

ARGUMENTS ÉCONOMIQUES EN FAVEUR DE L'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS



Introduction

Le secteur des transports est un vecteur de croissance économique : il crée des emplois, relie les biens et les services aux marchés, élargit l'accès aux soins de santé, à l'éducation et aux possibilités d'emploi, et réduit la pauvreté en temps. Les dépenses liées aux transports représentaient environ 2 % du PIB mondial en 2015¹. Elles jouent un rôle crucial dans la promotion non seulement de la croissance économique, mais aussi du progrès et de la cohésion sociale. En outre, le secteur des transports est un levier essentiel dans la lutte contre les émissions de carbone et le changement climatique².

Les prestataires de transport peuvent bénéficier d'une augmentation du taux d'utilisation des transports et d'une optimisation des opérations en tenant compte des besoins et des habitudes de déplacement des différents groupes d'utilisateurs — les femmes, les personnes à mobilité réduite, les jeunes et les personnes âgées. Les femmes, en particulier, sont largement sous-représentées parmi les prestataires de services du secteur des transports. Le point de vue des passagères est rarement pris en compte, et elles continuent à rencontrer des difficultés sur le plan de l'accessibilité, du coût et de la sécurité. Le personnel du secteur des transports est fortement dominé par les hommes. Les femmes restent largement sous-représentées dans les agences du secteur des transports et leur voix n'est souvent pas entendue dans les processus d'élaboration des politiques et de planification. En tant qu'utilisatrices, les habitudes de déplacement des femmes diffèrent de celles des hommes, comme l'indiquent les études à l'échelle mondiale. Par exemple, les femmes ont tendance à parcourir de plus courtes distances que les hommes et sont plus susceptibles de se déplacer avec des personnes à charge et d'utiliser les transports publics³. En outre, les femmes sont souvent plus démunies sur le plan économique et ont moins de contrôle sur les ressources du ménage. Elles forment donc un groupe souvent marginalisé qui pourrait bénéficier grandement d'un meilleur accès aux transports et des portes qu'ils peuvent ouvrir, notamment en matière d'emploi, d'éducation et de soins de santé, ce qui, en retour, peut contribuer à la croissance globale de la société.

LES DÉPENSES LIÉES AU
TRANSPORT REPRÉSENTAIENT
ENVIRON 2 % DU PIB
MONDIAL EN 2015.



1

**CONSTRUIRE L'INCLUSIVITÉ :
DES INFRASTRUCTURES POUR TOUS**



Le développement des réseaux de transport peut améliorer la vie des hommes et des femmes, mais l'ampleur et la répartition des avantages sociaux dépendent fortement de la manière dont les projets de transport sont conçus et mis en œuvre. Sans une planification minutieuse et inclusive, les projets peuvent exacerber les disparités entre les genres et dans les revenus. Les approches de planification ne tenant pas compte des spécificités de chaque genre peuvent renforcer le *statu quo* en ce qui concerne l'accès au pouvoir et aux ressources. Les projets de transport ne tiennent souvent pas compte du genre et ne prennent pas suffisamment en considération les besoins de déplacement des femmes, leurs préoccupations en matière de sécurité, leurs priorités et leurs préférences. Des solutions de transport qui répondent aux considérations des femmes en matière de coût, d'accès, de sécurité et de commodité sont essentielles pour garantir que les modèles d'inégalité entre les genres soient réduits et non exacerbés.

Pour rendre les projets de transport plus sensibles au genre, il faut adopter une approche structurée permettant d'intégrer les voix des femmes à chaque étape du cycle du projet, à commencer par la conception et la planification. Le présent argumentaire souligne l'importance de prendre en compte le genre dans le personnel et la direction du secteur des transports, dans le taux d'utilisation des transports et parmi les parties prenantes de la communauté touchées par les projets de transport. Il propose ensuite des recommandations et des orientations pour améliorer la prise en compte du genre dans les projets de transport.

1. Argumentaire en faveur de l'inclusion des femmes dans le secteur des transports

Au niveau international, le genre commence peu à peu à être reconnu comme un paramètre important dans la politique, la planification et la mise en œuvre des projets de transport. L'augmentation du nombre de travailleuses élargit le vivier de talents qui est à la disposition des entreprises. De même, les itinéraires de transport qui tiennent compte des différents schémas de mobilité des hommes et des femmes et de leurs différents besoins en matière de déplacement, y compris l'amélioration de la sécurité, peuvent accroître la satisfaction des femmes et leur volonté d'utiliser les transports publics, augmentant ainsi le nombre total d'utilisateurs. Les projets de transport nécessitent souvent l'acquisition de terres, la réinstallation ou la restauration des moyens de subsistance, pour lesquels le soutien de la communauté est essentiel en vue de garantir l'avancement de la construction et des opérations. En faisant participer activement les femmes aux consultations des communautés et en recueillant des données ventilées par sexe, les entreprises sont mieux outillées pour répondre aux besoins de toutes les parties prenantes et peuvent fonctionner avec un plus fort *permis social d'exploitation*⁴.

a. L'accès à des transports publics sûrs et accessibles est un catalyseur essentiel pour accroître la participation des femmes au marché du travail

Les normes de genre jouent un rôle majeur dans la définition des attentes de la société à l'égard des hommes et des femmes, et ces normes s'étendent

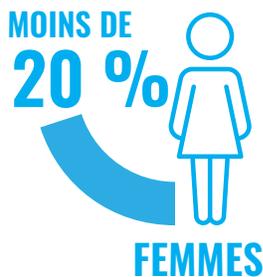
L'accès limité et le manque de moyens de transport sûrs sont les principaux obstacles à la participation des femmes au marché du travail et réduisent la probabilité de leur participation de 16,5 %.

aux comportements et aux modes de déplacement. Les différences dans la façon dont les hommes et les femmes vivent les transports sont largement fondées sur les normes de genre qui imposent aux femmes une double, voire une triple charge englobant les responsabilités familiales, la fonction reproductive et les activités génératrices de revenus, contribuant ainsi à leur pauvreté en temps. La mobilité est une condition préalable à l'accès à l'emploi, à l'éducation, aux biens et services, à la santé et aux loisirs. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'accès limité et le manque de moyens de transport sûrs sont les principaux obstacles à la participation des femmes au marché du travail et réduisent la probabilité de leur participation de 16,5 %⁵. Les femmes courent un risque plus élevé d'être victimes de harcèlement et de violence et n'appréhendent pas des facteurs tels que le confort, la facilité, la sûreté et la sécurité comme les hommes. Les dispositifs de sécurité des voitures sont principalement conçus pour les corps masculins et, par conséquent, les femmes sont de 47 % plus susceptibles de subir des traumatismes graves lors d'un accident de voiture⁶.

b. Des lieux de travail équitables entre les genres dans le secteur des transports améliorent la sécurité, la satisfaction de la communauté et le taux d'utilisation global des transports

Les emplois dans le secteur des transports peuvent être lucratifs et offrir des perspectives de carrière à long terme. Toutefois, le secteur reste dominé par les hommes, avec des schémas d'emploi très inégaux et marqués par le genre. Des statistiques précises sur l'emploi des femmes dans le secteur des transports sont difficiles à obtenir, en particulier des statistiques ventilées selon les différents modes de transport. Toutefois, lorsqu'elles sont disponibles, les données révèlent une faible participation des femmes. À l'échelle mondiale, les femmes représentent moins de 20 % du personnel du secteur des transports⁷. Au sein de l'Union européenne, les femmes représentent 22 % du personnel du secteur des transports, alors que la part des femmes travaillant dans l'ensemble de l'Union européenne est de 46 %⁸. En Amérique latine, la participation des femmes à la construction et à l'exploitation des systèmes de transport ne dépasse pas 15 % de la main-d'œuvre totale du secteur, alors que les femmes représentent 50 % de la main-d'œuvre de la région⁹.

