

ENSEMBLE, AVEC NOS DIFFÉRENCES

Volume 2 - - No 2 - - Décembre 2022

TOURNÉ VERS L'AVENIR!

10 ans



COMMUNICATION INCLUSIVE
Isabelle Gilbert
Directrice, CDEC de Québec



PORTRAIT DE FEMMES
Deux animatrices et chroniqueuses
radio qui font leur différence

AUSSI À LIRE- DOSSIER EN COURS
PORTRAIT ACTUALISÉ ET ÉTUDES SUR L'INCLUSION DES FEMMES
AU MUNICIPAL

UN RÉSEAU TOURNÉ VERS L'AVENIR

MANON THERRIEN

Présidente
Réseau femmes et politique municipale
de la Capitale-Nationale



Retour sur les 10 ans du Réseau

Notre Réseau œuvre depuis une décennie maintenant pour une plus grande mobilisation des femmes en politique municipale et cela à travers différents projets porteurs de messages positifs. Le Réseau à travers ses campagnes de sensibilisation et de réseautage souhaite inspirer les femmes et s'y exerce depuis 2011. Dans ce magazine, nous souhaitons vous faire découvrir ces 10 ans d'actions sur le terrain auprès des femmes. En effet, les activités de réseautage, des colloques, ont été nombreux et avaient comme objectifs entre autres de permettre aux femmes de réseauter autrement, pour être perçues différemment. Plusieurs activités ont permis aux femmes de découvrir diverses facettes du monde municipal en l'abordant sous des angles inhabituels et en favorisant le partage du vécu de nos élu(e)s. En faisant autrement, par leur témoignage, certaines femmes ont contribué à briser les perceptions de leur rôle en tant qu'élues.

Soulignons que de 2017 à 2021, le Réseau entame une démarche de réflexion à travers le projet Défi parité collaborant ainsi avec 3 MRC à la rédaction et à l'adoption de politique d'égalité. Et ce travail se poursuit jusqu'en 2024 par l'ajout d'un volet sur l'inclusion et la diversité. En 2019-2020, il lance *Ensemble avec nos différences* qui lui a permis de se rapprocher de son public cible afin qu'une nouvelle manière de vivre la politique municipale émerge, contribuant au bien-être de nos collectivités. En 2021, grâce à la *Grande tournée J'y suis avec mes différences*, tournée virtuelle des MRC, ayant comme objectif d'accompagner les femmes vers les élections de novembre 2021, le Réseau a organisé des soirées de réseautage afin de donner confiance aux femmes et d'outiller les candidates.

Démystification du rôle d'élu.e.s.

Tout récemment, toujours dans la logique de permettre aux femmes de comprendre les rouages de la politique municipale, le Réseau a été accueilli pour une « Soirée de femmes » à l'hôtel de ville de Québec, lieu décisionnel et symbolique. Les femmes participantes ont été reçues par la mairesse suppléante, M^{me} Catherine Vallières-Roland qui a initié et permis cet accueil. Merci à M^{me} Isabelle Roy, conseillère municipale du district de Robert-Giffard, M^{me} Bianca Dussault, conseillère municipale du district de Val-Bélair et M^{me} Jackie Smith, conseillère municipale du district de Limoilou. Cette soirée a permis de démystifier le rôle d'élu.e.s via les témoignages des élu.e.s présentes. Cette rencontre incluant des femmes issues de la diversité et minorités visibles a été enrichissante et a permis aux femmes présentes de mieux comprendre le cheminement des candidates, de la campagne jusqu'à l'élection ainsi que les doutes et embûches qu'elles ont pu ressentir menant à leur rôle actuel d'élues. Les témoignages ont été enrichissants et leur contribution à une telle soirée a valorisé l'apport de toutes les femmes de Québec, misant sur un plus grand « vivre-ensemble »!



Précieuse collaboration, consultation et conscientisation - À mettre à votre agenda en 2023

Il est nécessaire que les conseils municipaux bénéficient de compétences différentes, de nouvelles visions, de l'apport et de la richesse de la diversité, et ce, à tous les niveaux (sexes, genres, âge, etc.). Avec 34,3% de femmes élues à l'automne 2021, il reste encore du chemin à faire en Capitale-Nationale pour atteindre et assurer la parité. Par une implication accrue de femmes, candidates, élues et femmes investies avec passion pour faire une différence en politique municipale sont conviées à un moment de réflexion. Le 2 mars, sous le thème *La parité au municipal : comment y parvenir?*, en collaboration avec le Groupe Femmes Politique et Démocratie, nous souhaitons vous accueillir pour des ateliers d'échange et de réflexion. Votre vision et votre opinion au sujet de la nécessaire présence accrue des femmes comptent plus que jamais face à l'évolution que doit prendre nos municipalités pour s'assurer d'une plus grande présence et participation de femmes et répondre ensemble à des enjeux de plus en plus vastes. Informez-vous et joignez-vous au GFPD pour ce chantier de réflexion.

