celles des hommes (garçons) dans les activités de sports? De culture? De loisirs en général?
- Les activités sont-elles surtout prévues pour les garçons (ex: planches à roulette, baseball, financement des activités à l'extérieur de la municipalité)?
- La fréquentation de la Maison des Jeunes est-elle vraiment mixte?
- Les subventions municipales et les prêts de locaux sont-ils alloués dans les mêmes proportions aux organismes féminins et masculins (ex: Chevaliers de Colomb, AFÉAS)?
- Les heures d'ouverture des bureaux municipaux sont-elles établies en fonction des charges familiales des personnes travaillant hors de la municipalité?
- Certaines personnes ont-elle des problèmes de transport ? (femmes au foyer, aînés, cheffes de famille monoparentales, handicapés...)



Qui travaille pour nous ?

Y a-t-il autant d'hommes que de femmes fonctionnaires ?

Les emplois contractuels et les emplois saisonniers sont-ils occupés davantage par des femmes que des hommes ?

Qu'en est-il pour les stages ?

Si le service d'incendie est majoritairement masculin, retrouve-t-on plus de femmes dans d'autres services (ex: bibliothèques, Maison des jeunes, camps de jours, entretien paysager, organismes professionnels en loisirs) ? Les salaires sont-ils systématiquement plus élevés dans les emplois dits masculins ?

Le personnel électoral est-il composé à part égale de femmes et d'hommes ? Leurs salaires sont-ils différents ?

Les comités de sélection sont-ils mixtes ?



Qui est mis en valeur ?

- Lors de la reconnaissance du travail bénévole, honore-t-on autant des femmes que des hommes?
- En toponymie, les bâtiments, rues et lieux publics portent-il autant des noms d'hommes que de femmes?
- Favorise-t-on l'utilisation de termes neutres ou féminisés dans les documents municipaux ? (Ex: fonctionnaires plutôt qu'employés, population plutôt qu'habitants... voir annexe 2)



Comment on planifie ?

- Dans la planification du territoire, tient-on compte des besoins des femmes et des hommes (ex: sécurité, emplacement des parcs, stationnement des commerces, circulation) ainsi que de leurs dépendants (jeunes bébés, enfants et ados) ?
- Dans les consultations publiques, vient-il autant d'hommes que de femmes ? A-t-on trouvé des solutions pour inciter les femmes à venir aux rencontres (heures et lieux, invitations plus spécifiques)
- Le comité consultatif d'urbanisme est-il mixte ?
- Tient-on compte de l'impact des décisions sur les charges familiales des femmes et des hommes, et plus spécifiquement celles des familles monoparentales ?



Ok... mais ensuite, on fait quoi ?

Vous avez maintenant un peu le portrait du fonctionnement de votre municipalité au quotidien. Dans une situation optimale, les femmes et les hommes devraient être traités de la même manière, dans les trois champs suivants :

- la représentation et la prise de décision;
- l'accès aux ressources municipales, à l'emploi et à la formation;
- le traitement des demandes, besoins et intérêts.

Est-ce le cas ? En partie ? Pas du tout ? Une fois que vous avez déterminé quels sont les forces et les défis de votre municipalité, en ce qui a trait à l'égalité entre les femmes et les hommes, il est important de définir maintenant un plan d'action.



On commence par le plan d'action...

Si certaines municipalités préféreront débiter le plan d'action en adoptant une politique d'équité (un exemple sera disponible bientôt), d'autres aimeront mieux consulter d'abord les divers groupes communautaires et fonctionnaires de la municipalité, afin de déterminer quelles seront les priorités dans ce dossier.

Le plan d'action doit comprendre les champs d'action définis dans la première section, les initiatives proposées pour corriger les lacunes, un échéancier de réalisation et même un budget, si le besoin est. Mais généralement, comme vous le verrez dans les exemples proposés dans les pages suivantes, il s'agit surtout de réorganisation, de promotion locale et de volonté du conseil municipal.