Représentation des femmes au sein du personnel du secteur des transports, au niveau mondial



Au sein de l'Union européenne, les femmes représentent **22 %** du personnel du secteur des transports, alors que la part des femmes travaillant dans l'ensemble de l'Union européenne est de **46 %**.



En Amérique latine, la participation des femmes à la construction et à l'exploitation des systèmes de transport ne dépasse pas **15 %**, alors que les femmes représentent **50 %** de la main-d'œuvre de la région.

En général, si l'on compare l'emploi dans les différents modes de transport, le transport aérien est celui qui a le plus tendance à employer des femmes, bien que moins souvent dans des fonctions techniques ou ayant trait aux STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), tandis que les transports terrestre et maritime affichent les chiffres les plus bas. Dans les compagnies aériennes publiques de Singapour et d'Afrique du Sud, les femmes représentent une part importante du personnel, soit 52 % et 50 %, respectivement¹⁰. Cependant, les femmes sont sous-représentées dans les emplois des filières STIM de l'industrie du transport aérien, tels que les pilotes, les techniciens et les ingénieurs. La compagnie indienne à bas coût *GoAir* compte la plus forte proportion de femmes pilotes (13 %)¹¹. Les écarts entre les genres sont plus prononcés dans le secteur maritime, où l'on estime que la population des marins féminins ne représente que 1 à 2 % de l'ensemble du personnel dans le monde¹². Il existe des schémas de ségrégation plus nuancés au sein du secteur des transports — par exemple, les femmes sont sous-représentées dans les emplois qualifiés tels que les chauffeurs, et leur participation est encore plus faible dans les fonctions techniques les mieux rémunérées telles que l'ingénierie. Dans le même temps, elles sont souvent surreprésentées dans les fonctions administratives moins bien rémunérées.

Le nombre de femmes occupant des postes de direction est particulièrement faible au niveau mondial. Le Forum économique mondial a constaté que si les femmes exerçant dans le secteur de la mobilité¹³ occupent 34 % des emplois, elles ne représentent que 21 % et 13 % des postes de niveau intermédiaire et supérieur, respectivement¹⁴. Dans l'ensemble, les femmes du secteur des transports sont concentrées dans des emplois peu qualifiés, avec moins de possibilités d'évolution de carrière¹⁵.

Les mauvaises conditions de travail dans de nombreux emplois du secteur des transports ont un effet dissuasif sur les femmes. Des horaires de travail pénibles et tardifs, ainsi que de longues distances à parcourir pour se rendre au travail, sont des attentes particulièrement difficiles à satisfaire pour les chauffeurs routiers et les marins. Ces difficultés sont renforcées par les préjugés culturels sur les types d'emplois que les femmes et les hommes peuvent occuper. Les normes sociétales selon lesquelles les femmes sont censées s'occuper de la famille font qu'il est difficile de concilier les responsabilités professionnelles et domestiques. En outre, dans les secteurs fortement dominés par les hommes tels que les transports, ces préjugés sont profondément ancrés et peuvent créer un environnement peu accueillant pour les femmes qui décourage l'évolution de carrière à long terme¹⁶. Le harcèlement sexuel et les brimades, le manque de sécurité et le sentiment de menaces à la sécurité sont d'autres problèmes majeurs qui agissent sur le faible taux d'emploi des femmes dans le secteur des transports¹⁷.

Le harcèlement sexuel et les brimades, le manque de sécurité et le sentiment de menaces à la sécurité sont **des problèmes majeurs qui agissent sur le faible taux d'emploi des femmes dans le secteur des transports.**

Dans certains contextes, les restrictions légales constituent un obstacle à la participation des femmes au secteur des transports. Selon le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* de la Banque mondiale, 16 pays ont au moins une restriction légale qui empêche les femmes d'effectuer des tâches de la même manière

que les hommes dans le secteur des transports. Par exemple, en Azerbaïdjan, les femmes ne sont pas autorisées à conduire un train, un métro ou une locomotive, ni un bus de plus de 14 places¹⁸.

Avantages généraux de l'augmentation du nombre de femmes dans le personnel

L'augmentation de la part des femmes dans les emplois du secteur des transports présente de nombreux avantages : elle génère des bénéfices pour les entreprises et contribue à améliorer l'autonomisation économique des femmes et la croissance économique globale. En concertant les efforts en vue de recruter, retenir et promouvoir les femmes au sein du personnel du secteur des transports, les entreprises peuvent attirer de meilleurs talents, améliorer leur image publique et la satisfaction des clients, obtenir de meilleurs résultats en matière de sécurité et un entretien plus efficace des véhicules¹⁹. Lorsque les femmes obtiennent des emplois bien rémunérés dans le secteur des transports, elles peuvent devenir des agents essentiels de la transformation des sociétés et des économies. Avec l'autonomisation économique, le pouvoir de négociation et de décision des femmes au sein du ménage augmente, ce qui entraîne de meilleurs résultats nutritionnels²⁰ et des évolutions en matière d'éducation et de capital humain²¹. Les femmes apportent également de nouvelles compétences, et les gains de productivité liés à l'intégration des femmes dans la population active sont plus importants qu'on ne le pensait auparavant. Une étude du Fonds monétaire international (FMI) portant sur la moitié inférieure de l'échantillon des pays où l'égalité des genres est faible a révélé que la réduction de l'écart entre les genres pourrait accroître le PIB de 35 % en moyenne. Si la majorité des gains provient de l'injection de travailleurs dans la population active, un cinquième est imputable à l'augmentation de la productivité résultant de la diversité des genres²². En outre, une étude de McKinsey a montré que le PIB mondial pourrait augmenter de 28 000 milliards de dollars d'ici 2025 si les femmes participaient à l'économie au même niveau que les hommes²³.

ENCADRÉ 1 | Le Groupe Maersk veut renforcer le leadership des femmes

Le Groupe Maersk, un conglomérat danois de transport maritime et de logistique, a fait de la diversité et de l'inclusion au sein de son personnel une pratique institutionnelle. Si la répartition entre les hommes et les femmes est assez équilibrée dans les emplois de bureau, les équipes de direction restent dominées par les hommes. Pour y remédier, Maersk a fixé des cibles pour les femmes dans les fonctions de direction et d'encadrement, les postes à responsabilité et au sein des conseils d'administration. L'entreprise a également introduit un tableau de bord de la diversité en 2015 afin d'aider ses unités à mieux suivre les progrès vers l'atteinte des cibles, ainsi qu'à relever les défis actuels et futurs. Une autre mesure consiste en la mise en place de programmes de formation sur mesure destinés aux femmes qui accèdent à des fonctions d'encadrement. Ces programmes couvrent des sujets liés à la gestion et offrent des possibilités de mise en réseau.

