



GUIDE
pour un **PARCOURS**
SIMPLIFIÉ

dans les
instances
décisionnelles

Recherche et rédaction

Maryse St-Arneault, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Supervision et relecture

Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Révision linguistique

Maryse St-Arneault, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Conception graphique

Dominique Courchesne, Caligo Design

La production de ce guide est rendue possible grâce à l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région du Centre-du-Québec 2019-2021.





Renseignements personnels

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Personne à contacter en cas d'urgence

Nom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Table des matières

Introduction	5
Présentation du Guide pour un Parcours simplifié dans les instances décisionnelles (GPS)	6
Qui sommes-nous? (Présentation de la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec).....	7
Connaître davantage la réalité des femmes	9
Mythes et réalités sur les conditions de vie des Centricois.....	10
Portrait des Centricois.....	12
Femmes et pauvreté.....	15
Les hauts et les bas des Centricois sur le marché de l'emploi	17
Rétention des femmes dans les professions et les métiers traditionnellement masculins	19
S'engager pour l'égalité	21
L'abécédaire de l'égalité.....	22
Une approche pour favoriser l'égalité : L'ADS+	24
Un territoire en toute égalité	29
Budget sensible au genre	31
Rendre visibles les femmes dans nos documents (rédaction épïcène)	32
Pour un climat respectueux au sein des municipalités (politique contre le harcèlement)	34
Une ville sans sexisme.....	37
Mieux équilibrer la famille, l'engagement municipal et le travail	40
Savoir communiquer	43
Mon type de leadership.....	44
Des communications efficaces	46
Parler en public	48
Les personnalités qui composent mon groupe	49
Les médias sociaux.....	50

Connaître les ressources régionales	55
Une communauté à dimension humaine	56
Une autre façon de faire de l'économie	57
Les CDC au cœur du développement local	58
Table régionale de concertation des personnes âgées Centre-du-Québec (TRCA CDQ).....	59
La gouvernance	61
Démocratie participative et participation citoyenne	62
Aménagement sécuritaire d'une municipalité	65
Démarche intégrée en développement durable	66
Guide d'accueil et de référence pour les élus municipaux du MAMH	69
L'écoféminisme	70
Et pourquoi pas moi?!.....	71
Annexes	73
Liste des acronymes.....	74
La TCMFCQ en vidéos.....	75
Les indispensables de la TCMFCQ	76
Sources d'inspiration pour documentation	77

Introduction

Mon saut en politique

Il m'aura fallu un long parcours sur la voie « d'accotement politique » pour arriver à enfin faire le saut! J'ai grandi dans une famille politiquement impliquée (mon père était conseiller municipal et ensuite maire de la ville de Nicolet) en plus d'un mandat de 4 ans comme attachée politique auprès du député de Nicolet-Yamaska, avant d'imaginer que je pourrais faire moi-même le saut. J'ai toujours cru au pouvoir des femmes et à leur vision plus humaniste, plus globale, plus inclusive. Je suis persuadée que nous sommes sur la bonne voie pour apporter des changements pertinents et durables. Nous nous imposons, en revanche, trop souvent des critères de sélection de hauts standards avant de nous engager dans les sphères décisionnelles : sommes-nous assez compétentes? Avons-nous ce qu'il faut pour réussir? Est-ce que notre apport sera suffisant, significatif? Est-ce que la famille souffrira de cette implication? Mais est-ce que les hommes s'en posent autant?!

La contribution des femmes en politique est indéniable. Chacune d'entre nous accomplit de petits gestes quotidiens qui changent le monde. Pensons au compostage, au covoiturage, à l'achat local, à la consommation responsable, etc. Il suffit de croire que ces compétences développées ailleurs au fil des ans puissent être recherchées dans le développement de notre communauté. Nous avons le pouvoir d'influencer positivement les orientations prises en lien avec certains enjeux importants (environnement, loisirs, politique, familiale, sécurité, urbanisme, développement économique, etc.).

Les femmes portent souvent davantage le sens de la démocratie et de l'éthique. Elles sont préoccupées par le bien commun plus que par leurs intérêts personnels. Leur présence permet de créer un équilibre entre les diverses façons de voir et de faire des femmes et des hommes. Elles peuvent apporter un éclairage nouveau et différent. Les femmes de la municipalité peuvent se sentir mieux représentées et sentent qu'elles ont leur place pour participer à la vie de leur municipalité et qu'elles sont écoutées et prises en compte.

J'ai été élue en novembre 2013 en ayant un discours incitant les femmes à investir les lieux de pouvoir, incluant la politique municipale. Je pense sincèrement qu'il nous faut accepter que nous ne serons pas excellentes dans tous les domaines (famille, loisirs, boulot et implication citoyenne) et que tout ne sera pas parfait. Quand ce deuil est fait, nous sommes davantage en mesure d'apprécier notre contribution. Et croyez-moi, je ne suis pas convaincue que les hommes s'en demandent autant!

Au plaisir de croiser votre route politique quelque part!

Geneviève Dubois, mairesse de la ville de Nicolet



Présentation du *Guide pour un Parcours simplifié dans les instances décisionnelles (GPS)*

Que l'on soit une élue de longue date ou une nouvelle élue, il est important d'avoir des outils pour être en mesure de bien remplir son mandat, mais aussi d'amener de nouvelles avenues. C'est sous cet angle que nous avons pensé rééditer ce guide. En effet, une première édition a été produite en 2013 et diffusée à toutes les élués municipales du Centre-du-Québec. Le guide avait été apprécié pour son contenu informatif ainsi que ses pistes de réflexion et les outils fournis.

C'est ainsi que nous avons cru bon de récidiver et de présenter une version renouvelée du précédent GPS.

Le *Guide pour un Parcours simplifié dans les instances décisionnelles* a été surnommé « le GPS » en référence au système de géolocalisation *Global Positioning System*. Ce surnom a été choisi en regard de l'objectif poursuivi par ce guide qui est de permettre aux femmes de s'orienter au sein des instances décisionnelles. En effet, un GPS nous montre où aller et comment y aller : notre GPS pour la femme d'influence cherche donc à jouer un rôle similaire.

Plus précisément, le GPS s'adresse aux conseillères municipales, aux mairesses et au personnel des villes et des municipalités. Bref, il s'adresse aux femmes d'influence. L'objectif est d'outiller celles-ci dans leurs fonctions. Pour ce faire, nous abordons cinq grands thèmes.

1. Connaître davantage la réalité des femmes;
2. S'engager pour l'égalité;
3. Savoir communiquer;
4. Connaître les ressources régionales;
5. Se familiariser avec la gouvernance.

La rubrique **Connaître davantage la réalité des femmes**, informe les femmes d'influence sur les réalités des Centricois et conscientise sur l'importance de prendre en considération ces diverses réalités. Elle suggère également des moyens pour sensibiliser leur entourage pour entreprendre des actions concrètes.

La section **S'engager pour l'égalité** offre des outils afin d'adopter des mesures concrètes pour atteindre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La rubrique **Savoir communiquer** propose des conseils pour supporter les élués à prendre la parole de façon stratégique et à se faire entendre dans leurs instances et dans leur collectivité.

Le chapitre **Connaître les ressources régionales** présente diverses ressources régionales importantes permettant de développer une communauté différemment tant sur les plans sociaux qu'économiques.

Finalement, la rubrique sur **La gouvernance** suggère des outils pour soutenir les femmes dans leur exercice de la gouvernance et dans leurs divers projets de développement au sein de leur milieu. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous suggérons des ressources auxquelles les femmes peuvent recourir si elles souhaitent aller plus loin dans leurs démarches.

Pour terminer, comme le GPS contient de nombreuses références à des documents électroniques, vous pouvez retrouver les liens directs vers ces documents dans la table des matières virtuelle, en ligne à l'adresse suivante : www.femmescentreduquebec.qc.ca.

Le GPS informe et présente différents outils ou moyens pour qu'une ville ou une municipalité soit plus inclusive et égalitaire. En fait, la TCMFCQ vous propose un éventail de possibilités et c'est à vous de les adapter à la réalité de votre communauté, à vos priorités d'action.

N'oubliez pas que la TCMFCQ peut vous accompagner si vous voulez donner suite au contenu de ce guide. De plus, si vous avez des besoins pour des formations spécifiques ou des suggestions d'activités n'hésitez pas à nous en faire part. Nous verrons comment la TCMFCQ pourra répondre à vos besoins.

Qui sommes-nous?

PRÉSENTATION DE LA **TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC** (TCMFCQ)

Mission

- Travailler à l'amélioration des conditions de vie des femmes en étant un lieu de réflexion et d'action tourné vers le changement.
- Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au Centre-du-Québec ainsi qu'entre toutes les femmes.
- Agir pour défendre les droits de toutes les femmes afin qu'elles ne subissent plus des situations d'inégalité.

Stratégies d'action

Travailler en partenariat

La TCMFCQ favorise le partenariat et la concertation avec les organisations locales, régionales et nationales pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre toutes les femmes. Pour soutenir ces stratégies, la TCMFCQ permet la circulation d'informations sur ce qui touche les conditions de vie des femmes, la réflexion collective et l'échange d'expertises.

Influencer les leaders

La TCMFCQ interpelle les actrices et les acteurs des législations et réformes qui touchent les femmes. Inversement, ces dernières et derniers peuvent faire appel à la TCMFCQ pour toutes questions concernant les femmes.

Être un lieu d'action

La TCMFCQ met de l'avant des actions concrètes et développe des projets pour atteindre ses objectifs.

Axes d'intervention

Femmes & collectivités :

Couvre tous les aspects de notre vie associative avec les membres et les partenaires ainsi que les mobilisations et les actions pour défendre les droits des femmes.

Femmes & pouvoir :

Favorise l'engagement des femmes aux instances décisionnelles de la région, notamment aux conseils municipaux. Il vise aussi à soutenir et à outiller les administratrices et les élues municipales en poste.

Femmes & santé :

Documente, élabore et réalise des actions ciblées en matière de santé et de bien-être des femmes.

Femmes & développement régional :

Met en œuvre des actions pour favoriser la prise en compte de la réalité des femmes par les organisations de notre territoire. Cet axe recouvre également toutes nos participations et nos appuis aux différents projets initiés par les organismes régionaux et nationaux.

Femmes & sécurité financière :

Documente la situation économique des femmes et mets en place différentes initiatives pour améliorer leur situation.

..... 8

Femmes & environnement :

Favorise un espace de réflexion et de dialogue avec les membres et les partenaires afin d'améliorer la qualité de l'environnement, la santé et le bien-être des femmes.

INTRODUCTION

A portrait of a woman with dark hair, wearing a dark jacket and a red scarf, looking slightly to the side. The background is a warm, golden-yellow color.

Tant qu'une seule
femme sur
la planète subira
les effets du
sexisme, la lutte
des femmes
sera légitime,
et
le féminisme
nécessaire.

Isabelle Alonso
Écrivaine et
féministe française

Connaître davantage la réalité des femmes

Les défis des Centricaises

« Les femmes qui fréquentent Services intégrés pour l'emploi (SIE) sont celles qui éprouvent des difficultés en emploi. Elles éprouvent des situations qui les empêchent de trouver un bon travail ou de le garder. Elles sont donc en constante précarité financière. Elles peuvent éprouver de l'anxiété à la suite d'un événement traumatisant comme une agression ou de la violence conjugale, avoir des contraintes d'horaire parce qu'elles sont monoparentales ou ne pas avoir la formation nécessaire pour occuper un poste.

C'est pourquoi nous les accompagnons dans leur cheminement, en fonction de leurs besoins. Nous leur offrons de vivre des succès, afin qu'elles prennent confiance en elles et réussissent à intégrer et conserver un emploi, leur permettant d'acquérir l'indépendance financière. »

Eve Champagne, directrice
Services intégrés pour l'emploi (SIE)



Mythes et réalités sur les conditions de vie des Centricois

Avant d'aller plus en profondeur dans le contenu du GPS, il est essentiel de constater le travail qui reste à faire en matière d'égalité entre les sexes. De nombreux mythes persistent, contribuant à alimenter l'idée que l'égalité est atteinte entre les femmes et les hommes et cela dans différentes sphères de la vie. En tant que femme d'influence, vous avez un rôle à jouer dans cette recherche de l'égalité.

Voici donc un petit test pour démystifier certaines croyances :

1

La répartition des postes entre les femmes et les hommes est équilibrée au sein des instances.

Vrai Faux

1•Faux. Les femmes demeurent sous-représentées par rapport à leur poids démographique. Au Centre-du-Québec, à la suite des élections municipales de 2021, les femmes représentaient 33 % des élus.es municipales (soit 18 % des mairesses et 35 % des conseillères)¹ alors qu'elles représentent 50,3 % de la population centricoise. Ce phénomène se retrouve dans tous les paliers de pouvoir (municipal, provincial et fédéral) ainsi que dans les directions d'entreprise et les conseils d'administration.

2

La rémunération salariale des femmes et des hommes est égale.

Vrai Faux

2•Faux. Bien qu'une loi sur l'équité salariale existe au Québec et que l'écart salarial entre les femmes et les hommes tend à diminuer, l'équité salariale totale n'a pas encore été atteinte. En 2019, le revenu d'emploi moyen dans l'ensemble du Québec se chiffrait (après impôt), pour les femmes, à 26 200 \$ et, pour les hommes, à 33 680 \$, les femmes gagnent, en moyenne, 7 480 \$ de moins que les hommes. Pour la région centricoise, le revenu des moyens (après impôt) des femmes s'abaisse à 23 910 \$ annuellement contrairement aux hommes dont le revenu moyen est de 31 670 \$ soit un écart de salaire de 7 760 \$ par année.²

3
Certains problèmes touchent les femmes différemment.

Vrai Faux

3 • Vrai. Bien qu'il ne s'agisse pas nécessairement de problématiques exclusivement féminines, il est vrai que certaines problématiques touchent les femmes différemment. C'est le cas, par exemple, la conciliation travail-famille. En effet, les femmes demeurent les principales responsables des soins aux enfants et aux personnes âgées. De plus, les mères ont assumé près des deux tiers (61 %) de toutes les heures consacrées aux tâches domestiques par les parents canadiens.³ Le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 54 ans est passé de 48,7 % en 1976 à 77,5 % en 2015.

4
Le féminisme est toujours d'actualité de nos jours.

Vrai Faux

4 • Vrai. Le féminisme cherche à améliorer les conditions de vie des femmes. Comme nous avons pu le constater qu'avec les précédentes réponses, un grand travail reste à faire à ce niveau. Le féminisme est toujours d'actualité pour atteindre l'égalité entre les sexes, pour encourager l'augmentation du nombre de femmes dans l'espace public et les instances décisionnelles, pour reconnaître leur apport social, pour résoudre les problématiques qui les touchent plus particulièrement et bien plus encore. Comme l'a dit l'écrivaine française Isabelle Alonso : « Tant qu'une seule femme sur la planète subira les effets du sexisme, la lutte des femmes sera légitime, et le féminisme nécessaire. »⁴

5
Les femmes hésitent à briguer des postes dans les instances par manque d'intérêt.

Vrai Faux

5 • Faux. Différents obstacles découragent les femmes à aller vers des postes de pouvoir. Effectivement, le harcèlement psychologique ou sexuel, l'exclusion, l'intimidation dans le cadre de leur fonction et le manque de stratégies qui permettent de concilier le travail et la famille, la précarité financière des femmes.⁵

6
L'écart salarial entre les femmes et les hommes, rapporté sur une année, signifie symboliquement qu'en date du 1^{er} décembre et pour le reste de l'année, que les femmes du Québec travaillent gratuitement.

Vrai Faux

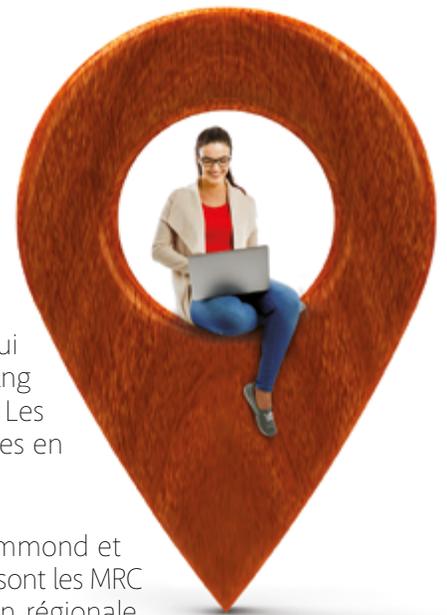
6 • Vrai. Malgré les avancées réalisées par les Québécoises en matière d'équité salariale au cours des dernières décennies, les données de l'ISQ démontrent un écart de rémunération important entre les femmes (26,98 \$) et les hommes (29,36 \$) pour l'année 2020. Rapporté sur une année, cet écart signifie symboliquement que les femmes travaillent gratuitement dès le 1^{er} décembre dès 10h26 pour le reste de l'année. L'écart est encore plus grand lorsqu'on compare le revenu annuel moyen. Un écart systématique même lorsqu'on compare des femmes et des hommes de la même tranche d'âge, de mêmes niveaux de scolarité, le même statut d'emploi, le même niveau de compétence et œuvrant dans la même industrie.⁶

Portrait des Centricois

Données démographiques et croissance par MRC

En 2020, la région du Centre-du-Québec compte 251 671 personnes. Ce qui représente 3% de la population du Québec. La région se classe ainsi au 12^e rang au Québec dans la province en termes d'importance de la population. Les femmes composent 49% de la population de la région alors que les hommes en composent 51%.⁷

La région est divisée en cinq MRC, soit l'Érable, Bécancour, Arthabaska, Drummond et Nicolet-Yamaska regroupant ainsi 79 municipalités. Les deux plus peuplées sont les MRC de Drummond et d'Arthabaska qui comptent près de 72 % de la population régionale. La région comprend également deux communautés autochtones ne faisant pas partie d'une municipalité régionale de comté : Wôlinak et Odanak.⁸



Personnes handicapées ou avec incapacité⁹

En 2017, on comptait au Centre-du-Québec 30 360 personnes avec une incapacité (15,8 % de la population totale), dont 18,3% sont des femmes. De plus, 17,6% des personnes vivant avec une incapacité sont âgées de 65 ans et plus.

Population autochtone¹⁰

En 2019, la région du Centre-du-Québec recense 2 940 autochtones inscrits : 1 450 femmes et 1 490 hommes. Les deux communautés autochtones de la région du Centre-du-Québec appartiennent à la nation abénaquise. C'est d'ailleurs dans cette région que réside la majorité des autochtones appartenant à cette nation.

Population immigrée¹¹

En 2019, la région compte 5 720 personnes immigrantes, soit 2 880 femmes et 2 840 hommes. La population immigrante constitue 2,4 % de la population totale de la région, comparativement à 13,7 % de la population de l'ensemble du Québec en 2016. Les personnes immigrantes établies dans la région demeurent en majorité dans la MRC de Drummond, qui regroupe 49,6 % d'entre elles. D'ailleurs, Drummondville a été identifié comme ville d'accueil tout comme la ville de Victoriaville.

