

L'égalité hommes-femmes, un outil-atout municipal méconnu

Bien qu'il n'existe pas de définition claire de ce qu'est une municipalité idéale, le MAMOT a assez bien résumé à quoi celle-ci pourrait ressembler :

La municipalité axée sur le développement durable est :

Écôneutre – 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'efficacité;

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.

source: <https://www.mamot.gouv.qc.ca/municipalite-durable/municipalite-axee-sur-le-developpement-durable/qualites/>

Autrement dit, une municipalité où il y a équilibre entre ses diverses fonctions et responsabilités. Découvrez comment l'égalité entre les hommes et les femmes s'avère un outil de développement et de gestion. Une valeur ajoutée, un avantage stratégique et concurrentiel. **Un outil-atout.**

10 faits sur les municipalités rurales québécoises

1. Les ressources étant limitées, ce sont souvent les conseillères et conseillers qui supervisent les dossiers, en collaboration avec le personnel municipal et/ou des comités bénévoles
2. Le Québec compte 1 110 municipalités, 2/3 d'entre elles compte une population de moins de 2 000 personnes (721). En termes d'organisation municipale, le Québec est surtout rural.
3. Leurs ressources financières, techniques ou humaines sont très limitées
4. Une très grande portion du budget municipal est déjà réservée peu de marge de manœuvre budgétaire pour les services publics (ex : aqueduc et voirie, services de police et d'incendie, coûts d'administration, matières résiduelles).
5. Plusieurs programmes de subventions sont mal adaptés à la réalité des petites municipalités, voire des municipalités de moins de 10 000 personnes.
6. Les municipalités, ont une quantité de dossiers très importante à traiter et d'une grande diversité.
7. Ces dossiers accaparent beaucoup de temps et de ressources, ce qui limite le temps et les moyens pour s'impliquer dans de nouveaux dossiers.
8. Plusieurs mairesses et maires ont également un travail à temps plein ou partiel. C'est le cas également de plusieurs conseillères et conseillers municipaux.
9. Beaucoup d'innovation sociale sont issues de petites municipalités (exemple, Ste-Elie-de-Caxton (tourisme) jardins collectifs...)
10. Dans bon nombre de MRC du Québec, une ou plusieurs villes-centres desservent les municipalités rurales.

Les mythes sur l'égalité entre les femmes et les hommes

1. L'égalité entre les hommes et les femmes n'est PAS une responsabilité municipale.

VRAI. *L'égalité est une valeur ajoutée, c'est un vecteur de développement social et économique, d'innovation et d'intégration. Les municipalités gèrent bon nombre de dossiers essentiels à la qualité de vie de ses citoyen.ne.s: la valeur ajoutée de l'égalité vient bonifier le développement économique, et social en veillant à l'inclusion de tous ces citoyen.ne.s*

2. De nos jours, tout le monde est sur le même pied, il n'y a plus de différences entre les femmes et les hommes.

FAUX. *Bien que légalement, les femmes et les hommes ont une égalité de droit, dans les faits, les inégalités subsistent. Ainsi, l'inéquité salariale, la faible représentation des femmes en politique active, la violence, la pauvreté, l'isolement, et l'insécurité alimentaire sont encore le lot de nombreuses femmes et sont des barrières à l'inclusion sociale de tous.*

3. Il existe un lien entre l'innovation et l'égalité entre les femmes et les hommes qui peut profiter aux municipalités.

VRAI. *De nombreuses études démontrent que l'innovation augmente avec la diversité. Les femmes et les hommes ne vivant pas les mêmes expériences, leur approche des problématiques sera différente, ce qui mènera à des solutions innovatrices. C'est vrai pour le secteur privé et, bien sûr, pour le secteur municipal.*

4. L'égalité entre les hommes et les femmes ne profite qu'aux femmes.

FAUX. *Tout le monde profite de l'égalité entre les femmes et les hommes, à commencer par les municipalités, qui peuvent mieux cibler leurs interventions. Le fait de considérer globalement les besoins spécifiques des hommes et des femmes génère un angle d'analyse qui profite autant aux hommes qu'aux femmes car la visée est la réduction des inégalités.*

5. Les municipalités rurales n'ont pas les ressources pour implanter l'égalité entre les femmes et les hommes.

FAUX. *L'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes se fait aisément par une série d'étapes, il n'en tient qu'à intégrer cette valeur ajoutée au développement de projets. Des ressources locales et régionales sont accessibles et des outils sont à disposition.*

L'analyse comparative entre les sexes + (ACS+)

Un processus d'analyse générateur d'égalité et de réponses inclusives



L'ACS+ est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une méthode qui propose l'utilisation des données genrées et l'intégration des rôles sociaux de genre dans son analyse des besoins. Ceci permet de proposer des réponses adaptées qui auront un impact sur la réduction des inégalités sociales et des écarts persistants entre les femmes et les hommes. En ajoutant des données tel que le groupe d'âge ou d'autres

éléments liés soit à l'état de la personne ou à ses conditions de vie, on peaufine l'analyse, c'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité souvent illustré par le signe plus +. Ainsi, les orientations et les actions portées par des instances décisionnelles de la société, qui ont une influence au niveau local, régional et national, sont faites de façon à intégrer ou anticiper les effets distincts des actions sur les femmes et les hommes.