On continue par le suivi

L'important, c'est qu'il y ait une personne, si possible du conseil ou du bureau municipal, qui soit responsable du suivi. En déterminant un échéancier de réalisation, celle-ci pourra suivre l'évolution du dossier et en faire rapport au conseil.

Avec une petite grille, il est possible d'évaluer l'avancement de l'égalité femmes-hommes, et ce, annuellement.

Voyez un exemple à la page suivante:



PLAN D'ACTION POUR ADMINISTRER LA MUNICIPALITÉ EN TOUTE ÉQUITÉ

PERSONNE RESPONSABLE :
CONSEILLER MUNICIPAL, DISTRICT NUMÉRO 1

Dossier	Actions	Échéancier	Responsable	Autre	\$\$
Qui décide?	Faire une rotation du poste de suppléance à la mairie à tous les trois mois	Immédiatement	Le conseil municipal		NON
Qui travaille pour nous ?	Définir une politique d'embauche équitable	Fin 2005	Direction générale	Conseil municipal	NON
Qui est mis en valeur ?	1. Demander aux organismes de présenter un homme et une femme comme bénévole de l'année;	Juillet de chaque année	Loisirs	Organismes communautaires	NON
	2. créer une banque de noms de femmes pour les nominations de bâtiments et rues	Fin 2005	Comité de toponymie	Société d'histoire	NON
Comment on planifie ?	Consulter les groupes de femmes et d'hommes	Lors du processus de consultations publiques	Urbanisme	CPE, Cercle de Fermières, Chevaliers de Colomb, etc.	NON



Un peu d'aide des autres municipalités

Voici quelques pistes de solutions qui proviennent de diverses municipalités et qui ont fait leurs preuves. Chez vous, vous en aurez sûrement d'autres, à vous de choisir celles qui font votre affaire.



Le conseil municipal

Votre conseil municipal est majoritairement masculin ?

Décidez ensemble de l'attribution des dossiers selon la division proposée par le MAMSL : voirie, hygiène du milieu, administration, urbanisme, loisirs et sécurité publique. Lors de la discussion en caucus, évaluez de façon réaliste la charge habituelle de travail de chaque dossier en tenant compte des charges familiales. Truc : deux membres du conseil partageant les responsabilités de chaque dossier conjuguent ainsi intérêts et expériences.

Faites la rotation de la fonction de mairesse suppléante ou maire suppléant à intervalles réguliers (ex : changement de personne à tous les trois mois).

Favorisez la présence de deux membres du conseil (femme et homme) au comité consultatif d'urbanisme, aux loisirs et dans les autres comités.

Donnez la chance à chaque membre du conseil de participer à des formations, colloques, congrès et assises des unions municipales. Mieux encore, allez-y ensemble !

Lors des élections, encouragez les femmes qui s'impliquent déjà à se présenter; annoncez publiquement les formations disponibles pour elles.

En collaboration avec l'école, organisez un « Conseil municipal d'un jour ». Faites de l'équité entre les garçons et les filles une priorité.

**Votre conseil municipal est majoritairement féminin :
inversez la procédure !!**



Les services municipaux

- Classez les inscriptions selon le sexe et l'âge et analysez la situation.
- Créez un poste de responsable des loisirs et sensibilisez cette personne à l'importance d'offrir des services autant aux filles (femmes) que garçons (hommes).
- Tenez compte des charges familiales lors de la tarification des services, et plus spécifiquement pour les familles pauvres ou monoparentales; il est souvent plus équitable de tarifer peu et d'assumer les coûts dans la taxation générale.
- Favorisez les activités gratuites.
- Faites une soirée de consultation sur les besoins et intérêts des gens, en ce qui a trait aux loisirs mais également à l'aménagement des parcs, aux services municipaux, etc. N'oubliez pas d'inviter distinctement les groupes masculins et féminins, ainsi que les enfants de l'école, responsables des services de garde et ados, à participer.
- Sensibilisez la Maison des Jeunes à l'importance d'avoir des activités mixtes et élaborer un programme avec des filles et des garçons. Si les sites de planches à roulettes sont populaires, il en va de même pour le théâtre ou les cours de photographie; encouragez les filles (ou les garçons) à y participer.
- Modifiez l'horaire pour qu'au moins un soir de semaine, les gens aient accès au bureau municipal.