La manière dont le secteur privé peut tirer profit de l'augmentation du nombre de femmes dans le personnel

Être un employeur sensible au genre peut rendre une entreprise attrayante pour les femmes comme pour les hommes, élargissant ainsi le vivier de talents. Le fait d'avoir plus de candidates, et donc une plus grande réserve de talents parmi lesquels choisir, augmente la probabilité que les entreprises trouvent des candidats qui leur conviennent. En outre, en attirant à la fois des hommes et des femmes, les chances de pourvoir rapidement les postes vacants augmentent, ce qui est particulièrement important pour les postes pour lesquels il y a peu de candidats qualifiés. *Snel Transport*, une entreprise de logistique aux Pays-Bas, attribue une partie de son succès dans la gestion des pénuries de chauffeurs à ses politiques de recrutement et à son approche favorables aux femmes. Alors que 78 % des entreprises de logistique néerlandaises font face à des pénuries de chauffeurs et qu'une entreprise moyenne de la taille de *Snel* aurait généralement 10,5 postes de chauffeur vacants, *Snel* n'est quant à elle confrontée à aucune pénurie de chauffeurs grâce à ses politiques de recrutement inclusives²⁴.

Il est prouvé que les femmes sont non seulement des conductrices plus sûres que les hommes, mais qu'elles consomment également moins de carburant et prennent mieux soin de leurs véhicules. En employant plus de femmes, on peut obtenir une conduite plus sûre, moins d'accidents et une incidence plus faible de la violence, comme l'a constaté *Dublin Bus*²⁵. Une autre étude de cas, qui concerne *Sofia Electric*, a montré que les femmes prennent mieux soin des véhicules et prennent moins de risques, ce qui entraîne une réduction des coûts de réparation et d'entretien²⁶.

Les femmes sont également souvent considérées comme plus aptes à gérer les relations avec les clients, ce qui se traduit par une clientèle plus satisfaite. *Dublin Bus* a enregistré 38 % de plaintes en moins de la part des clients pour une conductrice moyenne par rapport à un conducteur moyen²⁷. On trouve des exemples similaires en Amérique latine et en Afrique. Les femmes représentent un quart des agents de circulation de Lima et se sont révélées plus efficaces dans l'application de la loi et la gestion du trafic en raison de leur réputation d'incorruptibilité²⁸. De même, le personnel de gestion du trafic de la ville de Buenos Aires a atteint la parité hommes-femmes et, en Afrique du Sud, les femmes jouent un rôle de plus en plus important dans la planification des transports²⁹.

Les environnements de travail diversifiés sur le plan du genre ont de meilleurs taux de rétention et améliorent la prise de décision,

Dublin Bus a révélé que l'emploi d'un plus grand nombre de femmes peut se traduire par UNE CONDUITE PLUS SÛRE, MOINS D'ACCIDENTS, UNE INCIDENCE PLUS FAIBLE DE LA VIOLENCE

et UNE BAISSÉ DE 38 % DES PLAINTES DES CLIENTS  pour une conductrice moyenne par rapport à un conducteur moyen.

Une étude de cas de Sofia Electric a indiqué que LES FEMMES PRENNENT MIEUX SOIN DES VÉHICULES ET PRENNENT MOINS DE RISQUES, ce qui entraîne une réduction des coûts de réparation et d'entretien.

la créativité et la satisfaction des employés. Enfin, l'emploi d'un plus grand nombre de femmes peut améliorer l'image publique de l'entreprise et la satisfaction de ses clients. Un personnel équilibré entre les genres reflète mieux la clientèle d'une entreprise et crée une image et une réputation positives.

c. Reconnaître l'existence de schémas de mobilité différents pour les femmes peut aider les entreprises à augmenter le nombre d'utilisateurs

Comprendre et satisfaire les différents besoins des utilisateurs peut aider non seulement les femmes et les sociétés dans leur ensemble, mais aussi améliorer les résultats des services d'exploitation. L'amélioration des dispositifs de sécurité et la conception des itinéraires, des horaires et des mécanismes de paiement en tenant compte des contraintes et des préférences des femmes peuvent avoir des retombées financières directes pour les entreprises de transport en stimulant les taux d'utilisation de leurs services et en améliorant leur réputation. Les hommes et les femmes ont des besoins et des habitudes de déplacement différents à bien des égards, comme nous l'expliquons ci-dessous.

Distance, but et enchaînement des déplacements

Les femmes présentent des schémas de déplacement différents de ceux des hommes, souvent caractérisés par la mobilité induite par leurs responsabilités familiales, où les déplacements sont rendus nécessaires par la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de se déplacer pour des raisons autres que le travail, d'effectuer des trajets quotidiens pour déposer les enfants à l'école et les y reprendre, ou pour accompagner plus généralement d'autres passagers, le plus souvent des enfants ou des personnes âgées à charge. Un rapport de la Banque interaméricaine de développement révèle que plus

Plus de la moitié des déplacements des femmes à Santiago du Chili sont liés **aux responsabilités familiales et à des fins non professionnelles** telles que les courses, la santé et/ou le fait d'aller chercher une personne.

de la moitié des déplacements des femmes à Santiago du Chili sont liés aux responsabilités familiales et à des fins non professionnelles, telles que les courses, la santé et/ou le fait d'aller chercher une personne. Les trajets effectués pour le travail ne représentent que 15 % des déplacements des femmes, contre 35 % pour les hommes. Lorsqu'une famille décide d'avoir des enfants, ce sont généralement les femmes qui assument la charge supplémentaire des déplacements. Les déplacements des femmes en tant que parents augmentent de 1,57 à 1,78 par jour, tandis que ceux des hommes restent constants à 1,73, avec ou sans enfants³⁰.

Les femmes enchaînent davantage les déplacements. En effet, elles effectuent des trajets plus fréquents et plus courts, à des heures variées, et elles sont également plus susceptibles de se déplacer en dehors des heures de pointe. Ainsi, les femmes ont des schémas de déplacement plus complexes que les hommes, qui suivent des schémas plus linéaires entre le domicile et le lieu de travail. En outre, lorsqu'elles se déplacent, les femmes ont tendance à parcourir des distances plus courtes et sont plus susceptibles de travailler à domicile. Les femmes privilégient souvent la flexibilité et la commodité plutôt que le gain de temps dans leurs choix de déplacement³¹.

ENCADRÉ 2 | Le Chili met l'accent sur les femmes dans les transports

À 51 %, les femmes représentent une part importante des usagers des transports publics à Santiago. Reconnaissant que les femmes représentent une part importante des usagers et qu'elles ont des habitudes de déplacement différentes, le ministère des Transports chilien a adopté une politique d'équité des genres destinée à rendre les transports publics plus justes. Santiago a expérimenté un modèle qui intègre les tarifs des bus, des métros et des trains de banlieue en un seul paiement utilisable pour plus d'un trajet. Ce modèle profite grandement aux femmes, car il réduit les coûts liés à l'enchaînement des trajets et au passage d'un mode de transport à l'autre. La ville a conçu des itinéraires nocturnes plus sûrs, installé des boutons d'urgence et déployé des applications mobiles pour renforcer la sécurité. Les bus tiennent compte des préférences des femmes en matière d'accessibilité, avec des sièges plus larges et plus d'espace pour faciliter les déplacements en compagnie d'enfants et de personnes âgées. La politique prévoit également des mesures visant à accroître l'emploi des femmes dans le secteur par le biais de la formation des conductrices et de l'imposition de quotas par genre, entre autres stratégies.