L'Institut de la Statistique du Québec, s'intéresse depuis des années à cette question, elle a réalisé et publie régulièrement des analyses à partir de données sexuées sur des sujets d'intérêt pour les municipalités (petites et grandes) : bénévolat, emploi du temps et du loisir, revenu, sécurité de la population, niveau de scolarité et lien avec l'emploi, violence familiale, utilisation d'Internet, indicateurs de développement durable, etc.¹

Plusieurs groupes et regroupements offrent un accompagnement professionnel, des formations ou des ateliers touchant divers enjeux liés à l'égalité sur le territoire de la Montérégie. Également certains ministères ([Ministère des transports](#), [Ministère solidarité sociale](#) (p.82), [Ministère santé et services sociaux](#)...) ont développé des guides pour soutenir l'intégration de l'ACS+.

¹ [Analyse différenciée selon les sexes - Institut de la Statistique du Québec](#)

Pour réaliser une ACS+² à l'échelle municipale, cinq étapes sont requises :

1. Décrire la problématique ou le secteur que l'on veut étudier (ex : utilisation des locaux et adhésion aux activités de loisirs)
2. Analyser les données – Parfois, il est nécessaire de prévoir la mise en place d'un outil ou d'une méthode de collecte de données approprié (ex : formulaire, sondage sexués, entrevues individuelles ou en groupe)
3. Concevoir le plan d'action, déterminer les éléments à améliorer à partir des écarts observés (ex : seulement 20 % filles jouent au hockey ou 10 % d'hommes jouent au badminton) et de l'analyse de la situation à corriger, ne pas hésiter à consulter les personnes touchées.
4. Procéder à la mise en œuvre, des pistes de solutions avec les secteurs municipaux concernés, incluant les élu.es responsables de ces dossiers
5. Faire un suivi annuel et une évaluation en répétant le même processus



Une fois le processus d'ACS+ implanté et ancré dans les façons de faire, les municipalités réalisent rapidement l'utilité de la démarche et les bénéfiques, autant pour la municipalité que pour leurs citoyennes et citoyens. Comme dans le cas des politiques familiales ou de MADA, si l'on veut obtenir des résultats, il est essentiel que le dossier soit la responsabilité d'un.e élu.e et que des ressources internes ou externes soient disponibles pour assurer la continuité de la procédure.

² Illustrations et contenus liés à l'ACS+ tiré de la trousse [La Déesse de l'ADS](#) réalisé par La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et de la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Des exemples concrets de vision de développement intégrant des enjeux d'égalité dans les dossiers municipaux et régionaux

Dans les pages qui suivent, vous trouverez de nombreux exemples où l'égalité entre les femmes et les hommes s'avère un outil-atout stratégique ainsi que des suggestions d'intégration.

Développement économique

Le défi des municipalités rurales est d'offrir le soutien nécessaire à leur population, ce qui touche au premier plan l'emploi. En effet, en période de pénurie d'emploi, plusieurs familles doivent se contraindre à déménager et ce, même lorsqu'elles étaient très attachées à leur milieu rural.

L'une des façons d'éviter ces départs forcés, c'est de s'assurer que les emplois pour les femmes sont aussi importants, bien rémunérés et valorisants que ceux des hommes. Pourquoi ? Parce que la perte de l'emploi principal d'un couple peut placer celui-ci en détresse financière. Si les deux membres du couple ont des emplois de qualité, le choc financier de la perte d'emploi d'un des conjoints peut être comblé en partie par les revenus de l'emploi de l'autre conjoint, en attendant que le premier se retrouve un nouvel emploi.

Par ailleurs, la possibilité tant pour les femmes que pour les hommes d'avoir un emploi intéressant ou de partir son entreprise constituera un facteur d'attraction, entre autres pour attirer et retenir la main-d'œuvre qualifiée, femmes et hommes.

Comment faire pour que les deux membres du couple aient un emploi de qualité ? En soutenant de façon égale les entreprises donneuses d'emploi et les initiatives en économie locale promues et/ou créées par des femmes ou des partenaires paritaires. Comme entrepreneures, les femmes s'impliquent davantage en économie locale et moins en exportation, ce qui est à l'avantage de la municipalité. Une situation gagnant-gagnant pour tout le monde.