Communication inclusive

Pour rappel, le Réseau a lancé en 2021, le projet d'inclusion qui souhaite favoriser l'inclusion des femmes et valoriser l'apport de la diversité au sein des municipalités de la région de la Capitale-Nationale. Cela passe par la compréhension des freins systémiques à cette inclusion, mais aussi par la communication. C'est dans cette perspective que le Réseau souhaite soulever la question de

la communication inclusive qui est un moyen pour favoriser l'inclusion. Adopter une communication inclusive signifie prendre conscience du pouvoir du langage et de l'effet des mots et des images sur la représentation que l'on se fait du réel. C'est reconnaître les stéréotypes qui peuvent être véhiculés ou renforcés par notre discours. Le Réseau travaille à l'abolition des obstacles systémiques en promouvant des politiques et des pratiques inclusives et cela passe par l'adoption d'une communication pouvant inclure tous les membres de la société. C'est dans cette optique que, dans les pages qui suivent, nous vous proposons une entrevue avec Isabelle Gilbert, directrice générale de la CDEC de Québec afin qu'elle puisse nous expliquer en quoi cela consiste et nous raconter comment son organisme s'est outillé pour favoriser des communications plus inclusives.

Activités à venir

Sous le signe de la continuité de nos 10 ans d'existence, je vous invite à consulter notre programmation d'activité de l'hiver 2023 à la page X de ce magazine. Vous découvrirez ce que notre équipe vous offre avec persévérance et passion dans la poursuite de notre mission.

Mesdames, messieurs, participez en grand nombre et venez à notre rencontre sur le WEB et sur le terrain au moment de notre passage dans le cadre de nos activités de démystification du rôle d'élue: mobilisons nous pour que la politique au municipal soit inclusive et paritaire.

Recrutement et mobilisation des femmes

À partir de janvier jusqu'en mars 2023, le Réseau entame une démarche similaire en région en développant et adaptant pour chacune des MRC participantes une série d'activités en visioconférence et en présentiel, comprenant du réseautage, des témoignages, des ateliers d'initiation et des séances d'information. On souhaite votre aide et votre mobilisation pour recruter des femmes des différentes municipalités et régions pour participer aux ateliers de démystification du rôle d'élue municipale.



Le réseau remercie encore une fois la Ville de Québec pour son accueil ainsi que les élu.e.s qui ont participé à cette activité de réseautage.



10 ans

D'ENGAGEMENT POUR FAIRE
DE LA PARITÉ UNE NORMALITÉ

IL Y A UN PEU PLUS DE 10 ANS, NAISSAIT NOTRE RÉSEAU!

Il y a un peu plus de 13 ans, en 2009, le comité fondateur du Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale tenait sa première assemblée de fondation à l'hôtel de ville de la Ville de Québec. À cette occasion, plus de 45 femmes intéressées par la politique municipale de la grande région de la Capitale – Nationale, incluant des élues et des femmes motivées à le devenir, étaient présentes. Initié par le Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix), ce n'est finalement qu'en 2011, il y un peu plus de 10 ans, que le Réseau était officiellement créé et volait de ses propres ailes.

2015 - Colloque : «Persévérer, comment et pourquoi?»

Activité de réseautage et présentation des faits saillants de l'étude sur la persévérance en politique municipale avec la présence de Madame Lise Payette.

2015 à 2016 - Réseauter autrement, pour être perçues différemment!

Réseauter autrement, pour être perçues différemment! a permis aux femmes de découvrir diverses facettes du monde municipal en l'abordant sous des angles inhabituels et en favorisant le partage du vécu de nos élu(e)s. En faisant autrement, par leur témoignage, certaines femmes ont contribué à briser les perceptions de leur rôle en tant qu'élues. Visites inédites, témoignages et présentation de différentes sphères du monde municipal, ces activités mobilisatrices ont permis des ressourcements appréciés sur des thèmes porteurs et porteurs.