Jeunes femmes et femmes âgées¹²

Au Centre-du-Québec, les femmes de 15 à 49 ans, c'est-à-dire celles en âge d'avoir des enfants, représentent 38 % de la population féminine. En calculant les 0 à 14 ans (16 %) et les 15 à 34 ans (20 %), on obtient le pourcentage de jeunes femmes dans la région, soit 36 % comparativement à 58 % de la population féminine du Québec. Les hommes de 15 à 49 ans représentent 41 % de la population masculine. En calculant les 0 à 14 ans (16 %) et les 15 à 34 ans (22 %), on obtient le pourcentage de jeunes hommes dans la région, soit 38 % comparativement à 61 % de la population masculine du Québec.

La population du Centre-du-Québec est plus âgée que celle de l'ensemble du Québec. La part de 65 ans et plus (22,1 %) y est plus élevée qu'à l'échelle québécoise. Les Centricois forment 52 % de ce groupe d'âge et les Centricois, 48 %. Les femmes de 85 ans et plus forment 65 % de ce groupe d'âge et les hommes, 35 %. Les femmes de 65 ans et plus vivent le plus souvent seules : 11,3 % plus élevée que celle des Centricois dans la même situation. À partir de 80 ans, l'écart entre la proportion de femmes et d'hommes vivant seuls tend à s'amoinrir.¹³

Emploi et revenu

Le site internet d'Emploi-Québec nous apprend que près de 1 emploi sur 4, dans la région, est rattaché au secteur manufacturier, ce en qui fait la région québécoise numéro un sur ce plan. Le secteur agricole occupe aussi une grande place au Centre-du-Québec, puisqu'il fournit plus de 8 000 emplois.¹⁴

En 2019, le revenu d'emploi moyen dans l'ensemble du Québec se chiffrait (après impôt) pour les femmes à 26 200 \$ et pour les hommes à 33 680 \$. Les femmes gagnent en moyenne 7 480 \$ de moins que les hommes. Pour la région 17, le revenu moyen (après impôt) des femmes s'abaisse à 23 910 \$ annuellement, contrairement aux hommes dont le revenu moyen est de 31 670 \$ soit un écart de salaire de 7 760 \$ par année.¹⁵

Les femmes effectuent en moyenne moins d'heures de travail rémunéré par année (1 473 heures) que les hommes (1 789,2 heures), si l'on tient compte des diverses absences et des heures supplémentaires effectuées (rémunérées ou non rémunérées). Les employées de la région du Centre-du-Québec (1 473,3 heures) travaillent près d'une douzaine d'heures de moins que les employées de l'ensemble du Québec (1 486,5 heures) par année.¹⁶

Travail autonome¹⁷

En 2019, parmi les Centricois en emploi, 11,5 % sont des travailleuses autonomes (1 femme sur 10). Les femmes sont légèrement moins sujettes au travail autonome que les hommes (11,5 % pour les femmes, 13,8 % pour les hommes), ce qui équivaut à un ratio de 1 homme pour 0,83 femme. Au Québec, les travailleuses autonomes représentent 11,3 % des femmes en emploi.

Maternité et femmes monoparentales

En 2019, l'indice synthétique de fécondité chez les femmes de 14 à 49 ans est de 1,88 comparativement à 1,58 au Québec. Le Centre-du-Québec se retrouve au 4^e rang des régions où l'indice synthétique de fécondité est le plus élevé, après le Nord-du-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue et Chaudière-Appalaches.¹⁸

Le pourcentage des familles monoparentales avec un chef de famille féminin est moindre que la moyenne québécoise (72,6 % contre 76 %). Néanmoins, plus les enfants sont jeunes, plus le pourcentage de femmes monoparentales est élevé. Les femmes sont à la tête de 79,3 % (83 % pour le Québec) des familles monoparentales avec au moins un enfant d'âge préscolaire.

Le pourcentage de jeunes femmes à la tête d'une famille monoparentale atteint 3,7 % de celles de 20 à 24 ans et 9,6 % et celles de 25 à 34 ans. C'est supérieur à l'ensemble du Québec, où le pourcentage de jeunes femmes à la tête d'une famille monoparentale atteint 2,8 % de celles de 20 à 24 ans et 7,9 % de celles de 25 à 34 ans.

Éducation¹⁹

Parmi l'ensemble des étudiants.es qui se sont inscrits.es pour la première fois en secondaire 1 dans la région, les femmes (84,9 %) sont plus nombreuses que les hommes (74,7 %) à obtenir un diplôme ou une qualification sept ans après leur entrée au secondaire.²⁰ Le taux de diplomation et de qualification des élèves de la région est similaire (79,6 %) à celui des élèves de l'ensemble du Québec (80,9 %).

Dans l'ensemble de la population de la région du Centre-du-Québec âgée de 25 à 64 ans, 14,4 % des femmes ne détiennent aucun diplôme, comparativement à 21,9 % des hommes.

Le plus haut niveau de scolarité atteint pour 20,4 % des femmes est un diplôme d'études secondaires comparativement à 19,9 % chez les hommes de la région. De plus, 19,6 % des Centricois détiennent un certificat ou un diplôme d'une école de métier comme plus haut niveau de scolarité atteint, ce qui est le cas pour 29,1 % des Centricois.

Les femmes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme d'études collégiales (27,7 %) ou un grade universitaire (17,9 %) comme plus haut niveau de scolarité, comparativement aux hommes (17,1 % et 12,0 %). Les femmes (17,9 %) et les hommes (12,0 %) de la région du Centre-du-Québec sont moins nombreux à obtenir un certificat, un diplôme ou un grade universitaire en comparaison aux femmes (36,4 %) et aux hommes (29,3 %) de l'ensemble du Québec.

Représentativité des femmes et des hommes des conseils municipaux²¹

Après les élections municipales de novembre 2021, sur une totalité de 79 municipalités du Centre-du-Québec et pour une totalité de 562 sièges regroupant les postes à la mairie et de conseillers.ères municipaux, 184 femmes ont été élues à la suite du scrutin. De ce nombre, 14 femmes occupent un poste à la mairie comparativement à 65 hommes qui occupent le même poste. De plus, 170 femmes occupent des postes de conseillères municipales comparativement à 313 hommes qui occupent le même poste. Sur 79 municipalités, 30 ont atteint une zone paritaire. Une augmentation d'environ 8 % des femmes depuis les élections municipales de 2017.

On compte
79 municipalités
et
**2 communautés
autochtones**
au Centre-du-Québec,
pour un total de
81 municipalités.²²

La présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs²³

Depuis 2018, on remarque une progression de la représentation des femmes dans plusieurs secteurs d'activité. Bien que ces dernières occupent au moins 40 % des sièges dans bon nombre d'instances, elles demeurent sous-représentées dans certains secteurs. Les femmes occupent entre 40 % et 60 % des sièges dans les lieux décisionnels et consultatifs notamment dans la fonction publique québécoise (53 % des cadres), au Conseil régional des partenaires du marché du travail (42 %), aux conseils des commissaires (59 %) et dans les conseils d'administration de la Table d'action en entrepreneuriat (60 %), de l'Association touristique régionale (42 %), du Conseil régional de la culture (58 %) et du Conseil régional de l'environnement (44 %). La proportion des femmes excède 60 % au conseil d'administration de la Table de concertation des aînés (91 %).

Les Centricois demeurent sous-représentés à l'Assemblée nationale (0 % de députées), dans les MRC (20 % de préfètes), dans les conseils municipaux (voir le paragraphe des élus.es municipaux) ainsi qu'aux conseils d'administration des chambres de commerce (38 %), de l'Unité régionale de loisir et des ports (33 %) et des cégeps (34 %).



Femmes et pauvreté

Malgré la transformation de l'économie et l'investissement massif des femmes sur le marché du travail, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à vivre dans des conditions de pauvreté et de précarité. En tant que femme d'influence, vous pouvez contribuer à l'amélioration de leur condition de vie. **Le Collectif pour un Québec sans pauvreté** a publié une brochure *Femmes, inégalité et pauvreté* publiée en 2021 qui peut être une référence intéressante pour vous.²⁴

Les effets de la pauvreté et les problématiques

- **Exclusion sociale** : l'appauvrissement des femmes est souvent accompagné d'un amenuisement du réseau social et d'isolement.
- **Insécurité financière** : l'endettement et la hausse du coût de la vie ne font qu'aggraver la situation des femmes en situation de pauvreté.
- **Logement** : les femmes en situation de pauvreté consacrent une grande partie de leur budget au logement. Cette situation amène plusieurs femmes à vivre dans des logements insalubres afin de réduire cette dépense.
- **Santé** : le stress et la malnutrition vécus par ces femmes favorisent le risque de maladies physiques et mentales.
- **Emploi** : bien que les femmes soient plus présentes sur le marché du travail, leur salaire et leurs conditions de travail ne sont pas suffisants pour les sortir de la pauvreté.
- **Autres problématiques** : les femmes en situation de pauvreté vivent parfois d'autres problématiques simultanément, tels que des problèmes familiaux, de la violence conjugale et/ou de la violence sexuelle.

Quelques pistes d'action

- Améliorer l'employabilité des femmes, notamment celles peu scolarisées, en prenant des mesures qui tiennent compte de leurs contraintes et potentialité; offrir des programmes de formations professionnelles adaptés aux femmes.
- Permettre aux femmes d'accéder à des emplois rémunérateurs en offrant des formations qualifiantes et de la formation continue, tout en promouvant la diversification professionnelle des femmes et en valorisant les métiers dits féminins.
- Développer suffisamment les logements sociaux pour que les femmes aient accès à des logements convenables et abordables.
- Instaurer et encourager les mesures de conciliation travail-famille-études.²⁵



Liens utiles

- Le site du Collectif pour un Québec sans pauvreté:
<https://www.pauvreté.qc.ca>
- Les femmes et la pauvreté au Centre-du-Québec de la TCMFCQ:
https://www.femmescentreduquebec.qc.ca/uploads/pdf/619_avis_femmes_pauvrete_cq.pdf
- Site du ministère de la Famille qui propose des outils et de la documentation sur la conciliation travail-famille-étude:
<https://www.mfa.gouv.qc.ca>
- Site du Secrétariat à la condition féminine:
<http://www.scf.gouv.qc.ca/egalite/conciliation-famille-travaile-etudes/>

Pour connaître les statistiques régionales, avoir plus d'informations sur le profil des femmes en situation de pauvreté et de leurs problématiques, ainsi que toutes les pistes d'action proposées, vous trouverez *le Portrait des centricoises pour l'année 2022* de la TCMFCQ à l'adresse suivante : www.femmescentreduquebec.qc.ca.

Les hauts et les bas des Centricaises sur le marché de l'emploi

Lorsque l'on s'intéresse au marché du travail, il est important de prendre en compte la réalité spécifique des femmes, puisqu'elle est différente de celles des hommes, surtout depuis l'arrivée de la pandémie de Covid 19, en 2020.

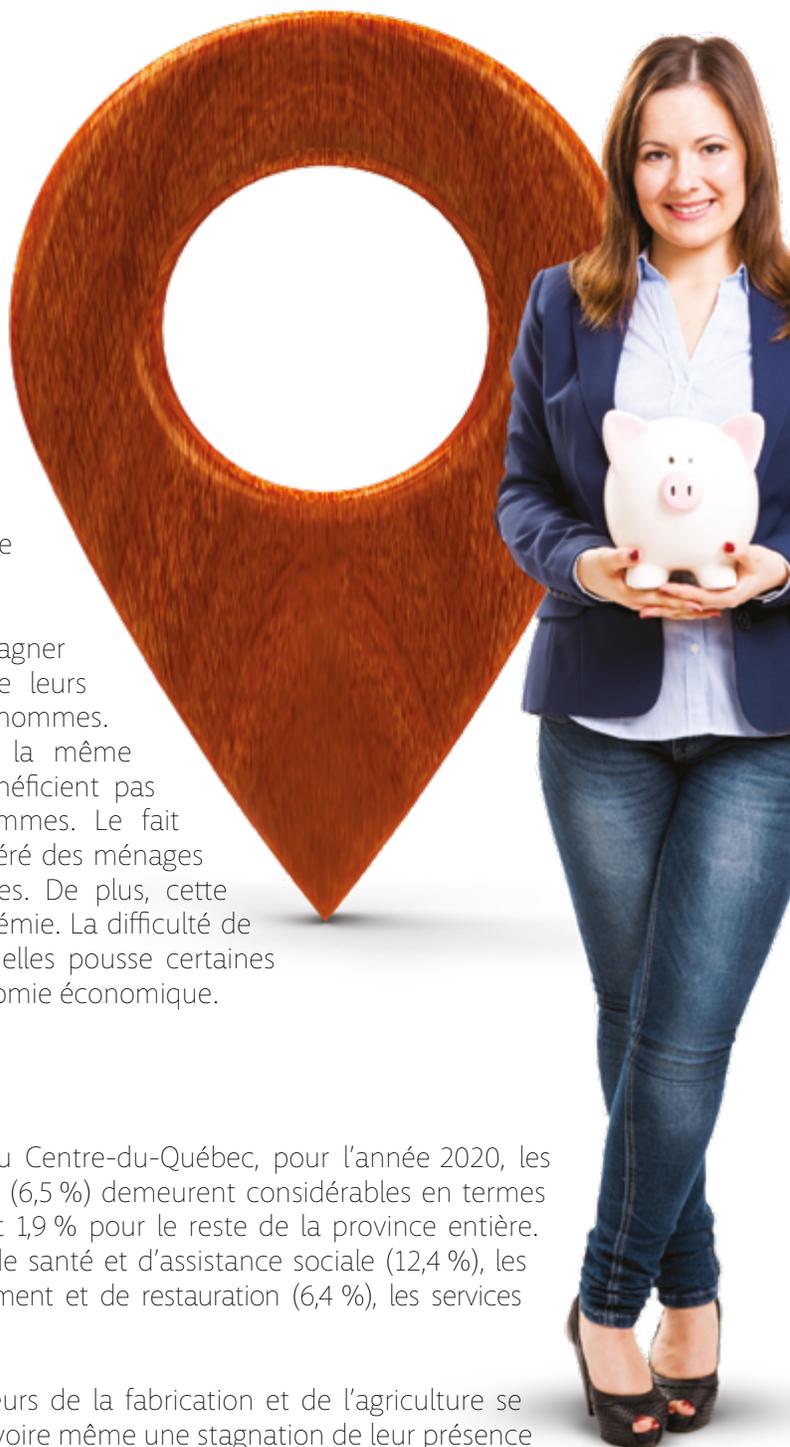
En 2019, les Centricaises accusaient un manque à gagner d'environ 7760 \$ au point de vue de leurs revenus annuels d'emploi comparativement aux hommes. Même lorsqu'elles ont une formation identique, la même expérience et le même travail, les femmes ne bénéficient pas systématiquement du même salaire que les hommes. Le fait d'assumer la plus grande part du travail non rémunéré des ménages est un facteur d'appauvrissement chez les femmes. De plus, cette même charge a augmenté avec l'arrivée de la pandémie. La difficulté de concilier les obligations professionnelles et personnelles pousse certaines femmes à faire des choix au détriment de leur autonomie économique.

Les secteurs d'emploi au Centre-du-Québec²⁶

Selon la Direction régionale de Services Québec du Centre-du-Québec, pour l'année 2020, les secteurs de la fabrication (20,3 %) et de l'agriculture (6,5 %) demeurent considérables en termes d'emploi pour la région comparativement à 11 % et 1,9 % pour le reste de la province entière. Les autres domaines en importance sont les soins de santé et d'assistance sociale (12,4 %), les commerces de détail (12 %), les services d'hébergement et de restauration (6,4 %), les services d'enseignement (6,3%) et la construction (6,2%).

Un portrait essentiel de la région, puisque les secteurs de la fabrication et de l'agriculture se caractérisent par une faible main-d'œuvre féminine, voire même une stagnation de leur présence depuis 1999²⁷. Les Québécoises sont largement majoritaires dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, dans les services d'enseignement (70 % des effectifs) et cette concentration de femmes s'accroît entre 1999 et 2019. Les secteurs qui se rapprochent le plus de la mixité sont les services d'hébergement et de restauration et le commerce de détail pour une proportion se situant entre 45 % et 55%.²⁸

Un contexte qui amène une conjoncture économique précaire pour les Centricaises, puisque les emplois dans les domaines majoritairement féminins présentent des écarts de revenu entre les sexes de 10000 \$ et plus.²⁹



Travail atypique

Les emplois avec conditions de travail atypique regroupent les emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), les emplois temporaires et le travail autonome. Au Québec pour l'année 2019, 36% des personnes de 15 ans et plus actives sur le marché du travail occupent une fonction ayant des conditions de travail atypique.

On retrouve une proportion plus élevée de ces conditions chez les salariées (39%) que pour les salariés (33%). Des conditions fréquentes pour le secteur de l'hébergement et des services de restauration (58% des postes sont atypiques). De plus, les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel (15%) comparativement à 6% pour les hommes.³⁰

Taux d'emploi et pandémie

Depuis mars 2020, les effets de la pandémie liée à la COVID-19 ont entraîné des répercussions sur l'emploi des femmes. Le taux d'emploi en avril était à 69,3% pour les femmes comparativement à 75,4% chez les hommes. En juin, l'écart se creuse, on note un taux d'emploi de 73,2% pour les femmes contre 82,6% pour les hommes. En mai, les hommes avaient récupéré 42,1% des emplois perdus depuis février alors que les femmes n'en avaient retrouvé que 24,6%.³¹

Liens utiles

- Bulletins Info-emploi — Centre-du-Québec:
https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications-et-formulaires/?id=144&tx_fceqpubform_pi1%5Bmode%5D=pub&L=0&tx_fceqpubform_pi1%5Btheme%5D=&tx_fceqpubform_pi1%5Btheme_radio%5D=&tx_fceqpubform_pi1%5Bregion%5D=5&tx_fceqpubform_pi1%
- Conseil du statut de la femme:
<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>



Rétention des femmes dans les professions et les métiers traditionnellement masculins

Même si certaines Centricaises choisissent d'exercer une profession ou un métier traditionnellement masculin, leur arrivée sur le marché du travail dans ce domaine ne se déroule pas sans embûches.

Une étude publiée en 2015 par le Fonds de recherche du Québec démontre qu'il existe plusieurs obstacles concernant la progression et la rétention des femmes dans certains domaines spécifiques. Alors que dans les universités, les femmes prédominent et excellent dans ces mêmes domaines, elles finissent par abandonner la pratique de la profession au cours des années qui suivent leur entrée sur le marché du travail.