En 2018, le marché de l'emploi en milieu rural est très différent d'il y a même 20 ans. L'innovation sociale, qui utilise les technologies de l'information, est déjà présente dans les milieux ruraux, entre autres là où la couverture d'Internet et cellulaire est adéquate. Si l'on retrouve davantage d'hommes qui travaillent dans les entreprises de technologie en tant que tel (ex : programmation ou électronique), les entrepreneures, en font de nouvelles pratiques. Point commun aux nouvelles initiatives en développement économique local : l'utilisation des technologies de communication seront souvent développées par les femmes ou en collégialité femmes-hommes (ex : vente en ligne, réseaux sociaux). Un partenariat que les milieux ruraux peuvent développer pour se faire remarquer hors région.

L'investissement dans un réseau d'accès internet est important pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. Aussi, le monde du travail est en mutation, l'avenue des nouvelles technologies favorisent un déploiement des entreprises de services. Également, le travail autonome est en plein essor, des organisations visant la mutualisation de ressources peuvent être des voies à explorer.

«une proportion bien plus importante de PME détenues majoritairement par des femmes faisaient état d'une innovation de produit⁶ comparativement aux autres catégories d'innovation et aux autres PME. Par ailleurs, une proportion plus importante de PME détenues majoritairement par des femmes faisait état d'une innovation de procédé comparativement aux autres PME.»³

«Si les femmes consacraient autant de temps que les hommes à l'entrepreneuriat, le taux total d'entrepreneur.e.s au Québec augmenterait théoriquement de 33%»

³ Industrie Canada, Direction générale de la petite entreprise, Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes — Édition spéciale : Principales statistiques relatives aux petites entreprises, mai 2015, p.12.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES SOURCE D'INNOVATION EN ENTREPRENEURIAT

1. Agriculture : Les **écomarchés de solidarité** permettent de mettre les exploitations agricoles en contact avec leur clientèle en vendant leurs produits par Internet avec livraison locale. Ces écomarchés permettent ainsi aux populations rurales et des villes-centre d'avoir accès à des produits alimentaires de première qualité. Une étude montréalaise sur les écomarchés avait démontré que ces nouvelles pratiques agricoles sont beaucoup plus paritaires (production, promotion, mise en marché) que l'agriculture industrielle et les retombées locales. On a constaté la même réalité, entre autres dans la MRC L'Islet (Chaudière-Appalaches).

2. Entrepreneuriat : Les **espaces de travail partagé (coworking)** sont définis comme des lieux de partage d'espaces de travail partagés par des travailleuses et travailleurs autonomes. Le coworking permet de faire émerger des réseaux d'expertise qui se développent en dehors des structures entrepreneuriales traditionnelles (ex : CLD et chambres de commerce). Ces réseaux peuvent à leur tour constituer un formidable bassin d'expertises pour des projets innovateurs, dans un contexte où ceux-ci sont de plus en plus pluridisciplinaires. Quel type d'expertise ? L'exemple du projet-pilote de la mise en place d'espaces de travail partagé (MRC L'Islet, Chaudière-Appalaches), est évocateur. Plus de 30 personnes, femmes et hommes provenant de la ville-centre et des municipalités rurales, ont été invitées à faire connaître leur.s expertise.s. La liste, en annexe, comprend plus de 50 expertises différentes, en santé, environnement, entrepreneuriat, développement local, sciences, art et culture, communications, etc. On peut penser que la diversité de ces expertises est une conséquence directe de la présence d'une diversité de femmes et d'hommes, tant du milieu urbain que rural, et bi-générationnel (25-35 ans et 50 ans +). La liste des expertises est disponible en annexe.

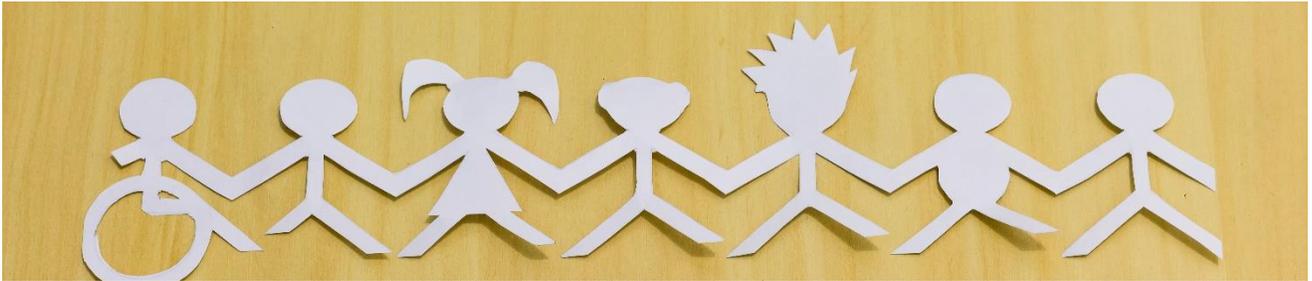
3. La promotion locale en milieu rural: À l'écart des grands centres, les municipalités les commerces en milieu cherchent des façons originales de se mettre en valeur. En voici deux exemples réalisés avec succès par des jeunes femmes qui le font de façon attrayante et renouvelée, selon un style très actuel. Prenez le temps de les consulter pour vous inspirer!