Modes de transport

La littérature disponible révèle des différences entre les hommes et les femmes dans le choix des modes de transport. Les déplacements liés à la génération de revenus étant plus valorisés que ceux liés aux responsabilités familiales, les hommes, qui sont généralement les principaux soutiens de famille, ont plus souvent accès aux transports motorisés individuels et de masse avant les femmes. Les femmes ont tendance à marcher davantage³². La part du vélo dans les déplacements des femmes est généralement inférieure à celle des hommes, c'est-à-dire que les femmes sont moins susceptibles d'utiliser le vélo pour leurs déplacements que les hommes. La différence entre les sexes est encore plus marquée dans les zones géographiques où l'utilisation du vélo pour les déplacements est faible — des études ont montré que lorsque les déplacements à vélo sont inférieurs à 7 %, les femmes ont en moyenne 50 à 60 % de chances en moins que les hommes de se déplacer par ce moyen³³. Les raisons de cette différence sont liées à la sécurité routière et aux questions de sécurité personnelle, y compris le risque d'agression sexuelle³⁴, l'aversion pour le risque et les normes culturelles inhibitrices dans certains contextes.

Les différences entre les genres sont également évidentes concernant les transports motorisés. Les femmes constituent souvent la majorité des usagers des transports publics. En Amérique latine et Caraïbes, par exemple, plus de la moitié des usagers des systèmes de transport public sont des femmes³⁵. En général, les hommes ont tendance à faire plus de trajets en voiture ou à moto, et les femmes plus de trajets en bus ou par certains modes de transport non motorisés³⁶.

Il existe également des différences dans les modes de transport public utilisés par les hommes et les femmes. Une étude menée dans dix villes d'Europe et d'Asie a révélé que les femmes utilisent davantage les bus que les services ferroviaires³⁷. Cela est logique si l'on considère que le transport ferroviaire est destiné à couvrir plus efficacement les longues distances et que l'on sait que les hommes parcourent en moyenne de plus longues distances que les femmes. À Jakarta, les hommes ont parcouru des distances de 42 % plus longues que celles des femmes. À Kuala Lumpur, l'écart est de 39 %³⁸. Le fait que les femmes utilisent

davantage les bus que les services ferroviaires est également validé par d'autres études — à Mumbai, les femmes ont effectué 45 % de trajets en plus en bus qu'en train³⁹, et à Delhi, 34 % des femmes se rendent au travail en bus contre 25 % des hommes⁴⁰.

En ce qui concerne les véhicules privés, dans quatre villes d'Asie du Sud-Est, les hommes sont deux fois plus susceptibles que les femmes d'utiliser la voiture comme principal moyen de transport⁴¹. Cependant, les femmes sont plus susceptibles d'utiliser des services de porte-à-porte tels que *Lyft*, *Uber*, etc., que les hommes⁴². Une étude réalisée par *Uber* et IFC a révélé que les femmes représentent une part importante de la clientèle et qu'en Indonésie, l'un des six marchés étudiés, les femmes constituent la majorité des usagers. Plus de 25 % des femmes interrogées ont déclaré que les services de courses à la demande augmentaient leur sentiment d'indépendance ; un pourcentage similaire a déclaré qu'ils les aidaient à se rendre dans des endroits non desservis par les transports publics. Les sorties en soirée constituent la troisième utilisation la plus courante des services de courses à la demande chez les femmes dans le monde⁴³.

Sécurité

La violence dans les espaces publics — et en particulier dans les systèmes de transport — entrave fortement la liberté de mouvement des femmes et des jeunes filles.

Il peut s'agir de harcèlement verbal, sous la forme de quolibets, de taquineries et de regards insistants, ou de violences physiques, telles que le tripotage, les attouchements, l'exhibitionnisme et même le viol. Les femmes sont plus exposées à la violence et au harcèlement que les hommes lorsqu'elles utilisent les transports publics. Une enquête *Gallup* réalisée en

2011 a montré que 60 % des femmes ont signalé des cas de harcèlement sexuel dans la rue ou dans les transports publics dans des villes de Chine, d'Égypte, d'Inde, d'Israël, du Japon, du Pakistan, de Corée et des États-Unis, entre autres pays⁴⁴, ce qui souligne la nécessité de rendre les systèmes de transport plus sûrs pour les femmes. Les données recueillies dans cinq villes du monde montrent que 12 % des femmes qui ont vécu une expérience dangereuse dans un lieu public n'y retournent jamais, 47 % évitent d'y retourner seules et 1 % des femmes cessent complètement de sortir⁴⁵. Une autre étude menée à Karachi, au Pakistan, a montré que plus de 70 % des femmes ont été victimes de harcèlement dans les transports publics et qu'un nombre non négligeable des personnes interrogées ont déclaré avoir réduit leur utilisation des transports publics après avoir été harcelées⁴⁶. Une autre étude a montré que la peur du harcèlement sexuel dans les transports publics est transmise des mamans aux enfants, un problème intergénérationnel qui peut nuire à l'utilisation future des transports publics⁴⁷. Le manque de sécurité dans les transports publics réduit l'utilisation de ces derniers par les femmes et a des répercussions négatives sur leur bien-être et leur accès aux ressources, à l'emploi, à l'éducation et à la santé.

EN TOUT, **60 %** de femmes ONT DÉCLARÉ AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LA RUE OU DANS LES TRANSPORTS PUBLICS



dans des villes de Chine, d'Égypte, d'Inde, d'Israël, du Japon, du Pakistan, de Corée et des États-Unis, entre autres.

Émissions de gaz à effet de serre

Le secteur des transports est celui dont la contribution aux émissions de gaz à effet de serre augmente le plus rapidement — en 2016, il représentait plus de 24 % des émissions mondiales de dioxyde de carbone⁴⁸. Les émissions liées aux transports concernent principalement les transports routiers, ferroviaires, aériens et maritimes, les principaux moteurs de la croissance étant les transports terrestres, principalement les véhicules légers tels que les voitures, et le transport de marchandises⁴⁹. La prise en compte du genre dans la planification de la mobilité peut être une mesure efficace pour améliorer la durabilité environnementale. Une étude menée à Malmö, en Suède, montre que les femmes choisissent des solutions de transport plus durables que les hommes. Si ces derniers avaient les mêmes modes de déplacement que les femmes, les émissions de CO₂ diminueraient de 31 %, les émissions de particules de 21 %, les émissions d'azote de 25 % et le niveau de bruit baisserait d'un décibel. La réduction des émissions de gaz à effet de serre, des accidents et des niveaux de bruit se traduirait par des économies annuelles de 300 millions de couronnes (environ 30 millions de dollars)⁵⁰.

Le secteur des transports est celui dont la contribution aux émissions de gaz à effet de serre augmente le plus rapidement. En 2016, il représentait plus de 24 % des émissions mondiales de dioxyde de carbone.

En conclusion, étant donné que les femmes utilisent davantage les transports publics que les hommes, il est impératif d'intégrer les schémas de mobilité des hommes et des femmes dans la planification et le fonctionnement des transports pour assurer le succès des réseaux de transport et des sociétés qui en assurent l'exploitation. Lorsque les femmes n'ont pas accès aux transports, leur éducation, leur accès au marché du travail et leurs soins de santé sont limités, ce qui entraîne une réduction du PIB local et national. L'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle peut réduire la pauvreté et accroître la stabilité sociale. Les politiques de transport tenant compte du genre contribuent également au développement économique et social et à l'atténuation des effets du changement climatique.

