

Favoriser des environnements propices à un leadership inclusif Étude de cas du programme Femmes canadiennes en politique locale (FCPL)

« Aujourd’hui, les femmes participent dans la politique, mais comment peuvent-elles s’épanouir et réussir dans cet environnement qui les empêche d’être authentiques? Nous avons besoin de mécanismes pour changer les anciennes façons de faire. Ce type de changement nécessite la volonté individuelle des personnes habilitées à l’apporter, associée à un soutien dans les processus et les comportements à l’échelle institutionnelle. » - L’équipe de *Femmocracy Now* à Moncton, N.-B.

Introduction

Les occasions de leadership dans le secteur municipal sont limitées pour la plupart des femmes et cette expérience est plus prononcée pour les femmes qui possèdent plusieurs dimensions de la diversité. Des obstacles systémiques les empêchent d’entrer en politique et de rester à la tête des municipalités. Ces problèmes systémiques comprennent les préjugés, la discrimination systématique, les politiques ou pratiques d’exclusion et les responsabilités à triple fardeau. Les gouvernements locaux ont la responsabilité de créer des espaces d’autonomisation et de soutien où les femmes peuvent s’épanouir en tant que dirigeantes et décideuses.

Le programme Femmes canadiennes en politique locale (FCPL) de la FCM a accordé 18 subventions à des municipalités et à leurs partenaires communautaires dans chaque province, afin de promouvoir et d’accroître la participation équitable aux processus électoraux et civiques. Un type d’initiative ayant émergé des subventions a été les formations électorales afin de renforcer les connaissances et les compétences nécessaires au leadership municipal. Certaines municipalités se sont également attaquées à des problèmes systémiques qui ne peuvent pas être résolus uniquement par des activités de renforcement des capacités. Le présent document met en lumière un certain nombre d’initiatives visant à éliminer les obstacles structurels à un leadership municipal inclusif. Il a été préparé pour servir de ressource aux autres municipalités qui souhaiteraient se concentrer sur la création d’environnements plus favorables à un leadership diversifié et inclusif.

1. L'autonomisation par le biais de comités directeurs

Afin d'accroître la représentation et l'efficacité de leurs projets locaux, les partenaires des subventions de l'Initiative des collectivités inclusives (ICI) ont établi des comités directeurs composés de membres de la collectivité d'identité et d'expérience diverses afin de superviser la conception et la mise au point de leurs initiatives. Hamilton, Ont. et le YWCA ont créé un comité directeur composé de jeunes leaders queer et PANDC de la collectivité pour planifier les activités du projet ICI et ont rémunéré ses membres pour leur participation. Plus que de simples mécanismes de contrôle, les comités directeurs ont permis aux membres de renforcer leurs compétences en matière de leadership et de créer des réseaux. Les membres ont ainsi eu l'occasion de s'engager civiquement sans être confrontés aux obstacles financiers qui excluent souvent les groupes sous-représentés de ces espaces. Il s'agissait également d'une déclaration précieuse sur l'importance de la rémunération de la participation communautaire.

2. Évaluations institutionnelles

Parfois appelées audits sur l'égalité des sexes et la diversité, des évaluations institutionnelles ont été réalisées pour faire le point sur la manière dont les structures, les opérations et les pratiques municipales ont une incidence sur les différents groupes. Les municipalités et leurs partenaires ont mené des processus consultatifs auprès des électeurs, des experts municipaux, du personnel et des personnes ayant une expérience vécue afin de mieux comprendre les défis et la manière de les relever. Le projet municipal de Rossland, C.-B., sur le leadership et la diversité « Pride and Power », axé sur la représentation des membres de la communauté LGBTQ2S+, en est un exemple. Une enquête rigoureuse a été menée au moyen d'une recherche analyse documentaire et de séances d'écoute et d'apprentissage avec des groupes de la fierté et des représentants de la Ville. Elle a donné lieu à des recommandations que Rossland peut mettre en œuvre pour soutenir la diversité et l'inclusion de manière plus importante dans le cadre de ses politiques, ses programmes et ses pratiques.