- <https://neorurale.ca> ; <https://visagesregionaux.com>

L'innovation n'est pas réservée aux grandes villes.

SECTEUR : ADMINISTRATION ET COMMUNICATIONS AVEC LA POPULATION

Intégrer la valeur de l'égalité, c'est reconnaître qu'il peut y avoir des différences entre les besoins des femmes et des hommes et que l'expression de ces besoins peut amener des réponses adaptées. Démontrer sa préoccupation à l'égard des hommes et des femmes peut permettre d'optimiser la gestion des ressources municipales. Forcément, une meilleure compréhension des besoins amène des réponses plus adaptées. Gérer efficacement les ressources limitées d'une municipalité, être équitable, et offrir des services mieux ciblés, implique une bonne connaissance des problématiques et des enjeux vécus différemment par les femmes et les hommes.



3 EXEMPLES D'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1. **Tarification par tranches:** Reconnaissant le fait que les revenus de leurs citoyennes et citoyens peuvent varier considérablement, plusieurs municipalités offrent des possibilités de paiement de taxes en plusieurs versements. Ceci est un moyen de favoriser l'équité. Par ailleurs, la taxe foncière générale est plus équitable qu'une taxe semblable par unité d'habitation puisque la première est basée sur la valeur de la propriété alors que l'autre demeure la même, peu importe la valeur de la propriété.

2. Gestion de plaintes plutôt que gestion de crises : Il est toujours désagréable de recevoir des plaintes sur les services offerts à la population. Pourtant, les plaintes sont importantes pour savoir quels aspects améliorer dans la gestion municipale. En encourageant régulièrement sa population à s'exprimer sur la prestation de services mais également sur leur vision *idéale* de leur municipalité, les plaintes peuvent être transformées en opportunités. En mettant en place des mécanismes de réception des plaintes qui tiennent compte du genre (féminin, masculin, ou non-binaire) et en les traitant adéquatement, il est possible d'éviter ou d'amenuiser les crises.



Trois suggestions :

- a) Mettre en place une adresse courriel ou une boîte à suggestions pour encourager les gens à faire parvenir leur opinion, positive ou négative. Analyser celle-ci (en tenant compte du genre), voir comment les correctifs peuvent y être apportés et répondre à la personne, le cas échéant.
- b) Organiser des rencontres informelles avec la population (ex : les déjeuners de la mairesse ou du maire) où les gens peuvent discuter librement de divers aspects, à l'exception des cas personnels (référer ceux-ci au personnel municipal, selon le dossier).
- c) Lors de consultations publiques, plusieurs organisations alternent le temps des hommes et des femmes dans la prise de parole, afin de s'assurer d'avoir une pluralité d'opinions ou encore commencer par interpellier les personnes qui s'expriment le moins en premier, les personnes issues de minorités visibles ou encore celles qui présentent des facteurs de vulnérabilité sont des stratégies d'inclusion sociale et ont un impact sur le sentiment d'appartenance.

1. Sondages de satisfaction : Certaines municipalités font des sondages de satisfaction afin de savoir, de façon générale, si la Municipalité répond adéquatement aux besoins et intérêts du milieu.⁴ Ces sondages demandent beaucoup de ressources, d'où l'intérêt qu'il soit le plus précis possible. En tenant compte du sexe des répondant.es, il est possible d'analyser les réponses selon une approche ACS+ et d'avoir ainsi une image beaucoup plus précise du niveau de satisfaction réel face aux services municipaux. Les hommes et les femmes ne vivent pas la même réalité, et ce de façon générale et individuelle (ex: revenu, emploi, réseaux, responsabilités familiales, types d'emplois, aspirations et intérêts).



4

Voir l'exemple de Boisbriand. <http://www.ville.boisbriand.qc.ca/documents/pdf/2016/Rapport%20final.pdf>

SECTEUR : SÉCURITÉ PUBLIQUE (POLICE, INCENDIE, MESURES D'URGENCE)

3 EXEMPLES OÙ L'ÉGALITÉ PEUT FAIRE UNE GRANDE DIFFÉRENCE

La sécurité et la perception de sécurité sont des critères fondamentaux dans la décision d'y demeurer et d'en faire son milieu d'appartenance. Il s'agit d'un facteur d'attraction fondamental et un critère de satisfaction de la population face à son conseil municipal. Malheureusement, les filles et les femmes représentent une proportion démesurée des victimes de criminalité. Il est également connu que dans plusieurs grandes villes, la présence de populations vulnérables vient exercer une pression sur les services publiques, en matière de santé, de services sociaux et policiers.