2016 – Diverses activités ponctuelles de réseautage

- Femmes bâtisseuses d'avenir - du côté de Portneuf
- Femmes à l'hôtel de ville de Québec - Un rallye de la démocratie municipale organisé avec en rappel des actions et de la présence des femmes à travers le temps.
- Femmes et infrastructure, persévérer pour offrir - sur la côte de Beauport, témoignages et exemples de réalisation répondant aux besoins des citoyens et le développement d'une offre de services de proximité
- Femmes et développement local, des Filles du Roy au conseil municipal - à l'Île-d'Orléans, Reconnaissance de l'apport des femmes au municipal au cours des siècles et des ans.



10 ans

2017 et 2018 - Femmes recherchées, pour faire la différence dans notre communauté

Femmes recherchées, pour faire la différence dans notre communauté a quant à lui permis de recruter et d'accompagner de nouvelles candidates tout en renforçant les liens entre les participantes. Mobilisant l'entourage de femmes ayant le potentiel recherché, les activités visaient, dans un premier temps, à amener ces femmes à vérifier ou confirmer leur intérêt à s'impliquer dans leur municipalité et à les encourager à se présenter aux élections de 2017!

- Femmes et politique municipale, être et agir sur son milieu (Sainte-Brigitte de Laval, 16 mai 2017)
- Mythes et réalité de la politique municipale : des femmes témoignent (Québec, 30 mai 2017)
- Femmes recherchées, femmes trouvées (Pont-Rouge, 6 juin 2017)
- Se faire connaître, comment et pourquoi ? (Clermont, 20 septembre 2017)



FEMMES
recherchées
pour faire une différence dans
votre communauté

Informations et prochaines activités :
www.femmespolitique.net



INSPIRER LES FEMMES PAR LA RÉALISATION DE CAMPAGNES DE SENSIBILISATION ET DE RÉSEAUTAGE.

- Se préparer pour le grand jour et maximiser l'expérience – Pointage final et jour J, les essentiels à retenir - Québec (11 octobre 2017).
- Femmes recherchées d'une manière des plus constructives - à Sainte-Catherine de la Jacques-Cartier (1er février 2018)



2017 à 2021 - Défi parité

Nous accompagnons avec toute notre énergie le Défi parité tout en initiant, grâce au tout récent Ensemble, avec nos différences, de nouvelles réflexions sur les différences et similitudes entre le vécu des femmes d'affaires et celles en politique municipale. Dans la région de la Capitale-Nationale, ce sont 3 MRC qui ont emboîté le pas et fait cette démarche de réflexion. Notre réseau a ainsi collaboré à la rédaction et à l'adoption de trois politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du projet Défi parité: la MRC de Charlevoix, la MRC de Charlevoix-Est et celle de Côte-de-Beaupré.



2019 à 2020 - Ensemble avec nos différences

Avec ses deux sous-campagnes, *Est-ce normal si?* et *J'y suis*, avec *mes différences*, le projet *Ensemble avec nos différences* ont permis au Réseau d'aller à la rencontre des femmes et des hommes, en affaires et en politique, afin qu'une nouvelle manière de vivre la politique municipale émerge, contribuant au bien-être de nos collectivités.

Février 2020 – Le colloque Repenser la normalité

Pour faire valoir nos différences, sous la présidence d'honneur de Mme Agnès Maltais, ce colloque a rassemblé élues, élus et femmes intéressées par la politique ou à des postes à des niveaux décisionnels en affaires. Les échanges ont permis une meilleure compréhension du milieu des affaires, de la politique municipale, de la politique au féminin et de celle au masculin. Trois panels de discussion étaient au cœur des échanges et dans la réflexion : Notre leadership beaucoup plus fort qu'on le pense, L'éthique et le respect d'autrui et Les Attentes envers notre entourage, ne rien prendre pour acquis.



2021 – Grande tournée *J'y suis avec mes différences*

Ces travaux ont mené à la Grande tournée *J'y suis avec mes différences*, accompagnant les femmes vers les élections de novembre 2021. Une série de six soirées de réseautage en visioconférence ont abordé, chaque mois, trois grands volets et thèmes variés : témoignages de femmes inspirantes, ateliers d'initiation et de valorisation des compétences et séances d'information ont permis de démystifier le monde municipal, ses pratiques, ses coulisses, ses modes de fonctionnement. Un thème par mois mettant en vedette une MRC a abordé des sujets suivants : *Faire sa normalité faire sa marque*, *Pourquoi pas vous mesdames*, *Femmes recherchées pour faire une différence dans sa communauté*, *Prendre sa place, faire valoir ses compétences*; *Une élection, ça se prépare!* et *La Conciliation travail-famille, c'est faisable!*



2021 – Création et lancement du Magazine Ensemble avec nos différences

Nouvel outil du Réseau, ce magazine partage une série de textes destinés et déclinés visuellement pour les médias sociaux serviront à la fois à la réalisation d'un magazine d'information, de type rédaction journalistique, reprenant les éléments forts de notre démarche sur le terrain pour en rédiger des reportages, photos, entrevues, bilans et analyses dans un format vivant et plus visuel.