Par exemple, les femmes représentent 65% des diplômés.es de l'École du Barreau du Québec, mais elles finissent par quitter la profession d'avocate au cours des 10 premières années de pratique. Plusieurs raisons expliquent leur départ : un système de rémunération basé sur le nombre d'heures facturables, une éthique professionnelle valorisant un dévouement total à la profession et aux clients, difficultés à concilier travail et famille, harcèlement sexuel, partage inégalitaire des tâches, etc.³²

De plus, il en va de même pour les femmes qui choisissent les métiers dans le domaine de la construction. Elles rencontreront des obstacles liés à leur statut minoritaire dans les groupes, tant scolaires que professionnels : discrimination à l'embauche, harcèlement sexuel et sexiste, isolement, des mesures inadéquates en matière de santé et de sécurité au travail, l'absence de mesures favorisant la conciliation travail-famille.³³



Liens utiles

- Guide d'accompagnement à l'attention des employeurs pour l'intégration des femmes dans les entreprises manufacturières par la TCMFCQ — *Embauchez des femmes, tout le monde y gagne!*
- *Les hauts et les bas des Centricaises sur le marché de l'emploi* par la TCMFCQ
- *Raccrocher de toutes ses forces* par la TCMFCQ
- *Avis sur la mixité dans le domaine de la construction* de la Gazette des femmes
- *Quand la détermination ne suffit pas* du CIAFT

Pour des informations plus détaillées, pour les statistiques régionales complètes ainsi que les pistes d'actions identifiées, veuillez consulter la version synthèse ou la version intégrale du document. Ces deux versions sont disponibles en ligne à l'adresse suivante : www.femmescentreduquebec.qc.ca

S'engager
pour
l'égalité



L'abécédaire de l'égalité

Il est important de bien comprendre les différentes définitions de l'égalité quand une organisation veut entreprendre une démarche en égalité. L'égalité n'est pas unilatérale, elle se définit de plusieurs façons et chacune d'entre elles correspond à des caractéristiques particulières.

Quelques définitions.

Égalité formelle : Celle-ci est le fait que les femmes et les hommes ont des chances égales de réaliser leurs pleins droits et leur potentiel afin de contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle de la société tout en profitant de ces changements. Au Québec, cette égalité est garantie par des lois ou la Charte des droits de l'homme.

Égalité de droit : Elle signifie qu'au regard des lois, des règlements et des politiques, toutes les personnes qui se trouvent dans des situations semblables reçoivent le même traitement sans égard à son sexe, son appartenance culturelle, son orientation sexuelle, sa race, son handicap, etc.

Égalité de fait : Elle complète généralement l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. Elle met l'accent sur l'importance d'assurer l'égalité des chances dans les choix de vie et dans l'accès aux services.

Caractéristiques de l'égalité

- L'égalité entre les femmes et les hommes ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques, mais que les droits et les possibilités auxquels aspire tout individu ne sont pas tributaires au fait d'être une femme ou un homme.
- L'égalité peut se traduire aussi bien par un traitement strictement identique de toutes les catégories (par exemple, les femmes et les hommes pour un travail semblable devraient avoir un salaire identique) que par un traitement différent, c'est-à-dire où l'on tient des différences propres à chaque sexe (par exemple, une femme enceinte bénéficiera d'un congé de maternité).
- L'égalité entraîne la prohibition de toutes discriminations et la mise en œuvre de moyens pour y arriver.

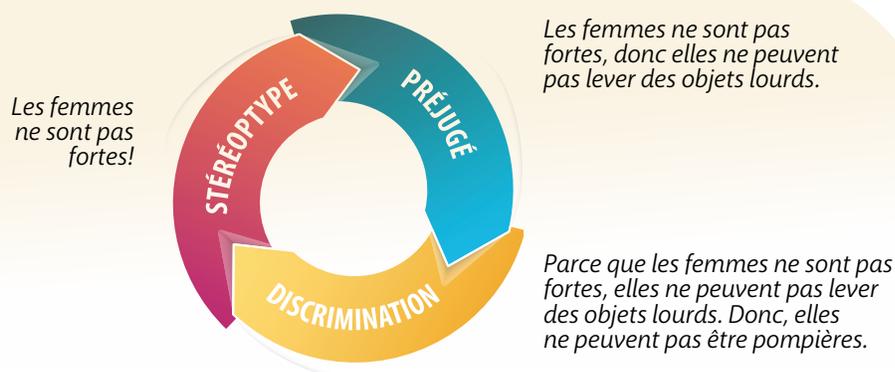
Concepts autour de l'égalité

Stéréotypes : ils reposent sur un ensemble de préjugés qui sont collectivement intériorisés. Ils dépendent de l'environnement et de la société et trouvent leur source dans les habitudes, l'éducation, la culture, les médias. Les stéréotypes limitent les personnes dans des rôles, des comportements ou des caractéristiques sur la base de leur sexe et/ou sur la base de leur appartenance à un groupe réel ou supposé.

Préjugés : Présupposition ou fait tenu pour acquis, sans remise en question. Ces a priori sont présumés véridiques et servent à interpréter le monde environnant. Ils sont influencés par nos croyances, valeurs, éducation, famille, religion et ils définissent souvent si les agissements d'une personne sont adéquats ou acceptables.

Discrimination : On parle de discrimination lorsque des pratiques, des coutumes ou des schèmes culturels excluent des personnes et ne leur permettent pas de contribuer pleinement à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle de la société. Chez les femmes, on parle souvent d'une discrimination systémique. Habituellement, elle relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts entre les femmes et les hommes.

Le cycle de la discrimination



Socialisation : est le processus par lequel une personne apprend et intériorise les valeurs et les normes de son environnement social souvent produites par la famille ou par le système scolaire. La socialisation liée au genre réfère au processus par lequel les enfants apprennent les attentes sociales, les attitudes et les comportements typiquement associés aux garçons et aux filles.

Équité : Elle se définit comme étant une démarche axée sur des principes de justice et d'impartialité. En d'autres termes, assurer l'équité, c'est veiller à ce que toute personne ait accès aux ressources, aux occasions, au pouvoir et aux responsabilités dont elle a besoin pour être en mesure de participer au développement de la société.

Parité : C'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, qui favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes. Maintenant on parle davantage de zone paritaire; concept qui se réfère à une proportion d'hommes ou de femmes comprise entre 40% et 60% dans un conseil municipal par exemple.

Sexe et genre : Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques d'une personne. Quant au genre, il réfère davantage à ce qui est défini comme féminin et masculin par la société.



Une approche pour favoriser l'égalité : L'ADS+

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle

- Une méthode rigoureuse pour atteindre l'égalité de fait;
- Un outil d'efficience gouvernementale et municipale pour tous projets, politiques, programmes, activités, services et autres actions;
- Un moyen pour lutter contre les inégalités et la discrimination;
- Une façon de se poser les bonnes questions à toutes les étapes d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation.

À qui s'adresse l'ADS+?

- Le personnel des organisations communautaires;
- Le personnel des MRC et des municipalités;
- Les élus.es;
- Le personnel des organisations paragouvernementales;
- Toute personne qui participe au développement d'un projet au sein de son organisation.

Qu'est-ce que l'ADS+?

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est un processus d'analyse qui consiste à :

- **Prévenir la reproduction ou la création d'inégalités** entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir un projet comme une loi, un règlement, une politique, une stratégie, un plan d'action, un programme, une mesure, un service ou toute décision ayant une incidence sur les citoyennes et les citoyens;
- **Contrer la discrimination systémique** qui peut se produire dans le cadre d'interventions d'apparence neutre;
- **Prendre en compte l'intersectionnalité.**



L'ADS+ permet de mettre des lunettes égalitaires pour voir les réalités complexes d'une initiative et ainsi éviter ou corriger les inégalités qui pourraient s'y glisser.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?³⁴

L'ADS+ intègre la notion d'intersectionnalité, qui permet de :

- Prendre en compte les autres formes de discrimination telles que l'âge, la condition socio-économique, l'appartenance ethnoculturelle, la présence de limitations, l'orientation sexuelle, etc.;
- Analyser leurs effets conjoints du sexe et du genre et des différentes oppressions;
- Mettre en place des stratégies égalitaires et inclusives pour atteindre l'égalité de fait lors des initiatives menées par les organisations.



Pourquoi appliquer l'ADS+ dans les initiatives des organisations?

Atteindre l'égalité de fait en prévenant ou en réduisant les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre toutes les femmes

Corriger les inégalités

Prendre des décisions plus justes, puisque raffinées par une plus grande connaissance des personnes rejointes par l'organisme ;

Intervenir plus efficacement en tenant compte des situations de toutes les citoyennes et de tous les citoyens

Prévenir ou réduire les inégalités entre les femmes touchées par un projet, une politique, un service.

Éviter les effets indésirables d'une mesure en apparence neutre

Quand utiliser l'ADS+?

**LE PROJET
TOUCHE-T-IL
LA POPULATION**
(Directement
ou indirectement)



OUI, appliquer l'ADS+

NON, l'ADS+ n'est pas nécessaire

Comment faire une ADS+?

1

Diviser le projet en étapes et en activités.



2

Se poser la question à toutes les étapes : « Qu'en est-il pour les femmes ? » de même que les sous-questions et les questions intersectionnelles.

Exemples de sous-questions :

- Est-ce que les réalités et les besoins des femmes sont les mêmes que les hommes?
Que les femmes des groupes X, Y, Z?
 - Est-ce que ces besoins différenciés ont été pris en compte?
- Est-ce que les pistes de solution envisagées répondent aux besoins identifiés?

Exemples

de questions intersectionnelles :

- Qu'en est-il pour les femmes âgées?
- Qu'en est-il pour les femmes immigrantes?
- Qu'en est-il pour les femmes vivant avec des limitations?
- Qu'en est-il pour les femmes LGBTQ+?

3

Tenir compte des réponses aux questions pour identifier des solutions inclusives et les intégrer à chaque étape du projet.



L'ADS+ s'applique à toutes les étapes d'un projet, de la préparation à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre.

Quand l'ADS+ s'applique

La prise en compte de l'égalité dans les enjeux municipaux peut se traduire par des mesures spéciales ou des projets liés à divers domaines d'intervention tels la sécurité du milieu de vie, les transports collectifs, le logement, l'habitation, les loisirs, etc.

Les transports en commun et les stationnements.

L'ADS+ peut changer les choses : « Les transports en commun et les stationnements sont souvent des endroits où les femmes ressentent le plus d'insécurité, surtout en soirée. Plusieurs femmes affirment craindre de subir des agressions physiques et sexuelles. L'ADS+ permet de déterminer si les parcs et les circuits piétonniers et de transport en commun de la ville sont sécuritaires et accueillants. Par exemple, est-ce que les trottoirs sont assez éclairés? Les mesures qui seront prises pour amoindrir le sentiment d'insécurité des femmes et des filles permettront aux hommes plus vulnérables (âgés, handicapés) de se sentir également en sécurité ». ³⁵

Entre deux arrêts.

La sécurité urbaine est un enjeu majeur pour les villes. La ville de Montréal a appliqué une ADS+ sur le sentiment éprouvé par les citoyennes et citoyens sur leur sécurité. L'ADS+ a permis d'établir que 4 fois plus de femmes que d'hommes craignaient de sortir le soir seules dans leur quartier. Pour donner suite à ce constat, la ville de Montréal a mis en place le service « Entre deux arrêts » permettant aux usagères du transport en autobus qui le désirent de descendre en soirée à l'endroit de leur choix sur le parcours pour se rapprocher de leur destination en toute sécurité. Plusieurs villes ont adopté cette façon de faire dont la ville de Victoriaville avec le service de Taxi-bus.

Accès aux activités de sport

L'accès équitable des filles et des femmes aux activités de sports et loisirs est aussi un enjeu municipal important. Le Comité Femmes et ville de Sorel-Tracy avait constaté la disparition des équipes de hockey féminin dans la municipalité et a initié une démarche qui s'est soldée par la mise sur pied de cinq nouvelles équipes féminines.



Pour en savoir plus

Des formations ont été conçues par la TCMFCQ à l'intention des intervenantes et intervenants qui souhaitent appliquer l'ADS+ dans la mise en œuvre d'une initiative.

- **Sensibilisation :**
Sensibiliser les organisations à l'incidence du genre sur les réalités quotidiennes et à la façon dont elle se traduit entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.
- **Introduction :**
Se familiariser avec les principes et concepts en lien avec l'ADS+.
- **Maîtriser l'ADS+ :**
Favoriser l'intégration de l'ADS+ à chacune des étapes d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation afin de s'assurer que les actions mises de l'avant répondent aux besoins et aux différentes réalités des femmes et des hommes.



Source d'inspiration et de documentation

- Les Tables de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et de la Mauricie.
L'ADS pour y voir plus clair, Trousse d'outils, 2011
- Relais-femmes et ville de Montréal,
L'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) à la ville de Montréal, formation, 2019
- Gouvernement du Québec, ministère des Transports,
Guide d'analyse du genre adapté au domaine du transport, 2019
- Secrétariat à la condition féminine, www.scf.gouv.qc.ca



Un territoire en toute égalité

Pourquoi les administrations municipales devraient-elles se préoccuper d'égalité entre les femmes et les hommes?

Malgré tous les acquis des dernières décennies, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique. Voici des enjeux qui concernent les municipalités :

- nombre de femmes dans les postes électifs et décisionnels;
- conciliation travail-famille;
- sécurité des lieux publics;
- adaptation des services et des transports en commun;
- rôle décisionnel et besoins des femmes dans l'aménagement du territoire;
- intégration et maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins de la municipalité.

Les municipalités sont les lieux décisionnels les plus proches de la population. Leurs initiatives méritent d'être encouragées afin de rendre les milieux de vie mieux adaptés aux besoins spécifiques des femmes et de favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes au développement de leur communauté.

La ville ou le territoire n'est pas un espace neutre. Il est le produit d'une histoire et le reflet d'une culture. Il n'est pas exempt de préjugés, de stéréotypes sexistes, de constructions sociales de ce qu'est une femme ou un homme. Involontairement, la gestion de la municipalité, de la ville ou du territoire peut donner lieu à des situations d'inégalité. Les élus.es, les fonctionnaires de ces instances doivent demeurer vigilants.es et prendre les moyens nécessaires pour contrer ces situations.

Les avantages d'un territoire égalitaire

Pour les territoires locaux ou régionaux, il y a des avantages à intégrer l'égalité dans leurs pratiques. Les voici :

- contribution au développement économique et social de la collectivité;
- des services rendus à la satisfaction de toutes et tous;
- une ville à l'image de toutes les citoyennes et citoyens;
- une qualité de vie intéressante pour toutes les citoyennes et citoyens.



S'engager pour l'égalité³⁶

Pour assurer une véritable égalité entre les femmes et les hommes dans les territoires, il faut plus que de la bonne volonté.

Cela demande un engagement réel à tout mettre en œuvre pour que l'égalité soit effective dans la communauté.

Pour le concrétiser de façon plus probante, l'adoption d'une politique en faveur de l'égalité par les personnes élues du territoire est un bon moyen d'atteindre l'objectif d'égalité.

Objectif principal d'une politique d'égalité dans une municipalité ou une ville?

L'adoption d'une telle politique vise à établir les balises qui permettront de favoriser l'égalité entre les femmes et hommes.*

Éléments de contenu de la politique

1 • UNE DÉCLARATION DE PRINCIPE OU D'INTENTION

Elle incite toutes les personnes élues et le personnel de tous les paliers décisionnels du territoire à se préoccuper des enjeux reliés aux conditions de vie des femmes et des impacts qu'auront les mesures ou leurs actions sur celles-ci.

2 • UN ÉTAT DE SITUATION

Il trace un portrait des conditions de vie des femmes à l'aide de données quantitatives et qualitatives selon les sexes.

3 • DES OBJECTIFS

Ceux-ci identifient les problématiques sur lesquels on veut agir.

4 • DES AXES D'INTERVENTION

Ce sont les secteurs où l'on choisit d'agir. Par exemple :

- Gouvernance et parité;
- Sécurité et aménagement urbain;
- Conciliation travail/famille/études/vie personnelle;
- Services à la population;
- Transport et mobilité;
- Gestion interne et ressources humaines.

5 • DES ÉLÉMENTS DE MISE EN ŒUVRE

Il s'agit des moyens ou des actions à réaliser pour atteindre les objectifs.

Des exemples d'action :

- Intégration de l'ADS+ dans le plan de développement (voir pages 25 à 29);
- Mise en place d'une halte-garderie lors de la tenue d'événements;
- Insertion de mesures de soutien à la conciliation travail-famille et implication sociale;
- Application des principes dans les documents de la ville;
- Modification de l'horaire des services de loisirs et de culture pour en favoriser l'accessibilité aux femmes.

Pour assurer sa pérennité

- Élaboration d'un plan d'action avec des indicateurs de suivi et de résultat;
- Nomination d'une personne responsable du dossier et/ou d'un comité composé d'une travailleuse de la municipalité, d'une ou deux personnes élues et de citoyennes;
- Participation d'une représentante d'un groupe de femmes.



Budget sensible au genre

Les décisions budgétaires d'un gouvernement, d'une municipalité ou d'une organisation ne sont pas sans impact sur les inégalités entre les femmes et les hommes. L'emploi du budget sensible au genre (BSG) permet de résoudre ce problème. Le BSG est l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (consultez la page précédente pour plus d'informations à ce sujet) pour déterminer la budgétisation et l'affectation des ressources. Il ne s'agit pas d'un budget formulé séparément pour les femmes et les hommes. Il s'agit plutôt d'analyser un budget selon les impacts des allocations budgétaires sur la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Ainsi, on s'assure que les budgets prennent en compte la situation spécifique des femmes et des hommes (par exemple le taux de chômage et de pauvreté respectif, l'orientation des jeunes vers des métiers, les revenus, etc.) afin d'éviter les inégalités.

Un exemple d'application

Vous vous demandez si le budget consacré aux loisirs dans votre municipalité ou dans votre organisation est suffisant pour offrir équitablement des loisirs pour les filles et les garçons. Après analyse, vous constatez que la plus grande partie du budget est alloué au programme local de hockey. Vous constatez également que ce sont majoritairement les garçons qui profitent de ce programme puisqu'il y a très peu de filles inscrites. Vous présentez ce constat au conseil municipal ou au conseil d'administration de l'organisme concerné afin de trouver des pistes de solution. Par exemple, il serait possible de consacrer une partie du budget à la création d'équipes féminines.

Quelques questions à se poser³⁷

- Où va la plus grande partie de l'argent? Qui en profite au bout du compte?
- Y a-t-il des postes budgétaires alloués spécifiquement aux femmes et aux hommes, aux garçons et aux filles? Quelle proportion du budget est octroyée à ces programmes ou services?
- Quels sont les programmes les plus importants pour l'égalité des sexes? Quel est le montant dépensé pour ces services ou programmes?
- Quels autres renseignements seraient nécessaires pour mener à bien cette analyse? Quelles données? Comment peut-on les recueillir?
- Qui a son mot à dire dans le budget de l'organisation?