De même, Moncton, N.-B., s'est associée à Femmocracy Now pour effectuer une analyse approfondie de ses politiques et de ses programmes et pour faire pression en faveur d'un engagement plus important en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. S'inspirant du parcours qu'elle a suivi pour devenir officiellement bilingue, Moncton a examiné ses outils opérationnels et de gouvernance afin de réduire ou d'éliminer les préjugés systémiques qui empêchent les femmes de participer aux structures municipales. La recherche s'est penchée plus particulièrement sur les codes de conduite, les politiques liées aux ressources humaines et les règles de participation des conseils.

3. Établir des réseaux professionnels

Le manque de relations sociales et politiques est souvent cité comme l'un des principaux obstacles à l'accès des femmes, des personnes racialisées et des personnes issues de la diversité des genres aux fonctions municipales. Le projet de la Ville d'Edmonton, Alb., et de Parity YEG a contribué à forger ces relations essentielles pour favoriser la collaboration entre les différentes communautés. Le concours politique virtuel et un programme de mentorat hybride ont non seulement permis aux participants de perfectionner leurs compétences en matière de rédaction politique, mais les ont également mis en contact avec des conseillers municipaux qui les ont encadrés lors de la rédaction de leur document de politique. L'expérience a été bien accueillie par les participants, qui se sont familiarisés avec les questions locales et ont noué des relations précieuses avec les conseillers municipaux. Ces jumelages ont également été bénéfiques aux conseillers qui ont acquis une compréhension plus intersectionnelle des questions communautaires qu'ils ont l'intention d'intégrer dans leur travail et leurs activités de défense en tant qu'agents publics.



4. Réimaginer le leadership

Les notions patriarcales de leadership ont dominé la politique municipale au Canada et évoquent souvent les notions de hiérarchie, de pouvoir sur les autres et de compétition. Cette définition étroite du leadership est en soi un obstacle à l'entrée en politique des femmes, des personnes issues de la diversité des genres et des personnes PANDC, car elle peut être incompatible avec les systèmes de valeurs et les modes de vie de nombreuses personnes. Le projet « Les visages du leadership » mis en œuvre par la Ville de Peterborough, Ont., et la Community Foundation of Greater Peterborough a travaillé avec des personnes PANDC et issues de la diversité des genres pour réimaginer collectivement le leadership. Par le biais de recherches et d'ateliers, les partenaires et les participants ont réfléchi à des moyens de faciliter l'entrée des groupes en quête d'équité dans ce parcours

de leadership, à leur propre parcours vers le leadership et à la manière dont les leaders peuvent être mieux soutenus.

Ce projet a inspiré d'autres initiatives que la Ville envisage de mettre en œuvre pour faire participer les femmes, les personnes PANDC et les personnes issues de la diversité des genres à la politique locale. L'équipe est optimiste quant aux répercussions durables du projet. Comme l'a déclaré le partenaire ICI de la Ville de Peterborough, « il s'agit d'un travail de qualité qui permet d'établir les fondations d'un changement systémique qui finira par être mis en œuvre à long terme ».

5. Investir dans des environnements plus inclusifs

Pour créer des environnements municipaux plus inclusifs dans lesquels les femmes de toutes identités peuvent s'épanouir, les municipalités doivent investir dans la compréhension des facteurs d'exclusion et dans leur capacité à y remédier. L'équité entre les genres et les stratégies municipales sont des outils essentiels pour créer un espace inclusif. Ce processus comprend généralement la réalisation d'une analyse comparative entre les sexes afin de comprendre les structures, les activités et les pratiques de la municipalité dans une perspective intersectionnelle fondée sur le genre. Cette recherche, qui peut être menée à l'interne ou à l'externe, constitue ensuite la base de la stratégie de la municipalité visant à assurer l'équité entre les femmes et les hommes, qu'elle soit autonome ou intégrée dans une stratégie plus large en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. De renseignements supplémentaires sur les étapes de ce processus sont disponibles dans notre ressource [Considérations pour l'élaboration d'une stratégie municipale d'équité et d'inclusion des genres](#).

Consultez notre site Web pour découvrir le programme FCPL.

La définition des femmes du programme FCPL comprend toutes les personnes qui s'identifient comme telles, y compris, mais sans s'y limiter, les personnes transgenres, non binaires et de diverses identités de genre.

Le programme FCPL est mis en œuvre en partenariat avec les membres de la FCM, les associations provinciales et territoriales (APT), ainsi que les principaux partenaires nationaux et les parties prenantes locales. Il est financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).