Porter une vision inclusive du développement qui tient compte des réalités vécues par sa population diversifiée vient directement bonifier la rentabilité des services municipaux en veillant à offrir une diversité de services et d'accès qui répondent directement aux besoins de sa population. En prévoyant un développement qui répond aux plus vulnérables, c'est l'ensemble de la population qui en bénéficie et non les clientèles privilégiées. Des services publics accessibles à tous, est souvent le résultat de l'intégration de la valeur ajoutée de l'égalité.

Services policiers: Dans la foulée des dénonciations de #Moiaussi, il appert de plus de plus que les services de police doivent être formés afin de pouvoir répondre aux plaintes des victimes sans les juger. Plusieurs villes ont contribué au développement de l'expertise en matière d'intervention et d'accompagnement des victimes⁵. Les villes-centres gagnent à développer des approches collaboratives, tant pour s'attaquer aux questions de sécurité ou d'insécurité dans l'aménagement de la ville, que pour repenser l'accueil des victimes dans leurs communications. Les groupes de femmes et de justice sociale sont des partenaires municipaux privilégiés pour connaître la réalité terrain et trouver des solutions concrètes pour réduire la criminalité et les inégalités.



Service d'incendie : Contrairement aux services de police, le ratio d'effectifs féminin est peu élevé. Ce corps de métier jouit d'une grande estime de la part de la population et constitue un modèle intéressant de métier, tant pour les jeunes filles que les jeunes garçons. De plus, dans une société où les femmes sont souvent responsables d'autres personnes (ex : enfants, parents âgés, personnes handicapées), la perception des femmes dans les enjeux associés aux risques d'incendie serait bénéfique pour l'ensemble.

5

Source : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1027497/agression-sexuelle-modele-philadelphie-police-enquete>

Dans notre
municipalité,
on dit **NON**
à la violence



Tolérance zéro violence: En plus de la violence envers les femmes, on retrouve d'autres incidents fréquents dans les municipalités, tels que l'intimidation (parfois même envers les élues et les élus), les mauvais traitements envers les personnes âgées, les incivilités, les menaces, ou la rage au volant. Il y a là opportunité pour les municipalités de déclarer officiellement leur tolérance zéro au sexisme, au harcèlement, au taxage et à l'intimidation, dans tous les secteurs d'action de la municipalité (loisirs et vie communautaire, administration, travaux publics, etc.). Des formations du personnel municipal peuvent être fort utiles pour mieux comprendre la réalité vécue en lien avec la violence sous toutes ses formes et les façons d'intervenir.

CESSONS L'INDIFFÉRENCE



SECTEUR : SPORTS, CULTURE ET VIE COMMUNAUTAIRE

S'il y a bien un secteur municipal où l'offre de services peut profiter d'une analyse ACS+, c'est dans la pratique sportive, la culture et la vie communautaire. La solution va bien au-delà de simplement inviter les filles et les femmes à s'intégrer aux sports qui intéressent bien davantage les jeunes hommes (ex: baseball, hockey, planches à roulettes).



9 EXEMPLES D'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ

1. **Baseball ou soccer** : Alors que le baseball dominait auparavant dans les petites municipalités et que l'on y retrouvait surtout des hommes, de façon régulière, le soccer est devenu immensément populaire, tant auprès des filles que des jeunes garçons.

2. **Hockey ou patin libre**: Avec la prédominance du hockey au Québec, les municipalités réservent souvent un temps important de patinoire pour ce sport d'équipe. Or, en équilibrant les temps de patinoire entre le hockey et le patin libre, par exemple avec musique, ce qui encouragera le plaisir de patiner dans un cadre différent, ludique, plus informel. On peut également décider d'aménager des sentiers de glace en plus des patinoires, afin d'offrir une multiplicité d'expériences, de la performance au romantisme.

3. **Infrastructures sportives ou culturelles** : Bien qu'il y ait des filles qui fassent de la planche à roulettes, il s'agit d'une infrastructure coûteuse qui intéresse majoritairement les garçons tout comme le hockey. Dans une perspective d'équité d'attribution des fonds publics, il y aurait un intérêt à voir ce qui intéresse davantage les jeunes qui présentent des intérêts aux activités traditionnellement attribuées aux filles et d'y accorder un budget semblable. Une approche spécifique peut être nécessaire pour savoir ce qui intéresse davantage les personnes correspondant au profil de genre féminin ou masculin. Tout en tenant compte de la recherche identitaire des ados et des jeunes gens⁶ il est possible d'assigner un budget d'activités ou d'infrastructure qui profitent autant aux profils masculins que féminins. Par exemple l'attribution de temps de glace qui profitent autant aux garçons qu'aux filles. Investir dans des infrastructures ou activités sportives mixtes (tennis, natation, soccer...) et culturelles ou de loisirs (programmation de spectacles paritaires, diversification des activités, achats de livres de bibliothèques...). Note : il peut être plus difficile de savoir ce qui intéresse



⁶ Lors de la soirée Secondaire en spectacle, à La Pocatière, en février 2018, il n'y avait que des jeunes femmes comme candidates alors que les humoristes qui animaient les entre-numéros étaient uniquement tous de jeunes hommes.

davantage les filles ou les garçons, consulter les ressources locales ou interpellier directement les groupes plus spécifiques.