Exemple :

Le parlement canadien a adopté la loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes en décembre 2018 afin de s'engager dans un processus de prise de décisions qui tient compte des incidences qu'ont les politiques sur les Canadiennes et les Canadiens dans un contexte budgétaire.³⁸



Liens utiles

Vidéos explicatives, «La budgétisation sensible au genre», Le monde selon les femmes: <https://rcentres.qc.ca/2016/08/22/budgetisation-sensible-au-genre/>
Gouvernement du Canada, Le budget 2019, Énoncé sur l'égalité des sexes. <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-fr.html>

Rendre visibles les femmes dans nos documents (rédaction épïcène)

Comment les femmes peuvent-elles se sentir concernées lorsque les textes ne les mentionnent jamais et que tout est dénommé en fonction du masculin? La **rédaction épïcène** est un moyen simple pour les municipalités et les organisations pour remédier à cette situation. Il s'agit d'utiliser des termes et des phrases englobant les genres féminins et masculins. Ainsi, l'apport des femmes et des hommes à la société est souligné sur le plan linguistique. Par exemple, on décrit « la direction » plutôt que « les directrices et les directeurs »; « l'électorat » plutôt que « les électrices et les électeurs ».

Voici quelques astuces pour rédiger de façon épïcène et pour inclure les femmes sur le plan linguistique:^{39,40}

- Abordez la rédaction épïcène dès l'élaboration du texte plutôt que de le modifier une fois que celui-ci est terminé.
- Abandonnez la mise en forme au masculin habituelle du texte. Évitez le recours à la note explicative disant que le masculin inclut le féminin (et son contraire).
- Assurez la lisibilité et l'intelligibilité du texte.
- Favorisez des noms neutres. Par exemple les noms collectifs [« le corps professoral » plutôt que « les enseignantes et les enseignants »], les noms épïcènes [« les responsables » plutôt que « les agents et les agentes de projet »], les noms de fonction [« la présidence » plutôt que « la présidente ou le président »].
- Utilisez les pronoms épïcènes: vous, on, personne, quiconque, n'importe qui, etc.
- Favorisez les adjectifs épïcènes, c'est-à-dire les adjectifs dont la forme est identique au masculin et au féminin. Exemple: « La candidate ou le candidat **apte** à occuper ce poste » plutôt que « la candidate ou le candidat **qualifié** pour ce poste ».

La **féminisation syntaxique** est aussi une façon de privilégier une écriture non sexiste. En effet, féminiser, ou masculiniser selon le cas, les noms de métiers, de titres et de fonctions offrent de la visibilité aux femmes et aux hommes. Par exemple:

- Infirmières et infirmiers;
- Pompières et pompiers;
- Coordinatrices et coordinateurs;
- Etc.



Exemple de texte rédigé de façon épïcène :⁴¹

Version habituelle

Le présent message est destiné à tous les employés et à toutes les employées. Les dirigeants et les dirigeantes doivent prendre une décision prochainement au sujet du rôle de notre entreprise dans la municipalité. Le maire de même que les conseillers municipaux et les conseillères municipales se réunissent deux fois par mois. À la prochaine assemblée, nous délèguerons le chargé ou la chargée de projet de nos unités de service pour présenter nos recherches. Les candidates et candidats qui ne se sentent pas qualifié (es) pour cette mission pourront faire connaître leurs réticences à la direction.

Total :
601 caractères
et le risque de décrochage!

Version épïcène

Le présent message est destiné au personnel. La direction doit prendre une décision prochainement au sujet du rôle de notre entreprise dans la municipalité. Le conseil municipal se réunit deux fois par mois. À la prochaine assemblée, nous délèguerons la personne responsable de projet de nos unités de service pour présenter nos recherches. Les candidates et candidats qui ne se sentent pas aptes à cette mission pourront faire connaître leurs réticences à la direction.

Total :
470 caractères
et le mal de tête en moins!

L'Union des municipalités du Québec (UMQ) propose sur son site internet un guide de rédaction épïcène pour les municipalités (<https://umq.qc.ca/publication/en-mouvement-pour-la-parite-guide-de-redaction-epicene/>).

Pour un climat respectueux au sein des municipalités (politique contre le harcèlement)

Au sein de conseils municipaux, les conflits et les malentendus sont, parfois, inévitables. Cependant, il faut prendre des mesures pour que ceux-ci ne perdurent pas. Le harcèlement psychologique ou sexuel fait aussi partie des situations qu'il faut endiguer rapidement. En tant que gestionnaire vous devez agir. La rédaction d'une politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel est un bon moyen pour prévenir certains conflits et ainsi créer, au sein de l'appareil municipal, une culture de respect.

La Loi sur les normes du travail (janvier 2019) « énonce que toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Elle précise aussi que l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement lorsqu'il est informé d'une telle situation. » ⁽¹⁾ Cet énoncé même s'il a été tout d'abord pour le personnel peut également s'adresser aux personnes élues sur les conseils municipaux.

Définir le harcèlement psychologique ou sexuel

« Il s'agit d'une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui ont les caractéristiques communes suivantes :

- Ils sont répétés;
- Ils sont hostiles ou non désirés;
- Ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la victime;
- Ils rendent le milieu de travail néfaste.⁴²

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.



Reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel

Une élue municipale peut vivre des situations de harcèlement psychologique ou sexuel. Cependant, plusieurs peuvent éprouver des difficultés à reconnaître les situations de harcèlement dont elles sont victimes. Il est parfois difficile de reconnaître le harcèlement psychologique ou sexuel subi par les personnes élues au sein du conseil municipal. Il peut même arriver que la personne qui harcèle soit inconsciente de ses actes. Voici quelques exemples de comportements qui pourraient être considérés au harcèlement :

- empêcher la personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse;
- dévaloriser la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, remettre en question ses dires constamment;
- déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision;
- troubler la personne par des blagues sexistes, remarques sur le physique, questions sur sa vie privée, menaces, sollicitations de faveurs sexuelles;
- agresser par des comportements non désirés : frôlements, attouchements, gestes à caractère sexuel.



Le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu municipal peut se produire entre :

- consœurs ou confrères siégeant au conseil municipal;
- une citoyenne ou un citoyen envers une personne élue;
- un membre du personnel de la municipalité envers une personne élue;
- une personne élue envers un membre du personnel;
- les hommes peuvent être aussi victimes de harcèlement sexuel et harcèlement psychologique.

Agir pour éviter les manifestations de harcèlement

Conscientes que ces faits peuvent survenir au sein du conseil, vous devez mettre en place des interventions afin de prévenir ces agissements inappropriés.

Probablement, votre municipalité en tant qu'employeur possède déjà une politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail. Pourquoi ne pas y ajouter quelques articles sur le harcèlement psychologique ou sexuel envers les membres du conseil municipal? Un comité de travail composé de personnes élues pourra réfléchir sur la question et établir des règles de fonctionnement. Ce comité devra aussi examiner les recours possibles et les façons de faire en cas de plainte.

Un exemple :



Anna est nouvellement élue au conseil municipal d'une petite ville. Dernièrement, lors des rencontres des conseils municipaux, elle est souvent déstabilisée par les agissements d'un conseiller municipal. Par exemple, il lui fait des remarques sexistes sur sa façon de s'habiller, lui pose des questions sur sa vie intime, etc. Dernièrement, il lui a caressé les cuisses sous la table en réunion en lui proposant de poursuivre leur bonne entente en allant prendre un verre. Anna refuse ses avances et lui fait part de son malaise face à ces agissements.

Devant son refus d'accepter ses avances, lors des séances du conseil, il se moque d'elle, met en doute ses compétences et la dénigre quand elle fait des propositions sur des dossiers. Les rencontres sont devenues extrêmement pénibles pour Anna. Elle ressent une baisse de motivation face à son rôle d'élue et une diminution de son estime de soi. Elle est de plus en plus absente aux séances du conseil. Elle pense à démissionner, car elle sent qu'elle ne peut plus accomplir son travail d'élue de façon efficace.



- À la place d'Anna, comment auriez-vous réagi?
- En tant que membre du conseil municipal, témoin de ces agissements que feriez-vous pour que cette situation cesse ou ne se répète plus?

Une ville sans sexisme

Le **sexisme** est une problématique réelle et qui, malheureusement, passe régulièrement inaperçue dans les milieux professionnel, personnel, amical, familial et également dans les milieux municipaux.

Il impose un **climat hostile en fonction** du genre et diminue les **réelles compétences et savoirs** de la victime. Il lui crée un **environnement difficile** et elle vient à croire **qu'elle est inférieure par rapport au sexe opposé**.

Ce sentiment amène **détresse, problèmes physiologiques, psychologiques** et voir même **économiques**. Dans un cas extrême, le sexisme rend la personne **incapable de prendre en charge** son quotidien. Il est aussi important de savoir que le fait de **ne pas dénoncer le sexisme** renforce et encourage les comportements discriminatoires de l'entourage.

De plus, **les conséquences** du sexisme **privent les organisations tant municipales, publiques ou privées des connaissances et des compétences du personnel féminin ainsi que les avantages de la mixité dans une équipe**. Une remise en question est nécessaire pour changer les mentalités afin d'utiliser le potentiel maximal des toutes les personnes gravitant autour d'une municipalité. Un facteur important, surtout lorsque la région connaît une pénurie de main-d'œuvre grandissante.

Les différentes formes de sexisme

SEXISME HOSTILE	SEXISME BIENVEILLANT	SEXISME AMBIVALENT
<p>Attitudes explicitement négatives envers les femmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blagues sexistes; • Harcèlement; • Violence physique; • Critères de sélection d'embauche basés sur le sexe (maternité, famille). <p>Exemple : une femme conduit moins bien qu'un homme.</p>	<p>Attitudes subjectivement positives qui supposent que les femmes sont des créatures qui doivent être protégées et adorées par les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mansplaining* Exemple : un homme qui donne des conseils sur un accouchement; • Nier que la discrimination envers les femmes soit toujours un problème d'actualité. <p>Exemple : engager une femme et ajouter « qu'elle est jolie en plus » de toutes ses compétences.</p> <p>* Pénispplier est l'équivalent français utilisé par les médias, cependant l'OQLF ne s'est pas penché sur la question.</p>	<p>Attitudes envers les femmes composées d'un mélange d'attitudes opposées (hostiles et bienveillantes).</p> <p>Le sexisme hostile et le sexisme bienveillant ont un but commun : « maintenir les femmes dans une position de subordination. Il devient un processus complémentaire au maintien des inégalités ».</p>

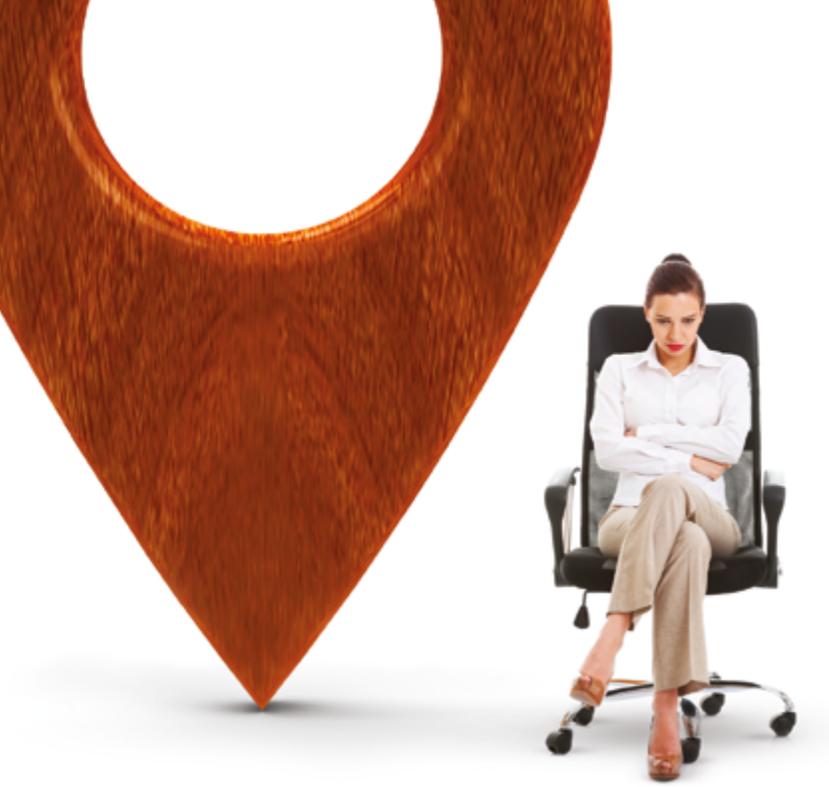
Qu'est-ce que le sexisme?

Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe d'un individu. Cette idéologie suppose qu'une personne est inférieure à une autre à cause de son sexe. Par exemple, longtemps, la société a pensé que le sexe masculin était supérieur au sexe féminin.

Cette forme de discrimination provient des préjugés et des stéréotypes sexuels transmis dès l'âge de trois ans par les parents, l'école et l'environnement. Par exemple, souvent on incite les petites filles à pratiquer le patin artistique et les garçons à jouer au hockey.

Cependant, cette façon de faire limite le développement de la personne sur tous les plans. Cette forme de discrimination est pernicieuse et difficile à identifier. D'ailleurs, elle s'adapte et évolue avec les années.

Alors que la forme hostile (traditionnelle) reste facilement identifiable, le sexisme bienveillant (ou ambivalent) vient complexifier la donne. Le sexisme n'a pas disparu, il a évolué. D'ailleurs, le sexisme est une des 14 formes de discrimination sanctionnées par la Charte des droits et des libertés.



Les conséquences

- Impose un climat hostile en fonction du genre;
- Diminue les réelles compétences et savoirs de la victime;
- Sentiment d'infériorité par rapport au sexe opposé;
- Sentiment de détresse, problèmes physiologiques, psychologiques et économiques;
- Incapacité pour la victime de prendre en charge son quotidien;
- Privation pour les organisations des connaissances et des compétences du personnel féminin et de la mixité dans une équipe;
- Les impacts du sexisme sur la victime peuvent amener à une dépression.

Quelques pistes d'actions

- Signer la lettre d'engagement Agir contre le sexisme : un enjeu d'égalité de la TCMFCQ;
- Créer une politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes;
- Utiliser la rédaction épiciène;
- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité (ADS+);
- Ajout d'un paragraphe concernant le sexisme dans une politique déjà existante.



Le projet Sexisme, pas ici (SPI)

En 2019 et dans le but de participer à la mise en œuvre des orientations de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Secrétariat à la condition féminine du Québec (SCF), la TCMFCQ avait déposé une proposition de projet pour contrer le sexisme au Centre-du-Québec.

D'une durée de deux ans, **le projet SPI (Sexisme, pas ici)** avait comme mission de conscientiser, de mobiliser et de concerter afin de sensibiliser la population centricoise sur le sexisme, ses différentes formes et ses impacts sur ses victimes. De plus, il proposait des solutions d'actions concrètes pour agir contre le sexisme et encourager les organismes, les entreprises et les élus.es qui appliqueraient ces actions en s'engageant dans leur milieu.

Même si le projet s'est terminé en 2021, les outils qui en découlent restent d'actualité et utiles pour la mise en place de politiques favorisant l'égalité et un climat respectueux au sein des organisations municipales, publiques et privées centricoises.

Lettre d'engagement et guide Agir contre le sexisme : un enjeu d'égalité

D'ailleurs, dans le cadre du projet Sexisme, pas ici (SPI), la TCMFCQ a créé une lettre d'engagement et un guide d'accompagnement *Agir contre le sexisme : un enjeu d'égalité* afin d'interpeller les organisations centricoises pour qu'elles s'engagent à initier des gestes dans leur milieu pour contrer le sexisme. La lettre d'engagement officialise la prise d'action concrète d'une organisation par la signature de la lettre d'engagement, immortalisée par une photo publiée sur les réseaux sociaux de la TCMFCQ. Le guide d'accompagnement permet d'informer sur ce qu'est le sexisme et donne quelques idées de moyens à mettre en place. Exemple, rédaction épïcène, politique d'égalité, politique contre le harcèlement et le sexisme, etc.

Outre la lettre d'engagement et le guide, plusieurs autres outils ont été créés dans le cadre du projet : capsules vidéo, œuvre artistique collective, arrière-plan Zoom, etc. D'ailleurs, ils sont toujours disponibles sur le site internet du projet : www.brigadespi.com.

N'hésitez pas à communiquer avec la TCMFCQ au besoin pour de l'information à ce sujet ou pour de l'accompagnement au 819758-8282 ou à info@femmescentreduquebec.qc.ca



En début d'année 2021, 14 organisations au Centre-du-Québec se sont engagées à agir contre le sexisme en signant la lettre d'engagement.

Les signataires de gauche à droite :

- SADC de Nicolet-Béancour
- CDC de Nicolet-Yamaska
- Le Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec
- Services intégrés pour l'emploi
- La CDCBF
- La CDC de la MRC de Béancour
- La MRC de Nicolet-Yamaska
- Partance
- La MRC de l'Érable
- Le CRDS
- La CDC de l'Érable
- La Ressource aide alimentaire de Nicolet
- CALACS Unies-vers-Toi
- La Maison des femmes des Bois-Francis

Mieux équilibrer la famille, l'engagement municipal et le travail

Conjuguer la vie personnelle, l'engagement municipal et le travail représente tout un défi. On veut tout faire à la perfection: être la travailleuse la plus efficace, la maman la plus cool et l'élue municipale la plus impliquée. C'est le syndrome de la super héroïne. Mais cette recherche de la perfection peut se faire au détriment de la vie personnelle et ainsi avoir un impact certain sur notre santé mentale.



Êtes-vous une super héroïne? Faites le test!⁴³

1 J'ai l'impression d'avoir peu ou pas de contrôle sur ma vie en général.

Accord Désaccord

2 Je me sens souvent coupable de ne pas avoir assez de temps pour faire tout ce que je voudrais.

Accord Désaccord

3 J'ai régulièrement l'impression que ne consacre pas assez de temps à mes proches.

Accord Désaccord

4 Je me sens débordée et dépassée presque tous les jours.

Accord Désaccord

5 Je suis souvent épuisée même en début de semaine.

Accord Désaccord

6 J'éprouve des difficultés à dégager du temps pour moi.

Accord Désaccord

Résultats :

Si la majorité de vos réponses se retrouvent plus dans « ACCORD », vous êtes atteinte du syndrome de la super héroïne. Bonne nouvelle! Il existe des solutions pour s'en sortir.

Trucs et astuces⁴⁴

Réussir à établir — et à maintenir — un équilibre demande non seulement des efforts, mais de la planification. C'est aussi une quête qui demande une réflexion personnelle :

- Quels sont mes objectifs de vie?
- Quelles sont mes limites?
- Quels sont les changements que je pourrais apporter pour mieux équilibrer les divers aspects de ma vie? Dans ma vie familiale, ma vie professionnelle ou ma vie d'élue.