2021 à 2024 - Je m'implique dans ma municipalité!

Réципиентаire du Fonds de réponse et relance féministes du gouvernement du Canada, grâce à l'appui financier, ce nouveau projet permettra de repenser l'accueil et l'intégration des femmes au sein des municipalités, de se doter d'un portrait régional de la diversité et de réaliser 2 projets pilotes d'intégration de femmes au sein des milieux de la politique municipale. Ainsi, notre Réseau poursuit ses activités auprès des MRC et municipalités pour favoriser l'inclusion des femmes, élues ou intéressées à s'investir dans le développement de leur municipalité. Nous entreprenons notre tout nouveau projet *Je m'implique dans ma municipalité* qui vise l'élimination d'obstacles systémiques pouvant affecter l'atteinte de la parité et surtout, favoriser une implication accrue des femmes, dans toute leur diversité, à des niveaux décisionnels dans nos municipalités.

Notre Réseau développe des outils et pratiques qui favorisent la persévérance des femmes et assurent une relève féminine au sein de nos municipalités et à des niveaux décisionnels. On multiplie les démarches afin de mieux accompagner des élu(e)s et fonctionnaires municipaux des MRC dans la compréhension des enjeux d'égalité. Tout cela en vue d'augmenter l'impact décisionnel des femmes notamment dans la transformation de l'environnement de la vie municipale. De cette manière, on vise à ce que les femmes s'y engagent davantage, s'y investissent et s'y maintiennent!

Équipe de production et de rédaction

Lise Pilote
Anne-Marie Asmar
Michèle Dumas-Paradis

Photographies:

- Photographe de la Ville de Québec
- Léonie Adeline Mandang



Partages de nos fondatrices, anciennes dirigeantes et initiatrices

10 ans

Sous forme de citation, découvrez les propos des instigatrices du Réseau pour découvrir les thèmes au cœur du cheminement et de l'inclusion des femmes en politique municipale : compétence, recrutement, conciliation travail-famille, inclusion et une vision positive vers l'avenir.

Osez le réseau

De la compétence à la pertinence, mesdames osez passez à l'action!



10 ans
Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale

Compétence ou pertinence, voilà la question que vous devez vous poser mesdames lorsque vous décidez d'entrer en politique.

Vous n'avez pas à avoir une longue liste de compétences pour vous impliquer dans votre municipalité et à des niveaux décisionnels. La liste d'épicerie, on laisse cela pour la maisonnée ! Vous avez juste besoin de faire preuve d'un bon jugement et d'avoir le goût de contribuer par votre vécu et vos connaissances. Avec authenticité, honnêteté et franchise, vous saurez bien représenter vos concitoyens et concitoyennes! Sur ce thème, les fondatrices, dirigeantes et initiatrices démystifient les réelles compétences requises tout en affirmant la pertinence des femmes en politique municipale.

« La compétence est un enjeu majeur. Par le projet Ensemble avec nos différences, on visait à faire reconnaître qu'il y a des compétences différentes et complémentaires. C'est important parce que les femmes ont souvent tendance à douter de leurs compétences. On recherche parfois un profil de compétences trop rectiligne, mais c'est la diversité des compétences qui fait qu'autour d'un conseil de ville on va arriver avec les meilleures décisions. Ce projet visait à faire reconnaître les compétences spécifiques qu'ont les femmes et qu'elles peuvent contribuer grandement au niveau de la politique municipale ». (Anne Beaulieu)

« Que les hommes bâtissent des choses et que les femmes prennent soin, la reconnaissance des compétences, repose sur un choix de société. Prendre soin, c'est plus la famille, c'est plus dans le cocon personnel. Quoique la politique, c'est de prendre soin, mais de la société en tant que tel. Les femmes, qui veulent s'impliquer d'avantage, se freinent en se disant « Je n'ai pas la compétence, je ne sais pas comment ça fonctionne ». Ce qu'elles ne voient pas, c'est qu'elles ont les compétences parce qu'elles organisent déjà leur milieu familial, elles organisent avec les enfants tout ce qu'il y a à prévoir. Les femmes ne se font pas encore assez confiance. On doit encourager les femmes et leur démontrer qu'elles ont les compétences. Pour ça, il faut avoir des modèles de femmes impliquées et des hommes qui viennent appuyer ces femmes-là. Il faut leur dire qu'on a besoin que tu t'impliques, parce que tu as une vision ou des valeurs que tu pourrais mettre à profit pour l'ensemble de la société, pis pour ça tu vas vraiment pouvoir amener une autre vision, ou une façon de faire différente pour le dossier autant financier que des aménagements du territoire ou autre. Dans le fond, les femmes, ce qu'il leur manque ce ne sont pas des compétences, c'est d'avoir des gens autour d'elles qui vont leur donner la petite poussée en arrière pour leur dire « Oui, oui, vas-y, moi je t'encourage à y aller, parce que je vois ça, ça, ça que tu peux amener à notre société, pis tu vas faire la différence. » (Manon Therrien)