Les emplois municipaux

- Faites une petite analyse de la situation des fonctionnaires : salaires, avantages sociaux, allocation forfaitaire lors des séances publiques, accès à la formation.
- Annoncez publiquement les offres d'emploi pour l'aide d'appoint en entretien régulier ; publiez les conditions et le salaire. Si possible, alternez femmes et hommes. La tonte du gazon et la peinture, ça n'a rien de spécifiquement masculin...
- Favorisez les stages réguliers en urbanisme, loisirs, transport, environnement; alternez leur attribution femme/homme.
- Lors d'emplois et de stages rémunérés, assurez-vous que le comité de sélection est mixte. Les titres d'emplois devraient être féminisés ou comprendre la mention : poste disponible pour femmes et hommes.
- Si la présidence d'élection est allouée à une femme, offrez le poste d'assistant à la présidence à un homme, ou vice-versa.



Les gens à l'honneur

- Mettez en valeur vos bénévoles par une soirée de bénévolat, des articles dans les journaux, des plaques dans les bureaux municipaux. Alternez femme et homme ou nommez-les ensemble (ex : couple très impliqué).
- En vue de l'attribution des noms de rues, parcs et édifices municipaux, constituez une banque de données de noms de femmes et d'hommes en demandant à la société d'histoire ou association féminine (AFÉAS, Cercle de Fermières) de vous offrir des noms de femmes à mettre en valeur. Sinon, utilisez des noms neutres (rue des Hirondelles, École des Trois-Temps).
- Assurez-vous que les documents publics utilisent un langage neutre ou mettant en valeur la présence des hommes et des femmes (voir exemple en annexe 2).
- Présentez les réalisations de vos bénévoles lors de concours de promotion municipaux (ex: Prix Jean-Marie-Moreau et Dollard-Morin, Phoenix de l'environnement, concours Villes et villages fleuris, etc.).



La planification du territoire

- Assurez-vous que le comité consultatif d'urbanisme, s'il existe, est mixte. Favorisez la co-présidence homme/femme ou alternez la présidence.
- Lors de la planification, consultez également les groupes de femmes, les services de garde et les résidences pour personnes âgées.
- Déterminez les besoins en transport adapté et collectif. Renseignez-vous auprès de votre MRC afin de savoir s'il existe des subventions et des programmes en transport public (pacte rural, subventions au transport adapté, etc.).
- Tenez compte des besoins en logement à coût abordable. Ainsi, toute municipalité devrait avoir des logements peu chers ou alors subventionnés.
- Trouvez des solutions aux problèmes de sécurité des gens; dans ce domaine, la perception de danger, réel ou non, est une entrave sérieuse à la liberté de mouvement.
- Encouragez la création de comités d'embellissement et de préservation du patrimoine; une municipalité attrayante renforce le sentiment d'appartenance de celles et ceux qui y vivent.



Ok, mais ça va nous donner quoi ?

- Une représentation plus diversifiée, donc une municipalité avec une vision plus englobante ;
- Des activités répondant plus précisément aux goûts et aux besoins des gens, donc plus d'inscriptions et de participation;
- Une reconnaissance du potentiel de plus de gens (conseil municipal, bénévoles, fonctionnaires, stagiaires) ;
- Une planification du territoire adaptée de façon plus étroite aux besoins spécifiques des femmes et des hommes ;
- Une plus grande satisfaction des citoyennes et citoyens face au conseil municipal.

Et surtout, parlez-en ! Présentez votre plan d'action à votre population et tenez-la au courant des initiatives réalisées en ce sens. Parlez-en également, aux municipalités avoisinantes, vos bonnes pratiques deviendront contagieuses !



Pour convaincre les sceptiques ...