ENCADRÉ 3 | Un projet de transport annulé en Ouganda pour cause d'abus sexuels

En 2015, la Banque mondiale a annulé un projet routier de 265 millions de dollars à la suite de graves allégations d'abus et de violence sexuels perpétrés par des sous-traitants. Le projet de construction d'une route de 66 kilomètres à Kamwenge, dans l'ouest de l'Ouganda, n'a pas activement pris en compte la sécurité et le bien-être des membres de la communauté. Pendant la phase de construction, un afflux important de travailleurs temporaires, pas bien supervisés, a entraîné de nombreuses grossesses non désirées et de nombreux décrochages scolaires de la part d'élèves du secondaire dans les villages environnants. Un rapport externe sur la question a conclu, entre autres problèmes enregistrés au cours du projet, à un déficit de consultation de la communauté⁵¹.

d. L'intégration des femmes dans la planification et la mise en œuvre des projets de transport améliore les résultats de ces projets

Les grands projets d'infrastructures de transport tels que les routes, les ports et les aéroports peuvent parfois entraîner des déplacements sociaux et économiques. S'il est vrai que les entreprises disposent souvent de plans de réinstallation et de rétablissement des moyens de subsistance accompagnés de stratégies de mobilisation communautaire dans le but d'établir des relations positives avec les communautés, nombre d'entre elles ne cherchent pas spécifiquement à comprendre ou à prendre en compte les difficultés que connaissent *toutes* les parties prenantes de la communauté, en particulier les femmes et les jeunes.

Les entreprises peuvent consolider leur permis social d'exploitation lorsqu'elles garantissent des pratiques de mobilisation communautaire sensibles au genre, en accordant une attention particulière à la sécurité et au bien-être des femmes et à la prévention de la violence et du harcèlement basés sur le genre.

En faisant entendre la voix des groupes marginalisés, notamment des femmes et des jeunes, les entreprises peuvent s'assurer que les investissements réalisés au profit des communautés reflètent les besoins réels de ces dernières et garantir la durabilité de ces investissements. Les entreprises peuvent éviter les fermetures, les manifestations et le gaspillage de fonds dans des initiatives de développement communautaire inefficaces en considérant les femmes comme des acteurs à part entière de la communauté.

En raison des normes de genre relatives à la mobilité, à l'éducation des enfants et aux responsabilités ménagères, les femmes sont souvent dans l'incapacité d'assister aux réunions de mobilisation communautaire. Dans certaines cultures, les femmes sont dissuadées d'exprimer ouvertement leur point de vue en présence des hommes, ce qui rend difficile le partage de leurs opinions dans des groupes mixtes. Dans de nombreux pays, les lois et les structures juridiques sont discriminatoires à l'égard des femmes en ce qui concerne les droits de succession et les droits fonciers, ce qui pose des problèmes pour leur inclusion en tant que bénéficiaires dans les processus de réinstallation et de réhabilitation.

En faisant entendre la voix des groupes marginalisés, notamment des femmes et des jeunes, les entreprises peuvent s'assurer que les investissements réalisés au profit des communautés reflètent les besoins réels de ces dernières. **Les entreprises peuvent éviter les fermetures, les manifestations et le gaspillage de fonds dans des initiatives de développement communautaire inefficaces en considérant les femmes comme des acteurs à part entière de la communauté.**

En tant que principales pourvoyeuses d'eau, de nourriture et d'énergie dans les ménages et les communautés, les femmes sont souvent très dépendantes des ressources naturelles pour leur subsistance et particulièrement sensibles aux changements dans leur disponibilité et leur qualité. Le manque d'accès à la terre, qui est un précurseur des droits à toutes les autres ressources naturelles et aux intrants productifs, peut placer les femmes dans des situations particulièrement vulnérables. Enfin, la phase de construction des projets entraîne un afflux de travailleurs temporaires, essentiellement masculins, dans des emplois qui ne sont généralement pas attribués aux femmes, ce qui augmente le risque de violence et de harcèlement basés sur le genre et de grossesses non désirées, qui peuvent non seulement causer une grande détresse aux femmes, mais aussi à leurs communautés. L'impact de ces situations peut perturber complètement les projets (voir l'encadré 3 ci-dessus).

L'expérience des projets routiers montre que les groupes communautaires de femmes peuvent être particulièrement efficaces pour assurer l'entretien des routes. Lorsque des groupes de femmes ont assuré l'entretien d'un projet de construction routière en Chine, leur travail a permis de garantir un accès continu tout au long de la saison des pluies, tout en maintenant le bon état des routes et l'accès aux marchés, aux établissements de santé et aux écoles. Les salaires versés dans le cadre du projet ont considérablement augmenté les revenus des femmes, renforcé leur pouvoir de décision au sein des ménages et amélioré leur statut au sein de la communauté⁵².

2. Stratégies pour combler les écarts entre les genres

Diverses mesures peuvent être prises pour augmenter la présence des femmes à des postes tels que ceux de chauffeurs, opérateurs techniques, planificateurs, etc., dans le secteur des transports et accroître les bénéfices des entreprises :

- Il est important de mesurer l'égalité des genres au sein du personnel, de la direction et de la chaîne d'approvisionnement et de la relier à des avantages commerciaux tangibles afin de renforcer l'argumentaire d'une entreprise et d'encourager les autres acteurs du marché. Il est nécessaire de démontrer que l'égalité des genres présente des avantages commerciaux afin de susciter l'adhésion et un soutien continu au sein d'une organisation. Parmi les indicateurs qui peuvent être suivis pour illustrer les avantages de l'égalité des genres pour l'entreprise, citons le nombre de postes vacants et de candidatures par genre, le temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants, les taux de rétention, l'absentéisme, la satisfaction des employés, la couverture médiatique positive, etc. (Outils pertinents : voir [OUTIL 1.2 : Développer un argumentaire en faveur de la diversité des genres](#).)
- Il est essentiel d'obtenir l'appui de la haute direction pour assurer le succès des solutions intégrant le genre et catalyser les perceptions positives au sein de l'entreprise quant à une participation accrue des femmes. La communication de la haute direction sur l'importance de l'égalité des genres contribue à en faire une priorité et à mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre des programmes. (Outils pertinents : voir [OUTIL 1.10 : Termes de référence d'un champion de l'équité entre les genres](#), [OUTIL 1.14 : Liste de vérification s'adressant aux hauts responsables pour démontrer leur engagement](#) et [OUTIL 1.15 : Création et termes de référence d'un groupe de travail sur la parité hommes-femmes](#).)