La règle d'or en conciliation vie personnelle et travail est de trouver un équilibre entre les différentes activités de la vie professionnelle et privée. Une gestion harmonieuse du quotidien favorise un bien-être général qui influence positivement l'implication à la vie démocratique et par conséquent sa qualité.

- **Accepter que la perfection n'existe pas.**
N'en exigez pas plus à vous-mêmes que ce que vous en exigez de votre entourage. Apprenez à dédramatiser et à prioriser. Rappelez-vous que tout n'a pas la même importance.
- **Apprendre à déléguer.**
Plutôt que de vous la jouer solo pour les tâches ménagères, faites participer toute la famille.
- **Organisez-vous un réseau.**
Un réseau d'entraide vous fera économiser énormément de temps, et surtout, vous permettra de réduire votre stress. Entre voisins, amis ou parents, pourquoi ne pas s'entraider? Par exemple, faites du co-voiturage avec d'autres parents dont les enfants participent aux mêmes activités sportives que les vôtres.
- **Faire des listes.**
Pour ne rien oublier, c'est simple, notez absolument tout! Dressez plusieurs listes thématiques : tâches ménagères, courses, comptabilité, etc. Écrivez les dates d'échéance pour chacun des points afin de savoir lesquels mettre en priorité. Vous pouvez également utiliser des codes de couleur pour les classer.
- **Prenez du temps pour vous.**
Pour que vous soyez à la fois une maman, une élue municipale et une femme épanouie, vous devez prendre du temps pour vous. Gâtez-vous, même si ce n'est que pour quelques minutes. Vous le méritez!
- **Proposer des façons de faire au conseil municipal pour faciliter la conciliation engagement municipal, vie familiale et travail à tous les élus.es municipaux.**
Osez aborder le conseil municipal pour discuter du changement souhaité en faisant valoir les avantages pour toutes les parties en cause.

En tant qu'employeur

En tant qu'élue municipale, vous occupez une fonction d'employeur auprès du personnel de la municipalité. Vous avez donc un rôle important à jouer dans l'établissement d'un climat propice à la conciliation des différentes sphères de la vie.

Il faut, par ailleurs, que cette conciliation ne soit pas uniquement l'affaire des familles ou des femmes ni une question individuelle à régler dans le privé. Celle-ci doit être abordée comme un enjeu de société majeur qui demande que l'on s'y intéresse collectivement.

L'élaboration d'une **politique de conciliation travail-vie personnelle** (CTVP) est l'un des moyens de démontrer **l'engagement** de la direction d'une organisation envers son personnel.

De plus, une politique en conciliation travail famille **s'ajuste à la réalité organisationnelle de l'entreprise** et prend différentes formes selon la nature, les valeurs et les priorités de celle-ci. Il faut donc aller au-delà de nos préjugés et garder en tête qu'il existe des mesures pour chaque entreprise et pour chaque situation.

Savoir communiquer

L'affirmation de soi et la communication

« Saviez-vous que la phobie ou la peur de parler en public est la 2^e plus grande peur au monde, tout de suite après celle de mourir?! Quoi de plus normal que d'être stressée si vous devez vous exprimer publiquement?

Cette peur est commune aux femmes comme aux hommes. Or, il s'avère que les femmes, en général, sont plus anxieuses face à cette activité. Mais, la bonne nouvelle, c'est que ça se travaille. On peut vaincre cette peur et même la transformer en plaisir. Oui, c'est possible et c'est très valorisant Mesdames!

À cet effet, la capacité de s'exprimer en public est composée de 5 % de talent et de 95 % de techniques en communication, d'apprentissage et de développement de quelques compétences clés. De plus, parler en public quand on a un objectif à atteindre, ce n'est surtout pas de l'improvisation. Il est donc assurément garanti qu'une bonne préparation est l'une de vos meilleures clés de réussite. Cela inclut notamment une bonne connaissance et un approfondissement de votre sujet.

Peaufinez vos techniques de communication, préparez-vous, osez et soyez fière de vous! »

Danielle Gamelin

Coach — Conseillère sénior en gestion

Mon type de leadership

Chaque personne est capable d'exercer un certain leadership : c'est une compétence qui s'acquiert et se développe. Cela peut être un atout pour une femme engagée dans son milieu, au sein d'une organisation ou dans le monde municipal. Connaître son style de leadership et savoir l'adapter selon différentes situations peut s'avérer utile.

Pouvez-vous identifier votre profil de leader? Faites le test!

J'assure un suivi des tâches des membres du groupe.



Toujours. J'explique ce qui doit être fait, quand et comment.



À l'occasion. J'offre de l'assistance si nécessaire.



Rarement. Les membres du groupe connaissent leur travail.

C'est moi qui ai le dernier mot lors de la prise de décisions.



Toujours.



La plupart du temps.



Je laisse le groupe prendre ses propres décisions.

Il est important pour moi que les membres de mon groupe réalisent leur potentiel et se sentent impliqués dans les projets entrepris.



Peu important.



Très important.



Moyennement important.

Lorsqu'il y a un problème au sein du groupe...



Je trouve une solution.



Je consulte le groupe pour des suggestions.



Je laisse les membres du groupe trouver une solution par eux-mêmes.

D'autres membres du groupe partagent le leadership avec moi.



Non.



Quelque peu.



Oui.

Faites la somme du nombre de symboles que vous avez obtenus pour déterminer votre profil de leader :



= _____



= _____



= _____

La somme la plus élevée représente le style le plus présent dans votre exercice de leadership.



LEADERSHIP DIRECTIF	LEADERSHIP PARTICIPATIF	LEADERSHIP DÉLÉGATIF
<p>Ce style de leadership est centré sur les tâches à effectuer. La leader directive est efficace pour établir une structure de travail. Elle permet de délimiter clairement les rôles de chacun et les tâches à accomplir.</p> <p>Ce style de leadership est approprié pour les situations où les membres du groupe ne peuvent pas ou éprouvent de la difficulté à assumer des responsabilités.</p>	<p>La leader participative est surtout concentrée sur les relations entre les membres du groupe. Son rôle est d’agir comme personne-ressource. Son objectif est de mener les membres de son groupe à collaborer aux décisions et à travailler en équipe.</p> <p>Ce style de leadership est adapté dans les situations où les membres du groupe sont capables d’assumer les responsabilités, mais qu’elles ou qu’ils ne sont pas disposés.</p>	<p>Comme son nom l’indique, la leader délégative délègue les tâches aux différents membres du groupe. Ce style de leadership est caractérisé par une grande confiance envers le groupe et un niveau d’autonomie élevé.</p> <p>Ce style de leadership est approprié dans les situations où les membres du groupe sont disposés à assumer des responsabilités et qu’ils sont capables de le faire.</p>
<p>Exemple de situation :</p> <p>Vous siégez à un comité de loisirs dans votre municipalité. Contrairement à vous, les autres personnes de ce comité ont très peu d’expérience. Elles ne savent pas où se diriger. Vous faites alors appel à votre expérience pour guider le comité en clarifiant les fonctions de chacune et chacun.</p>	<p>Exemple de situation :</p> <p>Vous êtes présidente du conseil d’administration d’un organisme communautaire. Les autres membres ont également de l’expérience, mais pas dans le communautaire. Vous les encouragez donc à poser leurs questions et à s’intégrer dans les rencontres.</p>	<p>Exemple de situation :</p> <p>Vous êtes conseillère municipale et vous vous présentez à nouveau aux prochaines élections. Votre équipe de campagne est la même que la dernière fois. Comme chaque personne connaît bien son rôle et possède l’expérience nécessaire, vous les laissez accomplir leur travail avec beaucoup d’autonomie.</p>

Des communications efficaces

Selon Danielle Gamelin, Coach — conseillère sénior en gestion, « la capacité de s'exprimer en public est composée de 5 % de talent et de 95 % de techniques en communication, d'apprentissage, de comportements et de développement de quelques compétences clés ». ⁴⁵

Savoir s'exprimer est un atout lorsqu'il est question d'intervenir sur un dossier. Savoir trouver les bons mots, exposer son point de vue et se faire comprendre nécessite parfois d'être préparée. Pour vous aider à développer tous les aspects d'une bonne communication et à planifier votre stratégie de communication, voici une grille qui vous permettra de mettre vos idées en place! ⁴⁶

1. DÉFINIR L'OBJECTIF : quel est le but de l'intervention?

Informé, divertir ou engendrer l'action?

Selon votre objectif de départ, les objectifs et les stratégies de l'intervention seront différents. ⁴⁷

Informé : le but est de transférer des connaissances à une audience.

- Établissez vos compétences et votre crédibilité sur le sujet dès le début de la présentation;
- Définissez le but de la présentation;
- Concentrez-vous sur les faits et les données concrets;
- Présentez la situation avant et après s'il y a lieu;
- Préparer des énoncés clairs et précis;
- Préciser si les gens peuvent poser des questions durant la présentation ou lors d'une période de questions prévue à la fin.

Divertir : Le but est de divertir l'auditoire.

- Évitez les blagues, même avec les meilleures intentions, elles peuvent blesser une personne;
- Utilisez des anecdotes vécues;
- Laissez un temps de réaction à l'auditoire;
- Soyez en cohérence avec le sujet que vous présentez et établissez des liens faciles à détecter;
- Établissez des objectifs constructifs et positifs;
- Attention au contenu à double sens [politique, religion];
- Soyez claire.

Engendrer l'action, faire un changement : le but de cette intervention est de motiver les gens à faire des actions précises.

- Gardez l'accent sur le changement principal que vous voulez apporter;
- Faites valoir les bénéfices;
- Établissez vos attentes à la fin de votre présentation;
- Présentez la situation avant et après le changement souhaité;
- Utilisez des énoncés courts, clairs et précis;
- Donnez des exemples concrets de succès du changement souhaité;
- Terminez avec un énoncé positif.



Un vieil adage disait « que c'est en forgeant qu'on devient forgeron », celui-ci pourrait aussi s'appliquer pour la communication : « C'est communiquant qu'on devient une bonne communicatrice ».

- 1. À QUEL PUBLIC VAIS-JE M'ADRESSER?** Identifier les actrices et acteurs: qui sont les alliés.es du projet? Les personnes favorables au projet? Les personnes défavorables ou opposées au projet? **N'hésitez pas à solliciter préalablement des appuis!**
- 2. EFFECTUEZ VOS RECHERCHES :** que vous maîtrisiez votre sujet ou non, assurez-vous d'être à jour dans vos connaissances générales pour éviter les surprises. Soyez prudentes quant aux sources utilisées, elles doivent être fiables et vérifiées. Les citations et les statistiques viendront appuyer vos arguments.
- 3. SEGMENTER VOTRE PRÉSENTATION :** il est plus facile de structurer les arguments de sa présentation en segmentant celle-ci en trois grands blocs: **introduction, développement et conclusion**. L'introduction permet de présenter le sujet, les aspects qui seront traités et donne un aperçu du plan suivi au cours de la présentation. Le développement expose les idées et les arguments du sujet. Un bon développement sera clair, logique et en continu avec la progression des idées avancées. La conclusion permet de faire une synthèse des idées et peut apporter une réponse ou amener des perspectives nouvelles.⁴⁸
- 4. OPTIMISER VOTRE PRÉSENTATION :** utilisez des citations, des anecdotes, des exemples, une démonstration, vulgariser l'information, utilisez un PowerPoint, couleurs, supports visuels, etc.
- 5. PRÉCISER LA DURÉE DE VOTRE PRÉSENTATION :** pratiquer votre présentation vous permettra de prévoir la durée réelle de votre présentation.
- 6. PRÉPARER UN ÉCHÉANCIER** de votre projet s'il y a lieu : les étapes à prévoir, les dates à viser, etc.
- 7. IDENTIFIER LES RESSOURCES** que vous avez déjà ou celles dont vous aurez besoin : personnes, temps, argent, ressources techniques, etc.
- 8. CONTRE-ARGUMENTS :** prévoyez les objections possibles et préparez des contre-arguments.
- 9. PROPOSITION DE RECHANGE :** prévoyez des solutions de rechange. Tenter de recadrer le problème. Identifier des compromis possibles (J'aspire à, je serais satisfaite de, je me contenterais de).



Parler en public

Vous avez préparé votre stratégie d'intervention et de communication; vous savez dans quel contexte vous allez intervenir et ce que vous allez dire. Maintenant, il ne reste plus qu'à prendre la parole! Même lorsqu'on est préparé, parler en public peut être un événement stressant puisque l'on désire donner la meilleure image possible de soi-même. Voici quelques trucs sur la gestion du trac et sur la communication non verbale.

Comment gérer son trac⁴⁹

- Pratiquez-vous régulièrement à prendre la parole: vous pouvez même vous enregistrer et vous écouter pour vous aider à identifier vos forces et les points à améliorer;
- Soyez préparée, ayez des mots clés sur une fiche;
- Visualisez-vous en train de faire votre allocution de façon fluide;
- Considérez votre état comme normal, inhabituel et temporaire;
- Prenez le temps de vous installer confortablement. Gardez le dos droit et faites face à l'auditoire;
- Prenez conscience des parties de votre corps qui sont tendues et relaxez-les. N'hésitez pas à les bouger pour les détendre;
- Respirez lentement et profondément;
- Si vous avez un trou de mémoire, ne vous gênez pas pour expliquer ce qui vous arrive;
- Visualisez votre succès.

La communication non verbale⁵⁰

Lors d'une intervention en public, votre non verbal campe votre image dès les premières secondes. La communication non verbale englobe toute communication n'ayant pas recours à la parole (ex. : expressions faciales, gestuelle des mains, contact visuel, etc.). Elle représenterait 80 à 90 % de toute communication. Il est donc judicieux de l'utiliser pour appuyer et renforcer votre prise de parole. Souriez, ouvrez les mains, marchez avec confiance, tenez vos épaules relevées, établissez un contact visuel direct et chaleureux : cela cantonnera votre crédibilité. Évitez de croiser les bras et de baisser le regard; ces gestes peuvent être perçus comme de la timidité, un manque de franchise ou une attitude méfiante, voire hostile.

Les personnalités qui composent mon groupe

Être capable d'identifier les différentes « personnalités » qui se retrouvent dans un groupe de travail peut vous aider à mieux communiquer avec ces personnes. Voici un tableau résumant quatre types de personnalité⁵¹:

Leader positive, leader positif

Cette personne participe à la tâche et tente de maintenir un bon climat au sein de l'équipe. Elle tente d'influencer positivement les personnes négatives. Elle amène fréquemment des exemples reliés à l'objectif du travail.

Bien qu'il soit généralement facile de travailler avec ce type de personnalité, il faut tout de même porter une attention particulière au partage du leadership et des tâches. Il faut éviter que cette personne se retrouve seule responsable des décisions et qu'elle soit surchargée.

L'harmonisatrice, l'harmonisateur

Cette personne met beaucoup d'efforts à tenter de concilier les personnes ayant des points de vue différents. Elle participe à améliorer le climat dans le groupe de travail. Elle pousse l'équipe à progresser vers la cible commune. On l'entend dire des phrases comme : « On est sûrement capable de s'entendre. »

Habituellement, il est agréable de collaborer avec ce type de personnalité. Toutefois, la recherche absolue de l'harmonie possède des limites. À force de rechercher constamment le consensus, l'objectif visé peut parfois être perdu de vue. Si vous constatez que l'objectif poursuivi s'égaré, faites-en part à la personne et au groupe.

La résistante, le résistant

Cette personne a tendance à juger négativement les autres membres de l'équipe. Elle tend à blâmer les autres et à rejeter leurs idées. Elle ne considère que ses propres idées et ses propres points de vue. On l'entend dire des phrases comme : « C'est la faute de... »; « Voyons donc, ça n'a pas d'allure! »; « Moi, je pense que... »

Les relations de travail avec cette personnalité sont le plus souvent difficiles. Vous pouvez refréner les comportements trop négatifs avec diplomatie. Il est aussi important de soutenir les comportements constructifs lorsqu'ils se manifestent : cela permet d'intégrer positivement la personne au groupe et au projet.

Leader négative, leader négatif

Cette personne amène les membres de l'équipe à déborder du sujet. Elle tend à parler d'autres choses que du travail et retarde inutilement le groupe. On l'entend dire des phrases comme : « Ça me fait penser à la partie de hockey... »

Lorsque vous constatez qu'une personne fait constamment dévier la conversation vers un sujet non pertinent, n'hésitez pas à intervenir pour recentrer la discussion. « C'est intéressant, mais revenons à l'ordre du jour puisque notre temps de rencontre est limité. »

Les médias sociaux^{52, 53}

L'expression «médias sociaux» regroupe une multitude de plateformes avec des utilisations et des fonctions distinctes. Actuellement, il existe douze types de médias sociaux qui occupent une place importante dans le quotidien des gens. Dans la région du Centre-du-Québec pour l'année 2020, on estime que 94 % des adultes ont utilisé internet. Une augmentation de 6 points de pourcentage depuis 2019. Fait intéressant, les adultes âgés de moins de 55 ans sont plus nombreux à naviguer sur internet.⁵⁴

Les réseaux sociaux les plus utilisés par les adultes québécois en 2018 étaient Facebook et YouTube avec des taux d'utilisation de 70 % et 64 %.⁵⁵

Ils étaient suivis de loin par Instagram qui a tout de même vu sa popularité augmenter de façon notable, passant de 15 % des adultes québécois qui utilisaient cette plateforme en 2016 à 24 % en 2018. On remarque que Facebook et YouTube sont relativement plus populaires chez les adultes âgés de 18 à 44 ans, tandis qu'Instagram intéresse plus particulièrement les jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans (62 %) tout comme Snapchat (69 %) et Twitter (23 %). LinkedIn, pour sa part, est plus populaire auprès des adultes de 35 à 44 ans (29 %), les diplômés.es universitaires (33 %) et ceux ayant un revenu familial de 100 000 \$ et plus (35 %). Finalement, il est intéressant de mentionner que les femmes sont relativement plus nombreuses (26 %) que les hommes (7 %) à utiliser Pinterest.



Les plateformes les plus connues :

1. Réseau social : Facebook 
2. Média social professionnel : LinkedIn 
3. Les sites de microblogging : Twitter 
4. Les sites participatifs : Wikipédia 
5. Les médias sociaux de messagerie : Messenger 
6. Les médias sociaux de partage
de photos : Instagram 
de vidéos : YouTube  et TikTok 
7. Les blogues : (Wordpress )

Avant de tenter l'aventure sur les réseaux sociaux, il est primordial de se poser les questions suivantes :

- Quel est votre public cible?
- Quel ton désirez-vous utiliser? Quelle image voulez-vous présenter sur les réseaux sociaux?
- Quels sont vos objectifs?
- Que souhaitez-vous que les gens retiennent?
- Quelles sont les règles à respecter sur vos profils, pages et comment gérez-vous les personnes qui y contreviennent?
- Quels sujets intéressent vos publics? Qu'est-ce qui ne passe pas?