On vous dit que la réalité des femmes et des hommes n'est pas vraiment différente ?

Allez sur le site Internet de Statistique Canada où vous trouverez gratuitement plusieurs données sur votre municipalité, classées selon les femmes et les hommes:

- La répartition selon chaque groupe d'âge
- Le niveau de scolarité
- Le type de famille (familles bi-parentales, monoparentales) et leur revenu
- Le revenu individuel, le taux d'activité et le taux de chômage
- Les types d'emploi (temps plein, partiel)



Le mot de la fin...

**Dans nos petites municipalités,
on est beaucoup à travailler fort
et à faire des merveilles avec peu
à améliorer tout le temps
les petites choses qui font
toute la différence.
Tout le monde ensemble sur le même pied.**



Crédits

Rédaction : **Kim Cornelissen**

- Élu(e) municipale à Saint-Marc-sur-Richelieu
- Membre du comité de coordination du Réseau des élu(e)s municipale de la Montérégie
- Conseillère en concertation et développement (politique municipale)

Consultation: **Lise Moisan**

- consultante en analyse différenciée selon les sexes (ADS)

À la relecture :

Anne Michaud

- Ville de Montréal

Annie Morin

- CRDM

Daniel Drouin

- Conseil régional en environnement de la Montérégie (CRE)

Élaine Hémond

- collectif Femmes et démocratie

Georgette Tremblay

- CRDM

Julie Lévesque

- Réseau québécois de Villes et villages en santé

Les membres du Comité Femmes et ville Sorel-Tracy

Nicole Brais

- Ville de Québec

Graphisme :

Anne-Marie Boucher

Réalisation : (octobre 2003)

Réseau des élu(e)s municipales de la Montérégie , en collaboration avec le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM)

Cette publication a été rendue possible grâce au programme « A égalité pour décider » du Secrétariat à la Condition féminine.



L'inspiration pour ce guide

Ce guide d'équité dans les municipalités, inspirée de la méthode dite des 3-R, a été conçu suite à une mission de la délégation du comité condition féminine en développement régional de la Montérégie, en mai 2003, en Scanie, dans la section méridionale de la Suède.

Extrait du guide « Just Progress » produit par le ministère suédois de l'industrie, de l'emploi et des communication (ISBN-91-38-31896-2) – traduction libre.

« La méthode des 3-R a été développée par Gertrude Åström et l'association suédoise des autorités locales. Celle-ci a surtout été utilisée par les autorités locales afin de déterminer et d'analyser le degré d'influence dont jouissent les femmes et les hommes dans l'administration municipale, leurs relations avec celles-ci et les normes qui prévalent dans ce secteur. La méthode des 3-R a également été utilisée par d'autres organismes, tant en Suède qu'à l'international. Cette méthode inclut de la collecte de données, de graphiques et d'information de type quantitatif, qui constitue ensuite la source d'une analyse qualitative de la situation (et des solutions à y apporter) ».

L'auteure tient à remercier chaleureusement l'ensemble des Suédoises et Suédois qui ont rendu possible la conception de ce guide destiné aux petites municipalités québécoises.



Annexe 1

C'est quoi, la compétence ?

Les conseils municipaux sont décisionnels ; la compétence requise est en rapport avec les qualités fondamentales de tous les gens qui exercent un leadership dans les milieux décisionnels:

- Écoute et sens de la justice
- Disponibilité
- Honnêteté et équité (tiens, tiens...)
- Logique
- Vision d'ensemble



Annexe 2

Sortir de l'ancienne mode...

Le document que vous avez entre les mains a été rédigé en utilisant des termes qui mettent en valeur tour à tour les femmes et les hommes. Parce que les hommes, comme les femmes, font partie intégrante de nos municipalités. Par souci d'équité... et de respect.

À titre d'exemple, voici quelques termes utilisés :

Population ou gens plutôt que...	habitants
Fonctionnaires plutôt que...	employés
Couple plutôt que...	conjoint
Présidence plutôt que...	président
Ados plutôt que...	adolescents