- Il convient d'élaborer un plan d'action d'intégration du genre comportant des activités détaillées, des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis, des cibles, des budgets et un calendrier, les responsabilités étant clairement confiées à des équipes ou à des responsables. Les activités du plan d'action peuvent préciser des mesures visant à accroître le recrutement, la rétention et la promotion des femmes et peuvent inclure la conception d'offres d'emploi tenant compte du genre, l'exigence d'un pourcentage de femmes dans les listes de présélection pour les emplois, la formation, l'appui au développement de carrière, le mentorat et la mise en réseau, les analyses d'écart de rémunération, etc. (**Outils pertinents** : voir **OUTIL 1.3 : Audit de la parité hommes-femmes : Introduction, processus et outils**, **OUTIL 1.4 : Termes de référence de l'audit de la parité hommes-femmes**, **OUTIL 1.5 : Tableau de bord des employés**, **OUTIL 1.6 : Guide et termes de référence de l'enquête sur l'écart salarial**, **OUTIL 1.8 : Orientations sur une politique relative au genre et modèle de politique relative au genre**, **OUTIL 1.9 : Mise en place d'une stratégie d'équité entre les genres**, **OUTIL 1.20 : Modèle d'accord de mentorat**, et **OUTIL 1.21 : Lignes directrices pour le développement des carrières et du leadership des femmes**.)
- Il serait utile d'établir des partenariats avec des écoles techniques et des centres de formation professionnelle afin d'encourager les talents féminins à intégrer les filières STIM. En offrant des bourses, des stages et des formations en alternance, les entreprises peuvent renforcer la présence des femmes dans les emplois ayant trait aux filières STIM et remédier à la pénurie de femmes dans le vivier de talents.
- Il importe de s'attaquer aux obstacles au recrutement et au maintien des femmes au sein du personnel. Il peut s'agir d'adopter des politiques inclusives telles que la fixation de cibles et de quotas, qui favorisent la diversité du point de vue du genre autant que le mérite lors du recrutement, des procédures d'entretien normalisées, des offres d'emploi tenant compte du genre, des formations sur les préjugés implicites, des aides à la garde des enfants, des dispositifs de travail flexibles, et des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination. (**Outils pertinents** : voir **OUTIL 1.11 : Élaborer des politiques et des programmes de ressources humaines favorisant la diversité des genres au sein du personnel**, **OUTIL 1.12 : Fixer des cibles de recrutement des hommes et des femmes**, **OUTIL 1.17 : Réduire les préjugés implicites sur le lieu de travail**, et **OUTIL 1.18 : Lignes directrices pour la création d'une réserve de talents et d'un personnel diversifié sur le plan du genre**.)

Les entreprises peuvent faire en sorte que les besoins des femmes en tant qu'utilisatrices des transports soient pris en compte par le biais de diverses mesures, y compris des fonctionnalités et des exigences contractuelles :

- Prendre en compte les habitudes de déplacement des femmes lors de la conception des itinéraires et des horaires des bus et des trains. Parmi les mesures susceptibles d'y contribuer, citons l'attention portée aux transports en dehors des heures de pointe, l'identification de l'emplacement des arrêts de bus afin de répondre aux normes de sécurité et de commodité pour les femmes, la flexibilité des débarquements et des aspects fonctionnels tels que des marches plus basses, des portes plus larges et de l'espace pour les poussettes, qui répondent aux besoins des personnes âgées, des femmes et des mères accompagnées d'enfants⁵³.

- Analyser les demandes des différents groupes, y compris les femmes, pour concevoir des services de transport qui correspondent à la demande et à l'offre et qui tiennent compte des schémas de mobilité de chaque sexe. Les modes de transport informels ou privés, tels que les minibus, les taxis et les motos-taxis, comblent souvent les lacunes des transports publics et jouent un rôle important en contribuant à répondre aux besoins de mobilité des femmes. La réglementation de ces acteurs peut constituer une étape cruciale pour garantir la non-discrimination tarifaire et la sécurité des femmes⁵⁴.
- Concevoir des systèmes tarifaires, qui réduisent les coûts des déplacements multimodaux en diminuant les coûts de transfert, en introduisant des billets journaliers ou hebdomadaires moins chers⁵⁵ ou en mettant en place des structures tarifaires différentielles qui varient en fonction de l'heure de la journée et de l'itinéraire, peut être particulièrement bénéfique pour les femmes⁵⁶.

ENCADRÉ 4 | La technologie au service de la sécurité des femmes

La technologie peut servir à accroître la sécurité des femmes dans les transports publics. Les applications mobiles et les lignes d'assistance téléphonique peuvent faciliter les signalements et la coordination avec la police. L'application de courses à la demande *Uber* a intégré de nombreuses fonctionnalités afin d'accroître la sécurité des femmes, qu'elles soient conductrices ou passagères, notamment un bouton d'urgence qui alerte la police et partage le suivi GPS en temps réel, la possibilité de transmettre les détails du trajet à la famille ou aux amis, ainsi que des coordonnées anonymes en se connectant sur l'application. *Safetipin*, une application mobile développée en Inde, offre la possibilité de réaliser des audits de sécurité à l'aide d'une technologie cartographique et recueille des informations auprès des utilisateurs et des auditeurs formés afin d'évaluer la perception de la sécurité urbaine dans les espaces publics. Des informations sont collectées sur neuf paramètres, dont l'éclairage, le niveau d'affluence ou de vacuité, la disponibilité des transports publics, les chemins piétonniers, entre autres. L'application met particulièrement l'accent sur la connectivité de proximité et sur les alentours des stations de métro. Depuis son lancement à Delhi, elle a également été adoptée dans des villes telles que Bogota, Manille et Mexico.

- Concevoir des messages et une communication tenant compte du genre et montrant les femmes en tant que voyageuses et employées des transports, ainsi que des campagnes de sensibilisation sur la non-tolérance de la violence ou du harcèlement sexuel dans les transports publics.
- Mettre en place des politiques et des pratiques qui réduisent le sentiment d'exposition des femmes au risque. Il peut s'agir de la possibilité de débarquer le soir plus près de leur destination, de l'augmentation du nombre d'arrêts, d'aires d'attente et de toilettes bien éclairées, de caméras de sécurité et de l'instauration d'un meilleur dialogue et d'une meilleure collaboration avec les femmes policières.

- Renforcer la sécurité des conducteurs et des passagers dans le cadre du covoiturage. L'installation de boutons d'alarme, la formation des chauffeurs à la violence et au harcèlement basés sur le genre, la formation au traitement sensible et efficace des plaintes et l'établissement de concessions avec les entreprises de covoiturage peuvent améliorer la sécurité et la connectivité de proximité dans les zones périphériques des villes.
- Renforcer les capacités par le biais de formations peut améliorer la réactivité des opérateurs, des contrôleurs et des chauffeurs de bus à la violence et au harcèlement basés sur le genre, ainsi que la collaboration avec la police et les autorités publiques pour renforcer les poursuites.
- Collecter des informations sur les risques et la sécurité par le biais d'un audit de sécurité, qui consiste généralement en des rondes pédestres effectuées par des groupes de trois à six personnes issues des communautés locales et qui implique souvent des urbanistes et des conseillers pour la sensibilisation. Les participants déterminent les sites où le risque de criminalité est élevé et où les femmes peuvent se sentir en danger. Les audits de sécurité ont pour but de sensibiliser à la violence à l'encontre des groupes vulnérables et des femmes, d'améliorer l'environnement physique et de rendre des espaces tels que les arrêts de bus et les rues plus sûrs pour tous⁵⁷.

ENCADRÉ 5 | Les femmes, membres à part entière de la communauté au Pérou

Un projet routier au Pérou a permis aux femmes d'exprimer leurs besoins en matière de transport dans le cadre d'ateliers participatifs. En grande partie grâce à ces concertations avec les femmes, 3 465 kilomètres de routes non motorisées ont été rénovés, reliant des communautés auparavant isolées aux marchés et aux services et augmentant le taux de rentabilité économique du projet. Une étude d'impact sur les hommes et les femmes a révélé que 77 % des femmes se déplaçaient plus fréquemment et que 65 % d'entre elles se sentaient plus en sécurité lors de leurs déplacements. Elle a également montré que la participation des femmes a augmenté l'efficacité, la transparence et la qualité du projet⁵⁸.