4. **Formulaire d'inscription qui tient compte du genre** : Les municipalités ne portent pas nécessairement attention aux différences hommes-femmes dans l'offre et la participation à leurs activités. En ajoutant une case à cocher pour le sexe de la personne qui participe, on peut acquérir aisément des données sexuées. Par la suite, une analyse de ces données peut être réalisée pour encourager une plus grande diversité d'utilisation de l'offre municipale. Il s'agit d'un réflexe à développer, dans un contexte où l'on croit que l'égalité est atteinte et qu'il n'y a plus de différences. La réalité est toute autre.
5. **Tarification des activités** : Lors de l'élaboration de budget, on voudra planifier la tarification des activités sportives selon trois catégories : prix régulier (ou local), tarif familial et activités gratuites. Ces dernières sont essentielles si l'on veut encourager la pratique de sport et les sorties sans contrainte financière. L'objectif est d'encourager une plus grande pratique des sports et du plein-air, entre autres celles des femmes plus âgées, incluant les immigrantes, souvent moins réseautées et plus démunies financièrement.
6. **Réseautage informel** : Les études font de plus en plus ressortir les liens entre solitude et la santé.⁷ Dans le but d'augmenter la qualité de vie de sa population, il y a intérêt à développer des activités qui encouragent le réseautage informel, sans condition (ex : frais ou membrariat) : club de marche, horaire libre pour le badminton, le ping-pong, sorties vélo et observation des oiseaux, etc. Note : pour rejoindre les gens isolés, il vaut mieux privilégier l'approche de personne à personne ou au moins par téléphone plutôt que les réseaux sociaux.



⁷ <http://www.ledevoir.com/societe/sante/518510/un-ministere-de-la-solitude>

7. **Mise en valeur du bénévolat :** Les femmes et les hommes s'impliquent en bénévolat et il est important de mettre en valeur autant les unes que les autres. L'écriture épicène est importante dans ces documents, afin de ne pas rendre invisible l'apport des femmes bénévoles par l'utilisation du masculin générique. De plus afin d'éviter que des gens soient déçus de ne pas avoir été sélectionnés, plusieurs municipalités décideront d'honorer leurs bénévoles de façon globale en leur faisant une fête plutôt que par des nominations honorifiques.
8. **Choix des artistes et ressources professionnelles externes:** En observant le ratio femmes/hommes des d'artistes ou spécialistes que l'on invite pour des activités publiques, on peut s'assurer d'un meilleur équilibre, d'autant plus qu'encre une fois, la diversité d'approches et d'expériences des femmes et des hommes est un facteur d'attraction pour le public.



9. **Toponymie :** La nomination de lieux ou d'espace public dans le but de reconnaître la participation civique d'un membre de sa communauté est importante. Il est d'autant plus important qu'il faut faire un effort supplémentaire afin d'y assigner le nom d'une femme. Traditionnellement, les femmes occupent une grande place dans l'espace privée et moins dans l'espace public. Ce qui n'est fait pas de personnes moins investies. Au Québec, les services de santé et d'éducation ont été développés par des femmes, pourtant bien que la santé et l'éducation soit un critère de richesse collective, leurs contributions à la société québécoise n'est pas aussi visible que celle des hommes dans l'espace public.

Trois suggestions :

- a) Veiller à avoir une banque de noms de femmes et d'hommes qui ont eu un impact significatif pour le milieu, et qui peut inclure des personnages fictifs (ex : Marie-Didace, le personnage féminin du Survenant, de Germaine Guèvremont)
- b) Choisir des noms neutres : pour vous inspirer, les 10 coups de cœur 2018 de la Commission de toponymie du Québec où l'on ne retrouve aucun nom de métier de femme, un nom de femme et dix noms neutres.⁸
- c) Nommer plus de lieux en mémoire de femmes afin de rattraper l'écart de représentation dans la nomination d'espace public.

8

<https://umq.qc.ca/publication/dix-municipalites-quebecoises-gagnent-coeur-de-commission-de-toponymie/?bulletin=1>



La féminisation et la rédaction épïcène

L'Office québécois de la langue française (OQLF) s'est beaucoup intéressé à la féminisation et à la rédaction épïcène, entre autres dans le but de démystifier les mythes à ce sujet.