Public cible

Il est important de cibler précisément votre public cible puisque les stratégies seront choisies en fonction de ce même public. La manière de rejoindre des élus diffère grandement de la façon utilisée pour rejoindre la population en général.

Exemples de public cible :

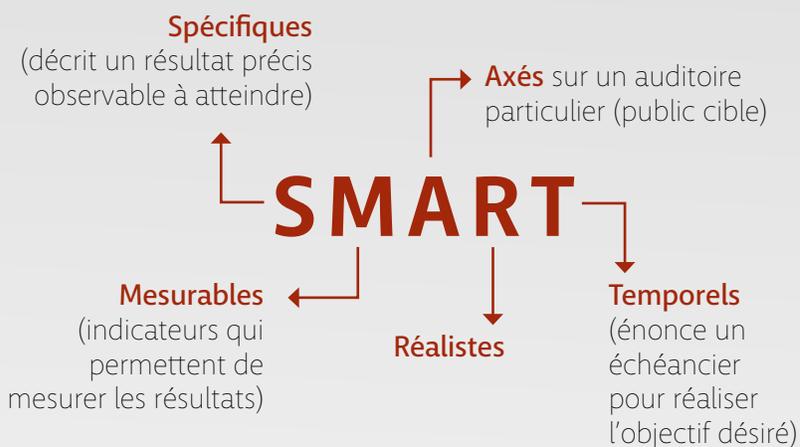
- Les femmes et les hommes de 18 ans et plus de la région du Centre-du-Québec.
- Les filles et les garçons de 15 ans et plus qui fréquentent les écoles secondaires publiques et privées du Centre-du-Québec.

Le ton et le slogan

Quel ton voulez-vous utiliser sur les réseaux sociaux? Que voulez-vous que les gens retiennent? L'idéal est de rester authentique et fidèle à vos valeurs ou celles de l'organisation que vous représentez. Par exemple, l'humour pour une entreprise de pompes funèbres ne serait pas approprié. N'hésitez pas à visiter les pages des organisations ou d'autres élus pour vous donner une idée.

Objectifs

Dans le « jargon » communicationnel, pour que les objectifs soient de qualité, ils doivent être qualifiés de **SMART**. C'est-à-dire qu'ils respecteront ces 5 critères :



Ces 5 critères permettront de vérifier au cours d'une campagne ou d'un projet si le résultat escompté est réalisable avec les stratégies définies ou s'il est nécessaire « d'ajuster le tir » et d'apporter les modifications pour atteindre le résultat désiré.

Exemple d'un objectif **SMART** :

- Faire connaître une organisation auprès de 50% des femmes et des hommes de 18 ans et plus dans la région du Centre-du-Québec d'ici un an.
- Sensibiliser 25% des femmes et des hommes de 18 ans et plus au sexisme dans la région du Centre-du-Québec au cours des deux prochaines années.
- Avoir une promesse de vote aux élections municipales de 50% de la population de 18 ans et plus dans ma municipalité avant la date de mise en candidature d'Élections Québec (4 octobre 2021);
- Rejoindre 10% des gens d'affaires de la MRC d'Arthabaska au cours des 6 prochains mois.

Les stratégies

Dès que les objectifs seront définis, il sera très facile de choisir les stratégies adaptées à l'objectif. Dans le cas ci-dessous, les stratégies pourraient être :

- Miser sur les médias radiophoniques régionaux;
- Miser sur les médias sociaux les plus populaires auprès des hommes et des femmes de 18 ans et plus;
- Etc.

L'évaluation des résultats

Plusieurs éléments servent d'indicateurs de réussite de votre communication sur les réseaux sociaux. Tout dépend de votre objectif. Voici quelques exemples d'indicateurs de réussite :

- Le nombre de « J'aime » d'une publication sur Facebook;
- Le nombre de personnes qui s'abonne à une infolettre;
- Le nombre de visionnements d'un site internet ou encore le nombre de personnes qui téléchargent un guide;
- Le nombre de visionnements d'une vidéo;
- Le nombre de personnes qui s'engagent à voter pour vous lors des prochaines élections;
- Etc.

En tant qu'élue ou administratrice, pourquoi utiliser les médias sociaux?

- Informer (Activités, formations, nouvelles, actualités, etc.);
- Rendre accessible de l'information ou la vulgariser;
- Sensibiliser la population ou l'attirer;
- Augmenter la visibilité d'une organisation ou d'un.e élu.e;
- Présenter une position politique;
- Élargir son réseau et ses alliances;
- Pour mobiliser;
- Etc.



Apprendre à connaître les principaux médias sociaux

Avant de se lancer dans l'utilisation d'un média social, il faut connaître ses caractéristiques. Chaque média possède son propre langage et ses particularités.

Bien évidemment, pour véritablement se familiariser avec un média social, il faut l'utiliser! En 2018, les trois médias sociaux les plus populaires étaient Facebook (70 %), YouTube (24 % des adultes) et Instagram (24 %).⁵⁶

Il n'est pas nécessaire d'être présentes sur toutes les plateformes. L'analyse de vos besoins, de vos objectifs et de votre public cible vous permettrait de faire un choix éclairé.



Facebook est un réseau social destiné à rassembler des personnes proches ou inconnues par le biais de publications personnelles, de partage d'informations, d'actualités ou de contenu audiovisuel.

Il est important de considérer la différence entre un profil Facebook et une page publique⁵⁷. Au départ, pour accéder à Facebook, on nous demande d'entrer une adresse courriel avec un mot de passe. C'est à ce moment-là que votre « profil » est créé. Vous pouvez partager des photos, des vidéos et autres contenus avec d'autres personnes que vous aurez ajoutées à votre « liste d'amis ». Le contenu de votre profil devrait être habituellement personnel et partagé uniquement avec vos amis.es (par défaut, le partage est public, mais il est possible de paramétrer Facebook pour éviter que tout le monde voit nos publications).

La page Facebook sera très utile si vous désirez promouvoir votre organisation ou votre municipalité. Celle-ci est adaptée pour promouvoir vos publications et les gens aiment ou s'abonnent à votre page qui est totalement publique. Ce qui veut dire que n'importe qui peut « aimer » votre page.

Exemples de page Facebook :

- Stéphanie Lacoste, mairesse de la ville de Drummondville;
- La Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec.

À RETENIR!

L'utilisation des médias sociaux nécessite temps et engagement puisqu'il faut alimenter vos médias et répondre aux commentaires avec doigté. De plus, il faut rappeler que tout ce qui est publié sur les médias sociaux est public et peut être diffusé rapidement. Il faut faire preuve de précaution et de bon sens, notamment pour protéger sa vie privée et celles des autres.

Il est important de retenir que la viralité d'une publication ne se prévoit pas. C'est habituellement par hasard ou par coup de chance, que celle-ci gagne en popularité. De plus, il n'existe pas de recettes préétablies pour l'utilisation des réseaux sociaux. L'idéal est de les utiliser et de les expérimenter.



LinkedIn est un média de réseautage professionnel et d'expertise. Il vous permet de faire valoir votre expertise et de consolider votre réseau professionnel en entrant en contact avec d'autres personnes. On y retrouve très peu de contenu personnel.



La plateforme **Twitter** permet de diffuser et de lire rapidement des informations courtes sur des sujets qui nous intéressent (actualité, sport, critique, film, etc.). La différence avec Facebook, le nombre de caractères est limité à 280 caractères et le partage d'informations se fait entre des personnes qui ne se connaissent pas.

Créer sa page Facebook

Les Pages permettent aux entreprises, aux marques, aux organismes et aux personnalités publiques de partager leurs nouvelles et interagir avec les gens. Tout comme les profils, les Pages peuvent être personnalisées en y ajoutant des nouvelles, des événements, et plus encore. Les personnes qui aiment ou qui sont abonnées à une Page peuvent voir ses publications dans leur fil de nouvelles.⁵⁸

POUR CRÉER UNE PAGE :

1. Accédez à facebook.com/pages/create.
2. Cliquez sur une **catégorie de Page** pour la sélectionner.
3. Sélectionnez une **catégorie plus précise** dans le menu déroulant et fournissez les renseignements demandés.
4. Cliquez sur **Démarrer** et suivez les instructions à l'écran.

Remarque : Tout le monde peut créer une Page, mais seuls des représentants officiels peuvent créer une Page Facebook pour un organisme, une entreprise, une marque ou une personnalité publique. De plus, le choix du nom de la page est très important. Il sera très difficile de changer le nom de la page par la suite.

Cyberintimidation, cyberviolence, sécurité

La cyberviolence est le continuum de la violence sexuelle, du harcèlement et du sexisme. Malheureusement, ce genre de situation arrive régulièrement sur internet. La majorité des femmes subissent ces actes de violence et ces événements peuvent « aller loin ». Ces situations sont inacceptables!

Il est important de dénoncer et d'en parler. Sur les réseaux sociaux, il est possible de créer des alliances et du support. Il est possible de bloquer les intimidatrices/intimidateurs. Certains paramètres des plateformes permettent de filtrer certains mots, ce qui évite la publication des commentaires déplacés. Il est possible de créer des règles d'interactions qui définissent ce qui est acceptable ou non et d'informer des conséquences si les utilisatrices/utilisateurs ne respectent pas ces règles (Netiquette).

Quelques conseils

- Éviter d'inonder vos réseaux sociaux de publications (1 par jour c'est suffisant);
- Les publications devraient provenir de 1/3 de sources extérieures (articles de journaux), 1/3 de votre propre contenu et 1/3 de contenu promotionnel (événement à venir);
- Évitez les réponses impulsives aux commentaires négatifs, prenez le temps de réfléchir. Certaines personnes répondront toujours de manière négative aux réponses que vous trouverez.



Connaître les ressources régionales

L'importance des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale

« Depuis des années, les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale ont fait leurs preuves. On compte plus de 400 organisations collectives sur le territoire du Centre-du-Québec, qui agissent dans le domaine du logement, de l'employabilité, des services de proximité ou encore des loisirs et de la culture.

Leur mission à impact social répond à un enjeu territorial ou aux besoins d'une collectivité et assure la vitalité des milieux. De plus, leur gouvernance démocratique et leur forme juridique collective garantissent une viabilité et une pérennité de la mission.

Parce qu'elles mettent l'humain avant le profit,

Parce qu'elles visent le bien-être de la communauté,
la mobilisation citoyenne, le développement local et

Parce qu'elles répondent à des besoins collectifs,

Ces ressources gagnent à être connues, reconnues et soutenues. »

Malka Roy, directrice générale
Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec

Une communauté à dimension humaine

La majorité des personnes élues souhaite renforcer la qualité de vie de chaque personne résidant dans sa ville pour que celle-ci puisse réaliser son plein potentiel. Le succès d'une telle cible se résume dans la capacité des élus.es à œuvrer pour l'amélioration des conditions de vie de leurs concitoyennes et concitoyens sur les plans physique, social et économique. Une bonne stratégie pour y arriver est d'avoir recours aux pratiques en développement social.



Une table de concertation en développement social

« Le Comité régional en développement social du Centre-du-Québec (CRDS) est une table de concertation regroupant une vingtaine de partenaires, dont des partenaires régionaux de secteurs diversifiés, des représentants de ministères et des représentants des cinq territoires de MRC.

Le CRDS développe des stratégies afin de mobiliser les partenaires autour d'une vision intégrée du développement social dans la région. »⁵⁹

Qu'est-ce que le développement social?

Le développement social se concentre sur la nécessité de placer les populations au premier plan des processus de développement et d'éliminer les obstacles empêchant les personnes à réaliser leurs rêves avec confiance et dignité.⁶⁰

Le développement social permet à chaque personne :

- d'augmenter sa capacité d'agir pour améliorer ses conditions de vie;
- de pouvoir participer activement à la vie sociale;
- de pouvoir tirer sa juste part de l'enrichissement collectif;
- Il permet également à la collectivité de progresser socialement, culturellement et économiquement dans un contexte où le développement économique s'oriente vers un développement durable soucieux de la justice sociale.

Mobilisation régionale

Sur le plan régional, le CRDS se veut un lieu d'échanges sur les bonnes pratiques en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Dans le contexte de l'Alliance centricoise pour la solidarité et l'inclusion sociale (ACSIS) visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, cette Table a le mandat d'identifier les priorités d'actions régionales et d'émettre et/ou de recevoir des propositions de projets régionaux afin de formuler un avis de recommandation à la Table des MRC.

56

Sur le plan local, chaque MRC a reconnu le comité de développement social de son territoire (ou l'équivalent) à titre de comité territorial dans le cadre de l'ACSIS. À l'instar de la Table régionale de lutte contre la pauvreté, ces comités ont les mandats d'identifier les priorités d'action locales et d'émettre e/ou de recevoir des propositions de projets locaux afin de formuler un avis de recommandation à la Table des MRC.⁶¹

Une autre façon de faire de l'économie

L'économie sociale joue un rôle de premier plan dans le développement des territoires en apportant des réponses innovatrices et collectives à plusieurs enjeux de société. Au Centre-du-Québec, comme ailleurs au Québec, l'économie sociale, aussi appelée entrepreneuriat collectif, s'enracine sur la participation citoyenne, le bien commun et les aspirations des citoyennes et citoyens afin de pérenniser la vitalité économique, sociale et culturelle de leur milieu de vie.

Un organisme pour développer l'économie sociale

Pour optimiser le déploiement de l'économie sociale au Québec, on a créé les Pôles régionaux d'économie sociale dans toutes les régions, et ce, depuis plus de 20 ans.

Au Centre-du-Québec, **le Pôle d'économie sociale** existe depuis plus de 20 ans. Il a pour mission « d'assurer le positionnement des entreprises d'économie sociale par des activités de valorisation, de soutien et, par conséquent, faire de l'économie sociale un levier de développement des collectivités inclusif et innovant, en collaboration avec les partenaires de l'écosystème ». ⁶³

Les rôles du Pôle sont de :

- **RENFORCER** les entreprises d'économie sociale;
- **SOUTENIR** l'émergence de l'économie sociale comme modèle entrepreneurial; de développement territorial;
- **DÉPLOYER** un écosystème de soutien fort;
- **VALORISER** l'économie sociale, ses principes et ses retombées sur le territoire.

Le portrait de l'économie sociale au Centre-du-Québec

Le *Portrait statistique 2016* fait par l'Institut de la Statistique du Québec rapporte que dans notre région, l'économie sociale c'est :

- 380 entreprises, dont 71 % sont des OBNL;
- Près de 7 000 emplois;
- Des revenus totaux de 1,4 G\$;
- 23 % des entreprises qui offrent leurs services au-delà du Centre-du-Québec (cette proportion est de 15 %) pour les entreprises d'économie sociale à travers le Québec).

De plus, on remarque les statistiques suivantes :

- Les entreprises ont en moyenne 22 années d'existence, la plus vieille ayant été créée en 1925;
- On compte en moyenne 27 emplois (tous types confondus) par entreprise (médiane 20);
- 53 % des entreprises ont vu leur revenu augmenter au cours des dernières années.

Description d'une entreprise d'économie sociale

« Ces entreprises vendent ou échangent de biens et services pour répondre aux besoins de leurs membres ou des communautés qui les accueillent. Elles sont exploitées par une coopérative, une mutuelle ou un organisme à but non lucratif (OBNL) ». ⁶² Elles reposent, quelle que soit la forme choisie, sur une gouvernance démocratique.

Toutes ces statistiques démontrent sans contredit la vitalité de ce secteur dans notre région et sa pertinence pour le développement économique de celle-ci.

Les CDC au cœur du développement local

Au Centre-du-Québec, il existe cinq Corporations de développement communautaire (CDC), une par territoire de MRC. Actrices incontournables en matière de développement social et communautaire, elles interviennent dans une multitude de domaines, principalement la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la santé, l'éducation, l'emploi, la défense des droits ainsi que le logement. Elles offrent également des services directs aux organismes communautaires de leur territoire, en plus de développer des projets structurants à vocation sociale en partenariat avec ces organismes, les citoyennes et citoyens, ainsi que l'ensemble des acteurs du milieu.⁶⁴

Coordonnées des CDC au Centre-du-Québec

CDC de la MRC de Bécancour

Direction générale : Anthony Deshaies
74, Place des Coquelicots
Bécancour, secteur Sainte-Angèle-de-Laval (Québec) G9H 2N7
819 222-5316 • info@cdcbecancour.ca
<https://cdcbecancour.ca/>

CDCBF (des Bois-Francis)

Direction générale : Tania Fontaine
59, rue Monfette, bureau130, Victoriaville (Québec) G6P 1J8
819758-5801 • info@cdcbf.qc.ca
<https://cdcbf.qc.ca/fr/accueil>

CDCÉ (de l'Érable)

Direction générale : Caroline Moreau
1578, avenue Saint-Laurent, Plessisville (Québec) G6L 2P6
819362-3473 • info@cdcerable.com
<https://cdcerable.com/>

CDCNY (de Nicolet-Yamaska)

Direction générale : David Blais
690 rue Mgr-Panet, suite101, Nicolet (Québec) J3T 1W1
819 293-4058 • cdcny@sogetel.net
<https://cdnicolet-yamaska.ca/>

CDC de Drummond

Direction générale : Mélanie Létourneau
Édifice La Marguerite, 255, rue Brock, local131, Drummondville (Québec) J2C 1M5
819474-3223 • direction@cdcdrummond.com
<https://www.cdcdrummond.com/>

Table régionale de concertation des personnes âgées Centre-du-Québec (TRCA CDQ)^{65, 66}

Connue à l'origine comme Table inter MRC aînés.es, cette table est née en 1997 en même temps que la mise en place de la région du Centre-du-Québec. C'est en 2005 qu'elle est devenue la Table régionale de concertation des personnes âgées Centre-du-Québec (TRCA CDQ). Reconnue comme l'instance régionale des personnes âgées du territoire, elle agit dans plusieurs domaines afin d'améliorer les conditions de vie des aînés.es en favorisant la concertation et la réflexion.

Autonome et indépendante, la Table regroupe diverses associations de personnes âgées de divers milieux. Elle intervient à titre de conseillère auprès des organisations locales, régionales et provinciales. D'ailleurs, elle collabore étroitement avec les actrices et acteurs des Tables locales des personnes âgées de chaque MRC. Trois représentants.es de ces mêmes tables siègent sur le conseil d'administration de l'organisme.

Pour soutenir ses stratégies, la TRCA CDQ mets de l'avant des projets concertés issus du milieu, de promouvoir la participation des aînés.es à la vie collective, représente les intérêts des personnes âgées, encourage les échanges entre les membres et transmet toute information relative aux services disponibles aux aînés.es.