Une étude d'impact sur les hommes et les femmes menée pour un projet routier au Pérou a montré que la participation des femmes aux consultations a augmenté l'efficacité, la transparence et la qualité du projet.

L'étude d'impact sur les hommes et les femmes a également révélé que



77 % des femmes SE DÉPLAÇAIENT PLUS FRÉQUEMMENT



65 % des femmes SE SENTAIENT PLUS EN SÉCURITÉ LORS DE LEURS DÉPLACEMENTS

Les entreprises peuvent améliorer la prise en compte des points de vue des femmes dans la mobilisation communautaire et la planification :

- En intégrant une perspective inclusive garantissant que les solutions de transport répondent aux besoins des hommes et des femmes. Les questions spécifiques au genre peuvent être prises en compte au même titre que les questions environnementales et sociales dans le cycle du projet.
- En mettant en place des politiques solides en matière de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre et en assurant le suivi de leur mise en œuvre, des étapes essentielles pour garantir la sécurité et la protection des femmes dans les communautés touchées par des projets de transport. Ces politiques doivent comprendre des codes de conduite clairs, des mécanismes de règlement des plaintes, une réponse rapide aux incidents et une formation relative à la violence et au harcèlement basés sur le genre pour les sous-traitants et les employés. (**Outils pertinents** : voir **OUTIL 4.12 : Directives et modèle de politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre ainsi que le respect sur le lieu de travail** et **OUTIL 4.15 : Élaboration d'une théorie du changement pour les interventions liées à la violence et au harcèlement basés sur le genre.**)
- En identifiant correctement les parties prenantes. Il s'agit d'une étape clé. Qui sont les bénéficiaires et les utilisateurs ? Qui sont les utilisatrices ? Qui d'autre pourrait être concerné ? Existe-t-il des groupes de femmes ou des groupes communautaires ou d'ONG qui représentent ces différentes parties prenantes ?
- En garantissant la prise en compte du genre dans l'analyse des parties prenantes. Les questions clés à se poser sont les suivantes : Parmi les différents groupes de parties prenantes, y en a-t-il un qui tient compte de la parité hommes-femmes ? Y a-t-il un équilibre entre les hommes et les femmes dans les institutions présentées ? Existe-t-il une expertise en matière de genre ? Existe-t-il un groupe qui s'opposerait à l'intégration du genre et, si oui, pourquoi ? Le plan de mobilisation des parties prenantes qui découle de l'analyse des parties prenantes doit tenir compte des besoins globaux des différentes parties prenantes. En reconnaissant que les normes de genre s'appliquent diversement aux hommes et aux femmes, le plan devrait présenter des stratégies visant à garantir que les voix et les points de vue des hommes et des femmes soient pris en compte.
- En assurant la participation des femmes aux consultations communautaires et aux réunions de prise de décision. Des analyses préliminaires peuvent aider à déterminer les contraintes de temps et de mobilité que subissent les femmes et à les intégrer dans les plans. Les projets peuvent organiser des réunions séparées pour les hommes et les femmes pour que ces dernières puissent s'exprimer plus librement et faire part de leurs préoccupations, en particulier dans les contextes sociaux qui empêchent les femmes de s'exprimer en public ou en présence des hommes. L'offre de services de garde d'enfants est également une stratégie efficace pour encourager la participation des femmes aux consultations publiques sur les projets de transport. (**Outils pertinents** : voir **OUTIL 3.7 : Faciliter une participation équitable des hommes et des femmes aux consultations sur les opérations d'infrastructures.**)

Collecte de données ventilées par sexe

La collecte de données ventilées par sexe sur les utilisateurs, les employés, les parties prenantes de la communauté et les fournisseurs constitue une étape essentielle dans la mise en place de solutions de transport équitables. Ces données sont nécessaires à tous les stades, qu'il s'agisse de la définition du champ d'application, de la planification ou des opérations. La collecte de données ventilées par sexe et suivant d'autres facteurs socioéconomiques, tels que le revenu et l'éducation, permet d'améliorer la politique des transports et de mieux répondre aux besoins des usagers. Les méthodes traditionnelles telles que les enquêtes origine-destination doivent intégrer les schémas de mobilité des femmes. Certains sujets à inclure sont les vitesses de déplacement en fonction de paramètres tels que le mode, le but du déplacement, l'enchaînement des trajets⁵⁹ et les perceptions en matière de sécurité. En outre, les données sur les avantages commerciaux de l'emploi des femmes dans le secteur, tels que décrits ci-dessus, doivent être recueillies et partagées.

Conclusion

Une planification des transports et de la mobilité tenant compte du genre n'est pas impérative seulement pour l'autonomisation des femmes. Elle l'est aussi pour les bénéfices commerciaux des entreprises de transport et le développement économique et social global des villes et des pays. L'accroissement du nombre de femmes au sein du personnel et de la direction du secteur des transports permet d'élargir le vivier de talents, de pourvoir rapidement les postes vacants, d'améliorer la sécurité et de réduire les coûts d'entretien. En comprenant et en prenant en compte les différences de schémas et de besoins de mobilité des hommes et des femmes, y compris la protection contre le harcèlement et les violences sexuelles dans les transports publics, les entreprises peuvent augmenter le nombre d'usagers, tandis que les femmes peuvent accéder plus facilement à des avantages tels que l'emploi et les soins de santé. En veillant à ce que les points de vue des femmes soient intégrés dans les concertations avec les communautés, les entreprises peuvent renforcer leur permis social d'exploitation et améliorer leurs relations avec lesdites communautés. La prise en compte du genre dans la planification et la mise en œuvre est une approche nécessaire pour les projets de transport.

NORMES DE PERFORMANCE APPLICABLES

NORME DE PERFORMANCE 1 : Évaluation et gestion des risques et des effets environnementaux et sociaux

Cette norme établit l'importance : 1) d'une évaluation intégrée permettant d'identifier les impacts, risques et opportunités associés à un projet sur le plan environnemental et social ; 2) d'une participation réelle des communautés grâce à la diffusion d'informations concernant le projet et à la consultation des communautés locales sur les questions qui les touchent directement ; et 3) de la gestion par le client de la performance environnementale et sociale pendant toute la durée de vie du projet. Elle relève l'intérêt d'une collaboration inclusive et participative avec les parties prenantes, des consultations et des mécanismes de règlement des plaintes pour les groupes de populations touchés. La norme de performance 1 souligne en outre l'importance d'une approche sensible au genre tout au long du cycle de vie du projet lors de l'analyse des risques, des effets et des opportunités associés au projet, y compris à des étapes telles que les diagnostics, la gestion des risques environnementaux et sociaux, les processus participatifs et l'analyse des parties prenantes.

NORME DE PERFORMANCE 2 : Main-d'œuvre et conditions de travail

Cette norme porte sur les conditions de travail, la protection des travailleurs, la santé et la sécurité opérationnelles, les travailleurs tiers et les travailleurs participant à la chaîne d'approvisionnement. En ce qui concerne le genre, elle promeut la non-discrimination et l'égalité des chances, la santé et la sécurité du personnel, la protection des travailleurs potentiellement vulnérables. Elle s'applique aux travailleurs directement engagés par le client (travailleurs directs), aux travailleurs engagés par des tiers pour effectuer des travaux liés aux processus commerciaux de base du projet pendant une période substantielle (travailleurs contractuels), ainsi qu'aux travailleurs engagés par les principaux fournisseurs du client (travailleurs de la chaîne d'approvisionnement).