*« Épïcène se dit d'un nom qui, appartenant à la catégorie des animés, a la propriété d'avoir un double genre grammatical correspondant à chacun des termes de l'opposition de sexe. Les noms enfant et journaliste sont épïcènes. La forme du mot épïcène ne varie pas selon le genre. »*⁹

L'objectif de toute communication municipale est de *« faire connaître à la population les services, activités, programmes, règlements municipaux, décisions du conseil et faits d'intérêt public concernant la Ville. »*¹⁰

De nos jours, avec la multiplicité des sources d'information mais également face à la difficulté pour les municipalités de rejoindre et d'intéresser leur population, il est à l'avantage de celles-ci de s'adresser à leurs citoyennes et citoyens en rejetant la règle grammaticale anachronique voulant que *« le masculin l'emporte sur le féminin »*. En rédigeant les documents municipaux de façon épïcène et en favorisant la féminisation des titres, la municipalité, peu importe sa taille, augmente ses chances que ses communications soient lues. S'il est vrai que plusieurs personnes, hommes et femmes, n'y porteront peut-être pas attention, celles et ceux qui le feront auront probablement une plus grande estime de la municipalité et se sentiront davantage concernées. Il s'agit d'une façon respectueuse de s'adresser, en tenant compte des hommes et des femmes.

C'est une stratégie gagnante quand on sait que les femmes lisent davantage que les hommes les hebdomadaires régionaux, les journaux de quartier ou communautaires¹¹. Elles constituent ainsi des relais de communication à privilégier, étant donné leurs responsabilités familiales et leur propension à relayer l'information auprès des personnes dont elles s'occupent, mais également dans leurs réseaux, qui tendent à être plus significatifs que ceux des hommes.¹² Toujours selon l'OQLF, la formule *« dans ce texte, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte »* est désuète et ne permet pas d'assurer une égale représentation.

⁹ Source : [Marie-Éva De Villers, Multidictionnaire de la langue française.](#)

¹⁰ Source : [Plan de communications Saint-Eustache \(non daté\)](#)

¹¹ Source : Ministère de la Culture et des Communications, 2016 [Enquêtes sur les pratiques culturelles au Québec](#)

¹² Source : [Données socio-démographiques, Institut de la Statistique du Québec, volume 2, numéro 2. 2016](#)

Offre de services en Montérégie



En Montérégie, des groupes de femmes se sont mobilisés pour soutenir les municipalités et les MRC qui souhaitent intégrer la valeur ajoutée de l'égalité dans leurs engagements. Ces groupes offrent de travailler dans une perspective de co-construction et de collaboration. Dès qu'une personne de votre équipe est identifiée et a un intérêt à contribuer à la réduction des inégalités, assurez-vous qu'elle soit en contact avec l'une d'entre nous. Cette personne profitera d'un accompagnement pour l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes, des offres de formation aux équipes de travail, des activités de réseautage et de partage d'expériences...

MRC Brome-Missisquoi

Centre femmes des Cantons
Josiane Whittom
(450) 263-1028

MRC Haute-Yamaska

[Centre de femmes Entr'Elles Granby](#)
Sophia Cotton
(450) 375-4042

MRC Haut-Richelieu

[Centre des femmes du Haut-Richelieu](#)
Carolle Mathieu
dg@cfhr.ca
Joëlle Therrien
amobilisation@cfhr.ca
(450) 346-0662
Jacynthe Dubien
info@jacynthedubien.com

MRC Vallée-du-Richelieu

[Centre de femmes l'Essentielle](#)
JC Chayer
(450) 467-3418

Agglomération Longueuil

[Centre des femmes de Longueuil](#)
Julie Drolet
(450) 670-0111 poste 204

MRC Marguerite D'Youville

[Centre de femmes Entre Ailes](#)
Sylvie Langlais
(450) 649-0658

Montérégie

[Table de concertation des groupes de femmes de Montérégie](#)
Linda Crevier
(450) 671-5095



L'offre de services aux MRC

- Formation pour le conseil municipal et la direction générale (gratuit):
 - Analyse comparative entre les sexes + (ACS+)
 - Les stéréotypes dans notre milieu, les reconnaître et les contrer
 - L'intégration de l'égalité dans l'administration municipale

- Soutien
 - Partage d'un argumentaire pour échanger avec vos collègues
 - À la mise en œuvre du plan d'action
 - À la création ou à la modification des outils de cueillette de données- formulaires, sondages, consultations
 - Rapport d'analyse des données recueillies avec des recommandations visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes
 - Conférences sur mesure dans votre milieu de travail sur différents aspects de l'égalité en lien avec les opportunités et les résistances de votre milieu
 - Animation d'échanges sur l'égalité et la recherche de solutions et les choix d'actions
 - Rédaction de guides, résultats d'analyse et rapports

- Suivi et évaluation de la mise en œuvre
- Relance annuelle selon les engagements annoncés

Pour plus d'informations, contactez Carolle Mathieu au 450-346-0662

Le Centre de Femmes du Haut-Saint-Laurent



Mission

Le Centre de femmes du Haut-Richelieu est un centre d'éducation populaire en condition féminine dont la mission est d'améliorer les conditions de vie des femmes en vue de leur permettre une participation égalitaire dans toutes les sphères de la société.