Ses différents mandats :

- Représenter la diversité des personnes âgées et soutenir la concertation régionale;
- Favoriser l'harmonisation des actions sur le plan régional en tenant compte des réalités locales;
- Agir en région comme relayeur d'informations;
- Adresser à la ministre les renseignements et les avis susceptibles d'améliorer la qualité de vie des aînés.es de la région;
- Reconnaître et valoriser l'implication des bénévoles qui interviennent auprès des personnes âgées.



Liens utiles :

Site internet de la Table régionale de concertation des personnes âgées du Centre-du-Québec : <http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/>

Site internet de la Conférence des tables régionales de concertation des aînés du Québec : <https://conferencedestables.org/fr/la-conference/mandats-d-une-table-regionale-de-concertation-des-aines>

La gouvernance

Mon implication dans les comités ou les conseils d'administration

« Au cours de mes différentes implications dans des comités ou des conseils d'administration, j'ai pu remarquer l'apport significatif des femmes dans la gestion des comités ou des organisations. S'il ne faut pas en tirer une généralité, les exemples que j'ai vus et vécus m'ont montré qu'en situation de crise, les femmes ont beaucoup moins de difficultés à aller chercher des appuis extérieurs pour la résolution de problématiques complexes. Non seulement elles ont le réflexe d'inclusion et de favoriser les consensus, mais elles vont souvent faire des pas vers des maillages moins traditionnels pour le bien de l'organisation ou du comité et leur développement. Elles apportent aussi souvent des stratégies dans une vision à plus long terme qu'une rapide bataille à mener ce qui favorise la pérennité des concertations et des organisations, tout en ayant le souci du bien-être du plus grand nombre. »

Caroline Moreau,

Directrice de la Corporation de développement de l'Érable (CDCÉ)

Démocratie participative et participation citoyenne

La démocratie participative est une démocratie de proximité impliquant les citoyennes et les citoyens dans la prise de décision. Ainsi, la participation citoyenne à travers un pouvoir consultatif et un pouvoir décisionnel est nécessaire. S'engager dans sa communauté est une bonne façon d'assurer une participation citoyenne : pour une élue ou une administratrice, cela permet de donner l'exemple.

Il est essentiel de créer des occasions pour favoriser la concertation de la population et de profiter de ces occasions pour s'exprimer. Cela peut prendre différentes formes. Par exemple, il peut s'agir d'un référendum sur une question précise, une consultation publique pour l'élaboration d'un plan d'action local, la tenue de conseils de quartier, l'administration d'un sondage auprès de la population pour connaître ses besoins, une invitation à prendre part à une pétition sur un sujet d'intérêt, etc. Par cette prise de parole, les citoyennes et les citoyens prennent part au débat.

L'importance de la participation citoyenne⁶⁷

- Le taux de participation aux élections ne cesse de diminuer (municipales, provinciales et fédérales);
- Il existe peu ou pas de participation citoyenne donnant un réel pouvoir. Effectivement les instances planifient des consultations publiques, mais les façons de faire ces consultations peuvent exclure des personnes ayant peu de poids économique ou politique;
- Les femmes détiennent une solide expérience pour exercer dans le pouvoir autrement;
- Les femmes savent prendre la rue et elles « Changent la lutte ». Par exemple, la marche « Du pain et des roses » qui s'est déroulée en 1995 a démontré la capacité des femmes à se mobiliser. Cette marche de 10 jours avec 880 marcheuses dénonçait la pauvreté des femmes.



La démocratie

- Devrait être participative afin d'accroître l'engagement et la participation des citoyennes et citoyens dans les débats publics et la prise de décisions politiques;
- Exige de faire confiance à la personne humaine et à sa capacité de faire des choix éclairés permettant l'éducation populaire et la création d'espaces de délibération;
- Exige une éthique sans concession qui oblige à faire preuve de transparence pour une saine gestion;
- S'exprime aussi dans la rue (manifestations, contestations);
- Doit se renouveler.

Les solutions

- Instauration d'un mode de scrutin proportionnel mixte favorisant l'émergence d'un pluralisme politique et l'équité d'une représentation pour les femmes;
- Réforme du mode de scrutin municipal et adoption d'une stratégie pour atteindre la parité dans les conseils municipaux;
- L'atteinte de la zone paritaire dans les instances gouvernementales, municipales, locales et régionales;
- L'obligation d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité (ADS+) avant l'adoption de loi, de politique, de programme dans les instances gouvernementales, municipales, locales et régionales.

Pour instaurer une réelle démocratie participative

- Valorisation et financement adéquat des organismes centricois qui favorisent la participation citoyenne (information, éducation populaire, consultation, concertation et mobilisation);
- Mise en place de mécanismes de concertation et de consultation permettant aux élus.es de travailler en étroite collaboration avec la population (exemple : les comités Femmes et ville, référendums, conseils de quartier);
- Instauration de budget participatif;
- Création de mécanismes de représentation paritaire de femmes et des différents groupes sociaux au sein des instances;
- Création de mécanismes de reddition de comptes permettant à la population de suivre l'évolution des dossiers et orienter les décisions au besoin.

L'exemple de la ville de Nicolet

En 2017, la ville de Nicolet lançait une démarche pour un budget participatif citoyen dans le but d'impliquer davantage la population dans leur administration publique. Le volet jeunesse, entre autres, a permis de créer un lieu de réunion extérieur (de style classe verte) sur les terrains de l'école secondaire Jean-Nicolet permettant l'animation de rencontres en plein air pour les étudiants et la population.

L'exemple de la municipalité de Thetford Mines

En 2019, la municipalité de Thetford Mines a créé son budget participatif citoyen et poursuit sa mise en œuvre sous deux volets distincts : le volet jeunesse et le volet général. Un des projets réalisés a permis l'amélioration de l'infrastructure des terrains de pickleball.

L'exemple de la ville de Drummondville

En 2020, la ville de Drummondville présentait sa première politique de participation publique afin de définir les actions et les démarches de participation citoyenne et en 2022 elle crée un comité qui conseillera la Ville dans la réalisation divers projets émis par la population visant à améliorer leur milieu de vie.



Lien utile :

Démocratie municipale.
Participation des citoyens.es.
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation :
<https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/democratie-municipale/participation-des-citoyens/>

Aménagement sécuritaire d'une municipalité

Les citoyennes et les citoyens peuvent vivre de l'insécurité dans les espaces publics. Certaines personnes, notamment les femmes et les personnes âgées, sont plus vulnérables à ce sentiment d'insécurité. Favoriser un aménagement urbain sécuritaire permet de réduire celui-ci et cela contribue aussi à prévenir la criminalité. Alors, comment s'y prendre pour mettre en place un aménagement sécuritaire?

Le guide de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), *Ma ville en toute confiance : guide des meilleures pratiques pour un aménagement sécuritaire* destiné aux municipalités et à leurs partenaires propose une approche basée sur six principes:⁶⁸

1. **La signalisation** : doit être facile à comprendre et placer dans des endroits stratégiques pour faciliter l'orientation des personnes;
2. **La visibilité** : avoir un éclairage suffisant et éliminer les obstacles visuels ou réduire l'effet de ces obstacles visuels;
3. **L'achalandage** : générer de l'achalandage dans les lieux publics par différentes mesures (ex.: la tenue d'un marché public);
4. **La surveillance formelle et l'accès à l'aide** : assurer une surveillance des lieux publics (patrouilles régulières, caméras de vidéosurveillance, etc.) et faciliter l'accès à l'aide (téléphones publics, points d'aide, etc.);
5. **L'aménagement d'un lieu et son entretien** : aménager un lieu pour qu'il soit accueillant et fréquenté;
6. **La concertation municipale et la participation de la communauté** : faire participer la communauté à la surveillance privée et à la sécurité du voisinage.



La marche exploratoire

La marche exploratoire est une façon efficace et simple pour identifier les améliorations à faire en matière d'aménagement sécuritaire. Cela consiste à explorer un espace public en un petit groupe, comptant un certain nombre de femmes, pour déterminer ce qui peut entraîner de l'insécurité dans l'environnement. Une personne anime la marche et note les observations du groupe. Un rapport est ensuite rédigé et acheminé aux autorités responsables pour signaler les modifications à apporter.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le guide de l'UMQ. Ce dernier présente des illustrations de chacun des principes de même que la démarche de mise en œuvre en quatre étapes. Ce guide est disponible à l'adresse suivante, sous l'onglet « Publications » : www.umq.qc.ca

Démarche intégrée en développement durable

Le développement durable est un enjeu majeur depuis quelques années pour les organisations et les entreprises au Centre-du-Québec. Cependant, contrairement aux idées préconçues, cette forme de développement est à la fois sociétale, environnementale, culturelle et économique dans une perspective d'amélioration de la qualité de la vie.⁶⁹ Le concept a été défini en 1987 par le **Rapport Brundtland** comme un développement apte à « répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire les leurs ».

Qu'est-ce que le développement durable?

Au Québec, le développement durable se définit comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Le développement s'appuie sur une vision à long terme qui prend en compte le caractère indissociable des dimensions environnementale, sociale et économique des activités de développement ».⁷⁰

Une **démarche intégrée en développement durable** prend donc la forme d'un « processus participatif de planification et d'intervention visant à concrétiser une vision à long terme de l'ensemble des activités de développement économique, social et environnemental d'un territoire et de la collectivité qui l'habite ».⁷¹

Les 17 objectifs du développement durable

Selon le Rapport Brundtland, les activités humaines et leurs effets étaient regroupés selon les nations, des secteurs (énergie, agriculture, commerce) et en domaines de préoccupation (environnementale, économique, sociale). Actuellement, cette compartimentation s'estompe. Ce que l'on considère comme plusieurs petites crises est en fait une seule grande crise. Les secteurs et les domaines sont interreliés et s'impactent mutuellement.

Selon l'UNESCO, 17 objectifs de développement durable ont été adoptés lors de la 70^e session de l'Assemblée générale des Nations Unies. Ceux-ci donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour toutes et tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés (pauvreté, inégalités, climat, dégradation de l'environnement, prospérité, paix et justice).





Sur le site <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/> chaque objectif est expliqué en détail.

Objectif N° 5 : L'égalité entre les sexes⁷²

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une simple revendication de droit fondamental pour les femmes, c'est également un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.⁷³ Les avantages de l'égalité

entre les sexes sont nombreux: utilisation du potentiel maximum d'une population, croissance économique, amélioration de la qualité de vie des femmes, ouverture sur de nouvelles possibilités, plus grand apport de connaissances, etc. Il est facile de constater que lorsqu'on améliore les conditions de vie des femmes, c'est toute la population qui en bénéficie.

Des avancées ont été réalisées au cours des années, mais plusieurs défis subsistent même au Centre-du-Québec :

- les femmes sont sous-représentées dans les instances (politique, conseils d'administration, instances gouvernementales);
- elles sont nombreuses à subir des violences physiques et sexuelles;
- elles vivent des inégalités salariales;
- elles sont les principales concernées par le travail invisible souvent peu reconnu.

Depuis la pandémie de COVID-19, il a été constaté que certains progrès en matière de droits des femmes ont été fragilisés et pourraient être réduits à néant. La pandémie creuse les inégalités déjà existantes dans tous les domaines. Par ailleurs, les femmes sont prépondérantes dans les services essentiels et dans la lutte contre le virus (travailleuses de la santé, enseignantes, éducatrices, etc.). La conciliation travail-famille-études-proche-aidance est ardue et la charge mentale augmente. Elles sont plus touchées par les conséquences économiques de la pandémie et leurs emplois restent précaires et donc, plus sujettes de vivre des situations de pauvreté. Le confinement amène une augmentation des violences conjugales et les services censés leur venir en aide sont perturbés, inaccessibles ou sous-financés.

Quelles sont les qualités d'une municipalité ou d'une organisation axée sur le développement durable?⁷⁴

- **Éconeutre :**
Elle limite son empreinte écologique;
- **Adaptable :**
Elle relève les défis du changement;
- **Connectée :**
Elle mise sur l'accessibilité et tisse une toile entre les territoires et entre les individus;
- **Compétitive :**
Elle met l'accent sur l'efficience;
- **Équitable et solidaire :**
Elle utilise et partage les ressources de manière juste et équitable;
- **Conviviale et inclusive :**
Elle se fait accueillante et s'ouvre sur le monde;
- **Citoyenne :**
Elle suscite la participation et l'engagement;
- **Identitaire et créative :**
Elle cultive la mémoire et favorise la création et l'innovation.

Quelques exemples :

- Déterminer des corridors verts (une « trame verte et bleue ») afin de créer des continuités écologiques au bénéfice de la biodiversité. **(Éconeutre)**
- Accorder des réductions de tarifs à certaines catégories de population en difficulté (les prestataires d'aide sociale ou les familles et les ménages de personnes âgées à faible revenu, par exemple), notamment en matière de transport et de loisirs. **(Adaptable)**
- Se doter d'un réseau de communication numérique de très haut débit et accroître les zones d'accès public sans fil à internet. **(Connectée)**
- Privilégier les entreprises d'économie sociale pour la gestion des matières résiduelles, notamment pour leur réduction et leur réemploi. **(Compétitive)**
- Se doter d'une politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. **(Équitable et solidaire)**
- Se doter d'une politique d'égalité et de parité. **(Conviviale et inclusive)**
- Constituer des comités de participation citoyenne pour les différents champs d'intervention de la municipalité. **(Citoyenne)**
- Exercer un leadership en matière culturelle en offrant des lieux de création et de diffusion de la culture et en assurant une concertation des parties prenantes. **(Identitaire et créative)**

Pour plus d'informations, consultez le site *Les qualités d'une municipalité axée sur le développement durable* du MAMH : <https://www.mamh.gouv.qc.ca>

Guide d'accueil et de référence pour les élus.es municipaux du MAMH⁷⁵

Ce guide, destiné aux élus.es municipales, est mis à jour après chaque élection générale municipale et il est une introduction au mandat d'élu.e de votre municipalité. Il présente les grandes lignes des règles à respecter au cours de votre mandat qui s'exercera dans le cadre des pouvoirs et des obligations prévues par les lois qui régissent le domaine municipal. La première partie du guide fournit des points de repère en tant qu'élue municipale et la deuxième, fournit des informations relatives à des questions particulières dans l'exercice de vos fonctions.

Les différents éléments du fonctionnement municipal y sont décortiqués: le rôle et les responsabilités d'une élue municipale, les rôles et la composition du conseil municipal, les séances du conseil municipal et ses règles, la chronologie d'une séance du conseil, la gestion financière, la concertation et la coopération, le rôle et les responsabilités des fonctionnaires municipaux et le rôle du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH).

Vous retrouverez en annexe des fiches de référence sur les structures municipales et régionales, les lois qui encadrent l'exercice des compétences des municipalités, la participation des citoyennes et des citoyens à la vie municipale, l'éthique, la déontologie, les conflits d'intérêts, les actes répréhensibles et le lobbying au conseil municipal, le règlement de la régie interne et du soutien aux personnes élues et aux gestionnaires municipaux.

Les outils de référence vous proposent un survol thématique du guide d'accueil.

Vous pouvez consulter ce document à l'adresse suivante, sous l'onglet « Organisation municipale »: <https://www.mamh.gouv.qc.ca/>



Liens utiles

Le site Communagir et le site du Comité régional en développement social (CRDS) vous offrent des ressources sur les pratiques de mobilisation et de développement des collectivités:

www.communagir.org

www.crds.centre-du-quebec.qc.ca

Nous vous invitons aussi à visionner les capsules vidéo La démocratie participative sur le site du Groupe Femmes Politique et Démocratie :

www.femmes-politique-et-democratie.com

Pour les administratrices, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) du Centre-du-Québec a mis à votre disposition la Boîte à outils: La gouvernance démocratique afin de vous aider à mettre en place une gouvernance démocratique au sein de votre organisation :

www.csmoesac.qc.ca

Autre document utile: *L'organisation municipale et régionale au Québec en 2020* Maîtriser les subtilités qui différencient les formes d'organisation municipale (que ce soit local ou supralocal) et régionale peut parfois être un casse-tête. Le document *L'organisation municipale et régionale au Québec* produit par le MAMH vous aidera à les apprivoiser. Il y est notamment question des municipalités, des MRC, de la conférence régionale des élus et de ses différentes instances de concertation d'une région. Vous pouvez accéder à ce document à l'adresse suivante, sous l'onglet « Publications »:

<https://www.mamh.gouv.qc.ca/>

L'écoféminisme

La protection de l'environnement est un enjeu prioritaire autant pour les élus.es que pour la population centricoise. Avec le temps, une conscience sociale s'est installée dans la réflexion et la mise en œuvre d'une stratégie ou d'une politique. Cependant, les conséquences de la dégradation de l'environnement touchent différemment les femmes et les hommes. C'est pourquoi, dans ce domaine aussi, il est important d'utiliser l'analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité (ADS+).

Qu'est-ce que l'écoféminisme?⁷⁶

Le terme écoféminisme est une contraction du mot «écologie» et «féminisme». Selon la thèse principale de l'écoféminisme, il y a des similitudes et des causes communes aux comportements de domination et d'oppression des femmes et aux comportements qui contribuent au saccage environnemental.

Les femmes et la nature participent activement au système économique, mais ne sont non reconnues comme des actrices à part entière. C'est pourquoi l'écoféminisme revendique la fin de l'exploitation des femmes et de l'environnement.

Par exemple, la main-d'œuvre féminine sous-payée ou encore le travail (tâches domestiques, familiales, charge mentale, etc.) est invisible donc pas reconnu et non rémunéré. La nature fournit la première matière nécessaire à l'activité humaine sans qu'il ait eu à payer le coût écologique. De plus, les impacts des changements climatiques et des catastrophes naturelles touchent différemment les femmes et les hommes.

Exemple :

- Les femmes, plus vulnérables à la crise climatique, ont 14 fois plus de risques de mourir lors des catastrophes climatiques);
- Des risques accrus sur la santé reproductive des femmes;⁷⁷
- Les femmes ont souvent la charge des personnes vulnérables (aînés.es, enfants); une responsabilité alourdie lors de catastrophes naturelles reliées aux changements climatiques.⁷⁸



Un exemple d'organisme

Dans la région d'Arthabaska-Érable, Mères au front Arthabaska-Érable est un exemple d'organisme qui a pour mission de protéger l'avenir de leurs enfants contre l'inaction climatique. Elles désirent rappeler aux décideurs.es qu'elles et ils ont le devoir et la responsabilité de faire la protection de l'environnement une priorité politique et de mettre en place des actions ambitieuses pour faire face à la crise climatique.⁷⁹



Et pourquoi pas moi?!

Ça y est, vous êtes maintenant une élue. Depuis 1 an, 5 ans ou plus. Vous vivez des moments extraordinaires et d'autres plus difficiles. Il y a probablement même des journées où vous avez envie de tout abandonner. Rien de plus normal!! Vous êtes humaine!!! On s'en demande beaucoup, en général, les femmes. Nous voulons être bonnes partout, tout le temps.