NORME DE PERFORMANCE 4 : Santé, sécurité et sûreté des populations

Cette norme reconnaît que les activités commerciales et les projets d'infrastructure peuvent exposer les collectivités locales à des risques accrus et à des effets négatifs liés aux accidents de chantier, aux substances dangereuses, à la propagation de maladies ou aux interactions avec le personnel de sécurité privé. La norme de performance 4 aide les entreprises à adopter des pratiques responsables pour réduire ces risques, y compris la préparation et la réponse aux situations d'urgence, la gestion des forces de sécurité et la conception de mesures de sécurité. Les femmes, en tant que sous-ensemble de la population touchée, peuvent être confrontées à des risques différentiels, résultant par exemple de problèmes de santé ou de violences basées sur le genre. Les risques pour les populations touchées, tels que décrits dans la norme de performance 4 (préparation et réponse aux situations d'urgence, substances dangereuses, personnel de sécurité, etc.) doivent être évalués et atténués en fonction des effets différenciés sur les hommes et les femmes pendant la conception et la mise en œuvre du projet.

Notes

- 1 McKinsey, [Bridging Infrastructure Gaps: Has the World Made Progress?](#) 2016.
- 2 Voir le [site de la Banque mondiale sur le transport](#).
- 3 Sustainable Urban Transport Project, [Approaches for Gender-Responsive Urban Mobility](#), 2018.
- 4 Bien qu'il n'existe pas de définition universellement admise, le permis social d'exploitation est l'idée selon laquelle le succès et la viabilité de la gestion d'une entreprise ne reposent pas uniquement sur le respect des lois et des règlements, et que les entreprises doivent gagner l'approbation de la communauté et de la société dans lesquelles elles opèrent. Il s'agit de l'acceptation continue par les personnes qui vivent dans la zone d'impact ou d'influence d'un projet ; c'est aussi une forme de gestion des risques contre les retards, les conflits et les coûts supplémentaires ([Banque mondiale, 2014](#)).
- 5 Organisation internationale du travail, [World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017](#).
- 6 D. Bose, M. Segui-Gomez et JR Crandall, [Vulnerability of female drivers involved in motor vehicle crashes: an analysis of US population at risk](#). *Am J Public Health*, 101(12):2368–2373, 2011.
- 7 ITF, [The gender dimension of the transport workforce](#), 2018.
- 8 Commission européenne, [Business case to increase female employment in Transport](#), 2018.
- 9 IDB, [Relationship between Gender and Transport](#), 2016.
- 10 Inka Schomer et Alicia Hammond. [Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches](#). Washington, DC : Groupe de la Banque mondiale, 2020.
- 11 Ibid.
- 12 OIT, [Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options](#), 2013.
- 13 Défini comme incluant l'aviation et les voyages, l'automobile, et les chaînes d'approvisionnement et le transport.
- 14 Inka Schomer et Alicia Hammond. [Stepping Up Women's STEM Careers in Infrastructure: An Overview of Promising Approaches](#). Washington : Groupe de la Banque mondiale, 2020.
- 15 Commission européenne, [Business case to increase female employment in Transport](#), 2018.
- 16 Ibid.
- 17 OIT, [Promoting the employment of women in the transport sector - Obstacles and policy options](#), 2013.
- 18 Banque mondiale, [Women, Business, and the Law 2020](#).
- 19 Commission européenne, [Business case to increase female employment in Transport](#), 2018.
- 20 Dickson A. Amugsi, et al., [Women's participation in household decision making and higher dietary diversity](#), 2016.
- 21 VoxDev, [Women's empowerment and development: the family connection](#), 2017.
- 22 Forum économique mondial, [When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why.](#), 2018.
- 23 McKinsey, [The Power of Parity](#), 2015.
- 24 Commission européenne, [Business case to increase female employment in Transport](#), 2018.
- 25 Ibid.
- 26 Ibid.
- 27 Ibid.
- 28 SUTP, [Approaches for Gender-Responsive Urban Mobility](#), 2018.
- 29 Ibid.
- 30 SUTP, [Approaches for Gender-Responsive Urban Mobility](#), 2018.
- 31 Ibid.
- 32 Ibid.
- 33 Goel, R et al., [Cycling behaviour in 17 countries across 6 continents](#), 2021.
- 34 Mona Chalabi, [« Why women don't cycle. »](#) FiveThirtyEight, 2014.

- ³⁵ IDB, [Relationship between Gender and Transport](#), 2016.
- ³⁶ ITF, [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#), 2018.
- ³⁷ SUTP, [Approaches for Gender-Responsive Urban Mobility](#), 2018.
- ³⁸ ITF, [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#), 2018.
- ³⁹ Banque mondiale, [A gender assessment of Mumbai's Public Transport](#), 2011.
- ⁴⁰ Recensement de la ville de Chennai (2011). À retrouver [ici](#).
- ⁴¹ ITF, [Understanding Urban Travel Behavior by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies](#), 2018.
- ⁴² Ibid.
- ⁴³ IFC, [Driving toward equality: Women, ride-hailing, and the sharing economy](#), 2018.
- ⁴⁴ Jennifer L. Solotaroff and Prabha Pande Rohini, [Violence against Women and Girls: Lesson from South Asia](#). Groupe de la Banque mondiale, 2014.
- ⁴⁵ Plan International, [Unsafe in the City](#), 2018.
- ⁴⁶ ADB, [A Safe Public Transportation Environment for Women and Girls](#), 2015
- ⁴⁷ Fondation FIA, [She moves safely](#), 2015.
- ⁴⁸ From IEA Data and Statistics, available [here](#).
- ⁴⁹ Organisation mondiale de la Santé, 2018.
- ⁵⁰ European Charter for Equality, [Making public transports more equal](#).
- ⁵¹ *The Guardian*, « [World Bank cancels funding for Uganda road amid sexual assault claims](#), » 2016 ; Banque mondiale [statement](#), 2016.
- ⁵² Banque asiatique de développement, [Community Based Routine Maintenance of Roads by Women's Groups](#), 2011.
- ⁵³ BERD, [Urban rehabilitation and transport projects, guidance note](#), 2011.
- ⁵⁴ Banque mondiale, « [Improving women's mobility: it's not just about the quality of buses](#) », 2019.
- ⁵⁵ Ibid.
- ⁵⁶ ITF, « [Transport Connectivity: A Gender Perspective](#) », OECD Publishing, Paris, 2019.
- ⁵⁷ SUTP, [Approaches for Gender-Responsive Urban Mobility](#), 2018.
- ⁵⁸ Banque mondiale, Implementation Completion and Results Report for Peru's Second Rural Roads Project, 2007. Cité dans [Mainstreaming Gender in Road Transport: Operational Guidance for World Bank Staff](#), 2010.
- ⁵⁹ Banque mondiale, « [Improving women's mobility: it's not just about the quality of buses](#) », 2019.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Adriana Eftimie (aefitimie@ifc.org) ou Katherine Heller (kheller@ifc.org) ou pour en savoir plus, rendez-vous sur commdev.org/infra-gender-toolkit.