Incorporé en 1983, à titre d'organisme de bienfaisance à but non lucratif, le Centre de femmes du Haut-Richelieu œuvre principalement auprès des femmes des quatorze municipalités de la MRC du Haut-Richelieu.

Vision

Le Centre de femmes du Haut-Richelieu se veut un milieu de vie dynamique où les femmes toutes générations et origines confondues, et provenant de milieux diversifiés se réunissent en toute sécurité pour concevoir une communauté égalitaire, autosuffisante et solidaire.

Chef de file en matière de sécurité alimentaire, de participation citoyenne et de gouvernance, le Centre de femmes du Haut-Richelieu joue son rôle de soutien, d'éducation, de mobilisation et de porte-parole en matière de condition féminine dans sa collectivité.

Bien ancré dans les communautés rurales et urbaines, reconnu des instances publiques, le Centre de femmes du Haut-Richelieu mise sur la capacité des femmes de sa région à concrétiser des projets rassembleurs et générateurs d'une économie sociale et solidaire.

Valeurs

Le respect
L'entraide
L'éthique
La solidarité

Les consultantes –

Jacynthe Dubien agente de liaison Défi-Parité Montérégie



Détentrice d'un baccalauréat en études françaises, madame Jacynthe Dubien travaille en égalité hommes-femmes depuis près de 20 ans. Elle a développé une expertise tant dans la question de l'appauvrissement systémique des femmes, accompagné et réalisé divers projets en analyse comparative entre les sexes + (ACS+) avec divers partenaires, dont des municipalités.

Madame Dubien a participé à différents comités de travail visant tant l'élaboration de politiques internes que de projets visant à l'amélioration des conditions de vie des personnes vulnérables.

Co-fondatrice de l'Atelier-boutique Cré-Actions, Madame Dubien est aussi une ressource pour différents projets de développement social. Impliqués sur des projets visant le développement de politiques d'égalité, d'approches collaboratives afin de contribuer à la réduction des fugues et de ses impacts négatifs, la prévention de l'exploitation sexuelle des filles et des jeunes hommes, ou la lutte à l'appauvrissement des femmes... Elle est également impliquée depuis plusieurs années dans les organismes communautaires : Justice Alternative du Suroît et l'Autre-Rive.

Ayant réussi avec succès un certificat en micro-gestion de l'Université Sherbrooke et devenue travailleuse indépendante, elle vise l'excellence et croit à la formation continue. Elle poursuit un cours en ligne pour le développement d'un programme de formation en ligne et assiste régulièrement à divers ateliers de formation.

En 2003, mesdames Dubien et Cornelissen ont fait partie de la mission Québec-Suède sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les retombées de cette mission de 10 jours ont fait de la Montérégie un leader sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce, pendant plusieurs années.

Les consultantes –

Kim Cornelissen, recherche et rédaction

Propriétaire de CORNELISSEN konsult depuis 1992, Kim Cornelissen est détentrice d'une maîtrise en études urbaines et d'un baccalauréat en urbanisme de l'UQAM. En 2008, elle a remporté le prix de l'Institut de recherche en économie contemporaine pour le meilleur mémoire de maîtrise (IRÉC).

Madame Cornelissen a été élue municipale pendant près de 10 ans, à Saint-Marc-sur-Richelieu (Montérégie Est) et à Saint-Pacôme (Bas-Saint-Laurent).

Madame Cornelissen a coordonné pendant près de 10 ans le Réseau des élues municipales de la Montérégie, puis de la Montérégie Est, en plus de réaliser des guides de politique municipale pour le MAMR (ancien nom du MAMOT) et contribué à divers ateliers et documents pour plusieurs associations municipales (FQM, FCM, RQVVS). Co-rédactrice de la première Charte régionale en développement durable pour la Conférence régionale des élu.es Montérégie-Est (CRÉ-ME) - celle-ci a été adoptée par les 9 MRC montérégiennes. Madame Cornelissen a également développé pour cette CRÉ un argumentaire sur l'impact positif de l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'économie du Québec.

Elle est actuellement consultante auprès de petites municipalités rurales comme directrice du développement et coordonnatrice de leur planification responsable (développement durable). Elle est également spécialiste en énergie renouvelable et coordonnatrice de la mise en place de formations sur le lien entre le genre et les changements climatiques pour le Service aux collectivités de l'UQAM.

Originaire de la Montérégie, elle a habité à Montréal, en Mauricie et dans Lanaudière; elle réside actuellement dans le Bas-Saint-Laurent.

© CORNELISSEN konsult. Tous droits réservés. 2018.