Je vous le dis : c'est mission impossible.

MAIS, il existe plusieurs outils pour vous aider à faire face au quotidien.

En premier lieu : le réseau. C'est primordial de se créer un réseau. Des gens avec qui vous vous sentez bien, que vous pouvez appeler quand vous avez besoin de support, des gens qui vous valorisent et qui vous inspirent. Ensuite, faites le plein... souvent! Le plein de connaissance, d'apprentissage, de formation. Plus vous aurez des outils, plus vous serez en mesure de faire face à chacun des obstacles sur votre route. Aussi le plein de moments pour vous, de ressourcements. Vous aurez alors toute l'énergie du monde pour faire face à tout ce qui se trouvera sur votre route. Car rien n'est plus valorisant que de bien cerner où nous aurons le pouvoir d'agir, d'innover, de permettre à nos milieux de vie de grandir et de s'épanouir.

Le guide nous offre tout ça en un seul endroit. Chaque outil est précieux. Ils ne sont pas une promesse que rien ne pourra nous déstabiliser en cours de route, mais ils nous permettent d'être plus sécurisées et surtout de faire cette aventure avec plus de confiance.

Osez, mesdames... Osez aller au bout de vos rêves. Osez écouter cette petite voix qui vous dit de foncer. Et surtout, utilisez tous les outils à votre disposition pour y arriver et vivre l'aventure avec confiance.

Julie Pressé,
Mairesse de Fortierville

Liste des acronymes

ADS+	Analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité
BSG	Budget sensible au genre
CAE	Centre d'aide aux entreprises
CDC	Corporation de développement communautaire
CRDS CQ	Comité régional en développement social Centre-du-Québec
CEFRIO	Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations
CSF	Conseil du statut de la femme
CSMO-ESAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
FEGC	Femmes et Égalité des genres Canada
FQM	Fédération québécoise des municipalités
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MRC	Municipalité régionale de comté
RTRGFQ	Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec
SADC	Société d'aide au développement des collectivités
SCF	Secrétariat à la condition féminine
TCMFCQ	Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
TRCA CDQ	Table régionale de concertation des personnes âgées Centre-du-Québec
UMQ	Union des municipalités du Québec

La TCMFCQ en vidéos

Marché du travail

- Égalité pour l'emploi pour les femmes de la MRC d'Arthabaska (Prix Thérèse Casgrain)
- Objectif 100 limites — Au-delà des frontières professionnelles (7 capsules)

Violences sexuelles et sexisme

- Les violences sexuelles invisibles (3 capsules)
- Sexisme, pas ici (10 vidéos)
- Le webinaire *La fin du sexisme, j'y crois* — avec Mesdames Francine Descarries, Rachel Chagnon et Rania Aoun

Politique municipale

- *Je me lance!* (10 capsules)
- Le webinaire *le leadership au féminin* — avec Mesdames Geneviève Dubois, Julie Fortier et Stéphanie Lacoste.

Femmes immigrantes

- Les tables rondes 'Arriver et vivre au Québec' présentées en collaboration avec un groupe de femmes immigrantes du Centre-du-Québec
- Émissions Empreinte (a reçu un Rita des bons coups de la CDCBF)

Femmes agricultrices

- Agricultrices, des vies inspirantes

Autres

- Court voyage dans l'univers de l'égalité

Les indispensables de la TCMFCQ

Marché du travail

- *Les Centricaises sur le marché de l'emploi* — Fiche synthèse
- *Les Centricaises sur le marché de l'emploi* — Version intégrale
- *Embauchez des femmes, tout le monde y gagne*

Sexisme, pas ici

- Le site internet *Sexisme, pas ici*: www.brigadespi.com
- Le guide et la lettre d'engagement *Agir contre le sexisme: un enjeu d'égalité*
- L'œuvre artistique collective *Sexisme, pas ici* (qu'il est possible d'exposer dans vos bureaux)
- Fond d'écran Zoom de l'œuvre artistique collective

Pauvreté

- Avis — *Femmes et pauvreté au Centre-du-Québec (2012)*
- Déclaration de principe d'égalité
- Guide ADS – *Pour contrer la pauvreté des femmes et des hommes*

Violences

- *Femmes immigrantes et la violence — les défis* (article)
- *Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités* (RTGFQ)
- *Pour une action concertée en violence sexuelle* — Étude de contexte

Parité, égalité

- L'importance d'un plan d'action avec ADS+
- Politique d'équité en condition féminine

Politique municipale

- *Le Parcours de la candidate 2021*
- Le site internet *Je me lance*: <https://jeme-lance.ca/>
- Infolettres — *Femmes de pouvoir*
- *Pour qu'ELLES soient plus présentes... une déclaration d'égalité*
- Trousse d'outils *Pour vos instances décisionnelles*

Décrochage scolaire

- *Raccrocher de toutes ses forces* – En bref
- *Raccrocher de toutes ses forces* — Faits saillants
- *Raccrocher de toutes ses forces* — Version intégrale

Santé

- *Sur la route de la santé mentale positive* — Faits saillants
- *Sur la route de la santé mentale positive* — Version intégrale

Autres ressources des partenaires

- *Rapport femmes et les impacts de la covid sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec.*
- *Les enjeux féministes (élections fédérales de 2019)*

Sources d'inspiration pour documentation

1. MAMH, *Résultats des élections municipales générales*, Partenariat données Québec, [En ligne], 2021. [<https://donnees.electionsmunicipales.quebec/resultats.html>]
2. Secrétariat à la condition féminine. *Portraits régionaux — Centre-du-Québec*. Québec. [En ligne], 2019. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/ADS/portraits-regionaux/Portraits-regionaux-17Centre-du-Quebec-2019.pdf?1614871377>]
3. Conseil du statut de la femme (CSF), *La conciliation travail-famille en temps de pandémie*. [En ligne], 8 mai 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>]
4. Isabelle Alonso, « 8 mars, journée internationale de lutte des femmes », Chiennes de garde. [En ligne], 2001. [<https://www.dailymotion.com/video/x37cxb1>]
5. FQM, *Surmonter les obstacles à la présence des femmes en politique municipale*. [En ligne]. [<https://www.fqm.ca/blog/surmonter-les-obstacles-a-la-presence-des-femmes-en-politique-municipale/>]
6. Plourde. Anne; Posca. Julia. « À partir de ce matin, les Québécoises travaillent gratuitement pour le reste de l'année », Le Journal de Montréal. [En ligne], 1er décembre 2021. [<https://www.journaldemontreal.com/2021/12/01/a-partir-de-ce-matin-les-quebecoises-travaillent-gratuitement-pour-le-reste-de-lannee?fbclid=IwAR060oAoQYcsc7NyDasUbKPB8KUcPicSdaaKfw1r10uiQp-RHPEL-X5r6EU>]
7. Institut de la statistique du Québec. *Principaux indicateurs du Centre-du-Québec*. [En ligne], 2020. [<https://statistique.quebec.ca/fr/vitrine/region/17>]
8. SCF. Région administrative Centre-du-Québec. *Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2019. P. 3
9. Office des handicapés du Québec. *Taux d'incapacité au Québec et dans les régions administratives*. [En ligne], 2017. [<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/statistiques/personnes-handicapees-au-quebec-en-chiffres/taux-dincapacite-au-quebec-et-dans-les-regions-administratives.html#c33596>]
10. SCF. Région administrative Centre-du-Québec. *Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2019. P. 3
11. SCF. Région administrative Centre-du-Québec. *Portraits régionaux : Pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. 2019. P. 3
12. Institut de la Statistique du Québec. *Estimations de la population des régions administratives selon l'âge et le sexe, âge médian et âge moyen*, Québec, 1er juillet 1996 à 2021. [En ligne]. [https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/estimations-population-regions-administratives-selon-age-sexe-age-median-age-moyen#tri_tertr=17&tri_pop=10]
13. Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec*. Édition 2020. P. 160. [En ligne]. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2020.pdf>]
14. Emploi-Québec. *Portrait de l'emploi et du marché du travail (Centre-du-Québec)*. Québec. [En ligne]. [<https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/regions/centre-du-quebec/portrait-de-lemploi-et-du-marche-du-travail/>]
15. Secrétariat à la condition féminine. *Portraits régionaux — Centre-du-Québec*. Québec. [En ligne], 2019. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/ADS/portraits-regionaux/Portraits-regionaux-17Centre-du-Quebec-2019.pdf?1614871377>]
16. Ibid
17. Secrétariat à la condition féminine. *Portraits régionaux — Centre-du-Québec*. Québec. [En ligne], 2019. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/ADS/portraits-regionaux/Portraits-regionaux-17Centre-du-Quebec-2019.pdf?1614871377>]
18. Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec*. Édition 2020. [En ligne]. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2020.pdf>]

19. Institut de la statistique du Québec. *Le bilan démographique du Québec*. Édition 2020. [En ligne]. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2020.pdf>]
20. Secrétariat à la condition féminine. *Portraits régionaux — Centre-du-Québec*. Québec. [En ligne], 2019. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/ADS/portraits-regionaux/Portraits-regionaux-17Centre-du-Quebec-2019.pdf?1614871377>]
21. MAMH, *Études et données statistiques*. [En ligne], 2021. [<https://www.mamh.gouv.qc.ca/observatoire-municipal/etudes-et-donnees-statistiques/>]
22. MAMH. Répertoire des municipalités. [En ligne]. [<https://www.mamh.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites/fiche/region/17/>]
23. Conseil du statut de la femme. *La présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs de la région du Centre-du-Québec*. [En ligne], 2019. [<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/la-presence-des-femmes-et-des-jeunes-dans-les-lieux-decisionnels-et-consultatifs-de-la-region-du-centre-du-quebec>]
24. Collectif pour un Québec sans pauvreté. *Femmes, inégalité et pauvreté*. [En ligne], 2021. [<https://www.pauvrete.qc.ca/femmes/>]
25. Ministère de la Famille. *Outils et documentations*. [En ligne]. [<https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/outils-references/Pages/index.aspx>]
26. Direction régionale de services Québec du Centre-du-Québec. *Plan d'action régional 2022-2022*. [En ligne], 2021. [<https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Centre-du-Quebec/17-admin-PAR-2021-2022.pdf>]
27. Conseil du statut de la femme. *Portrait des Québécoises — édition 2020 — Femmes et économie. Québec*. [En ligne], 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>]
28. Conseil du statut de la femme. *Portrait des Québécoises — édition 2020 — Femmes et économie. Québec*. [En ligne], 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>]
29. Conseil du statut de la femme. *Portrait des Québécoises — édition 2020 — Femmes et économie. Québec*. [En ligne], 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>]
30. Conseil du statut de la femme. *Portrait des Québécoises — édition 2020 — Femmes et économie. Québec*. [En ligne], 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>]
31. Conseil du statut de la femme. *Portrait des Québécoises — édition 2020 — Femmes et économie. Québec*. [En ligne], 2020. [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>]
32. Sophie BRIÈRE. *Les femmes dans les professions traditionnellement masculines*. 2015.
33. La Gazette des femmes. *Avis : une mixité en chantier, les femmes dans les métiers de la construction*. [En ligne]. [<https://www.gazettedesfemmes.ca/wp-content/uploads/RESUME-avis-mixite-construction-CLEAN2.html#bookmark4-1>]
34. cf. Trajectoires de violence conjugale et recherche d'aide [TRAJETVI], *L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*, 2018.
35. Secrétariat à la condition féminine (2013), www.scf.gouv.qc.ca
36. Secrétariat à la condition féminine, www.scf.gouv.qc.ca
37. TCMFM, *Agenda 2014 : Trucs et conseils pour une Mauricie égalitaire*, p. 12.
38. Gouvernement du Canada. *Énoncé sur l'égalité des sexes. Budget 2019*. [En ligne]. [<https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-fr.html>]

39. TCMFCQ, *Trousse Pour vos instances décisionELLES, pensez à ELLES*, 2006.
40. Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), *Agenda 2014 : Trucs et conseils pour une Mauricie égalitaire*, 2014.
41. Mélanie Belzile. « Femmes lisibles, femmes visibles », *Gazette des femmes*, nov.-déc. 2008, p.25.
42. Fédération québécoise des municipalités (FQM). *Guide d'implantation de la politique de prévention du harcèlement, de l'incivilité et de la violence au travail*. [En ligne], Décembre 2020. [Guide-Harcelement_2019.pdf (fqm.ca)]
43. Sunlife, *Conciliation travail-vie personnelle : mythe ou réalité?*, Sun Life
44. Ibid.
45. Danielle Gamelin. *S'exprimer en public*. Mars 2021. P. 9
46. TCMFCQ, atelier « Comment être stratégique dans mon intervention », novembre 2012, Sherbrooke.
47. Danielle Gamelin. *S'exprimer en public*. Mars 2021. P. 9
48. TÉLUQ. *Étudier en psychologie à la Téléq : questions et réponses. La rédaction*. [En ligne]. [[https://www.teluq.ca/psyprog/html/d129\(5\).htm#:~:text=De%20mani%C3%A8re%20g%C3%A9n%C3%A9rale%2C%20un%20texte,un%20d%C3%A9veloppement%20et%20une%20conclusion.&text=L'introduction%20informe%20le%20lecteur,va%20suivre%20dans%20le%20d%C3%A9veloppement.](https://www.teluq.ca/psyprog/html/d129(5).htm#:~:text=De%20mani%C3%A8re%20g%C3%A9n%C3%A9rale%2C%20un%20texte,un%20d%C3%A9veloppement%20et%20une%20conclusion.&text=L'introduction%20informe%20le%20lecteur,va%20suivre%20dans%20le%20d%C3%A9veloppement.)]
49. Centre St-Pierre, atelier « Prendre la parole en public, ça s'apprend », 2008, Montréal.
50. TCMFCQ. *Comment être stratégique dans mon intervention*. 2012. Sherbrooke.
51. Adapté de Aïcha Alaoui, Thérèse Laferrière et Danièle Meloche, *Apprendre en collaboration avec les autres*, 1996.
52. Bête féroce, l'instinct des relations publiques. Formation « Rayonner grâce aux médias sociaux » de Bête féroce, entreprise de relations publiques. Document de formation. [En ligne], 2021. [<https://beteferoce.com/>]
53. Dagenais. B. Le plan de communication. *L'art de séduire ou de convaincre les autres*. Presse de l'Université Laval. 1998.
54. Académie de la transformation numérique (ATN). *Portrait numérique des régions : Centre-du-Québec*. [En ligne], 2020. [<https://api.transformation-numerique.ulaval.ca/storage/489/netendances-2020-17-portrait-centre-du-quebec.pdf>]
55. Académie de la transformation numérique (ATN). *L'usage des médias sociaux au Québec. Faits saillants*. [En ligne], 2018. [<https://api.transformation-numerique.ulaval.ca/storage/441/netendances-2018-usage-medias-sociaux.pdf>]
56. Facebook. *Quelle est la différence entre un profil, une page et un groupe Facebook*. [En ligne]. [<https://www.facebook.com/help/337881706729661>]
57. Facebook. [En ligne]. [<https://www.facebook.com/help/104002523024878>]
58. Ministère de l'Économie et de l'Innovation. *S'engager, innover, propulser*. [En ligne]. [<https://economie.gouv.qc.ca/accueil/>]
59. Comité régional en développement social (CRDS). *Partenaires de nos communautés*. [En ligne]. [<https://crds.centre-du-quebec.qc.ca/>]
60. Comité régional de développement social (CRDS). *Partenaires de nos communautés*. [En ligne]. [<https://crds.centre-du-quebec.qc.ca/>]
61. Comité régional de développement social (CRDS). *Partenaires de nos communautés*. [En ligne]. [<https://crds.centre-du-quebec.qc.ca/>]
62. Ministère de l'Économie et de l'Innovation. *S'engager, innover, propulser*. [En ligne]. [<https://economie.gouv.qc.ca/accueil/>]

63. Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec. *L'économie sociale, ça parle d'argent et de valeurs humaines*. [En ligne]. [<https://economiesocialecentreduquebec.com>]
64. Table nationale des corporations de développement communautaire (TNCDC). *Un réseau fort de ses communautés*. [En ligne]. [<https://www.tncdc.com/>]
65. Table régionale de concertation des personnes âgées Centre-du-Québec (TRCA CDQ). *Mission*. [En ligne]. [<http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/organisation/mission/>]
66. Conférence des tables régionales de concertation des aînés du Québec. *Mandat d'une table régionale de concertation des aînés*. [En ligne]. [<https://conferencedestables.org/fr/la-conference/mandats-d-une-table-regionale-de-concertation-des-aines>]
67. RTRGFQ. *Pour le développement d'une réelle démocratie au Québec — Il faut que les femmes « s'emmêlent »*. 2015.
68. Union des municipalités du Québec (UMQ), *Ma ville en toute confiance : guide des meilleures pratiques pour un aménagement sécuritaire destiné aux municipalités et à leurs partenaires*, 2009.
69. UNESCO. *Les objectifs du développement durable*. [En ligne]. [<https://fr.unesco.org/sdgs>]
70. Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques. *À propos du développement durable*. [En ligne]. [<https://www.environnement.gouv.qc.ca/developpement/definition.htm>]
71. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), *Pour l'avenir de ma communauté*. [En ligne], 2013. [<https://www.mamh.gouv.qc.ca/ministere/developpement-durable/>]
72. Gouvernement du Canada. *Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC)*. [En ligne]. [<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr.html>]
73. Nations Unies. *Paix, dignité, égalité sur une planète saine. L'égalité des sexes*. [En ligne], 2021. [<https://www.un.org/fr/gender-equality/index.html>]
74. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. *Les qualités d'une municipalité axée sur le développement durable*. [En ligne], 2021. [<https://www.mamh.gouv.qc.ca/municipalite-durable/municipalite-axee-sur-le-developpement-durable/qualites/conviviale-et-inclusive/>]
75. Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), *Guide d'accueil et de référence pour les élus municipaux*, [En ligne], 2021. [<https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/soutien-aux-municipalites-et-aux-personnes-elues/>]
76. Nature Québec. *Qu'est-ce que l'écoféminisme?* [En ligne]. [<https://naturequebec.org/ecofeminisme/>]
77. Réseau des table régionales de groupes de femmes du Québec. *Femmes et environnement*. [En ligne]. [<https://femmesetenvironnement.ca/#enjeux>]
78. Réseau des femmes en environnement. *L'intégration du genre dans la lutte et l'adaptation aux changements climatiques*. [En ligne]. [<https://www.rqfe.org/GenreChangementClimatique>]
79. Mères au front. [En ligne]. [<https://meresaufont.org/>]



TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES CENTRE-DU-QUÉBEC

19-A, rue de Courval, Victoriaville (Québec) G6P 4W2
Téléphone : 819 758-8282 • Télécopie : 819 758-7624
info@femmescentreduquebec.qc.ca
www.femmescentreduquebec.qc.ca