« Quand on parle d'un conseil d'administration, quand on parle d'un conseil de ville, c'est important de ne pas avoir des gens qui ont tous la même manière de penser, la même manière de faire, parce que c'est ce qui fait nos forces. Ensemble avec nos différences c'est un peu ça, c'est l'inclusion de différentes manières de penser, de faire. C'est ce qui va faire en sorte qu'un moment donné dans les prises de décisions, on va s'assurer que l'ensemble des contextes ont été pris en compte ». (Sylvie Asselin)

« Une personne qui adore la danse va faire de la danse, elle a la passion de la danse, elle danse, elle développe la technique, mais c'est à force de danser qu'elle l'apprend et qu'elle s'améliore. Si tu as la passion, si tu as l'intérêt, dans n'importe quel domaine, que tu sois dans ton travail, tes loisirs, ou dans un milieu municipal, si on a la passion, si on croit en nos idées, on y va. Si on croit en pouvoir aider notre prochain, aider notre citoyen, on se lance ». (Lyne Girard)

« À partir du moment qu'on décide de se présenter, on devrait se dire qu'on a des compétences d'ordre général. On a ce qu'on appelle des compétences transversales, donc dans le milieu de tous les jours, vous avez acquis au fil du temps, des connaissances transversales par rapport au niveau professionnel, au niveau personnel, et ces compétences-là vous allez pouvoir venir les appliquer à l'intérieur de votre rôle électif. Alors, à partir du moment qu'on embarque dans un conseil d'administration et qu'on est élu, il va y avoir différents projets, mais dites-vous une chose; vous ne serez jamais seul, donc on va effectuer un travail d'équipe et tout ce que vous avez comme bagage va vous servir ». (Sylvie Asselin)

« L'idée, c'est de réaliser qu'il y a une place pour tout le monde, qu'on est différents, les hommes et les femmes ne travaillent pas nécessairement de la même manière, on est différents. Mais effectivement, c'est quand on reconnaît ces différences-là, qu'on ne porte pas de jugement et qu'on travaille ensemble, on peut effectivement aller beaucoup plus loin. C'est un peu pour briser le mythe du modèle unique de politicien. Souvent quand on approche des femmes et elles disent « Je n'ai pas le profil ». C'est comme s'il y avait un profil unique de citoyen. Si on veut que la population se reconnaisse dans les décisions politiques, il faut aussi que les politiciens correspondent aux citoyens. Donc il n'y a pas un modèle unique de politicien. Ce sont des gens qui sont là pour représenter leurs concitoyens et à ce moment-là ça prend des profils différents. C'est dans ce sens-là, qu'au lieu de chercher un modèle unique et plutôt de chercher à avoir raison sur l'autre, cherchons plutôt à dialoguer et de ces différences-là à faire la meilleure politique possible ». (Anne Beaulieu)



Conciliation travail-famille, c'est faisable!

Votre entourage sera d'autant plus vous faire savoir de vous impliquer avec cœur pour le bien de votre communauté. C'est un choix qui se prend auprès des siens sur qui, comme le témoigne plusieurs femmes élues, vous pourrez compter. Garderie, rencontre à distance, accommodement raisonnable et nouvel aménagement du travail, avec le temps, les milieux politique s'améliorent, et au Québec, on s'adapte! Les fondatrices et artisanes de notre Réseau, vous partagent leurs réflexions, et leur vécu senti au moment où elles ont elles-mêmes choisi de s'impliquer dans leur municipalité tout en relevant le défi de la conciliation travail-famille.

« La conciliation travail/famille, c'est un handicap pour les femmes, car c'est souvent elles qui ont plus la charge d'organiser, de s'occuper de la famille. On voit des avancées, on voit que les hommes en prennent plus, mais reste que ce sont encore les femmes qui ont la charge la plus grande. Pour aider les femmes, j pense qu'il faut trouver des façons de faire et peut-être moduler nos rencontres ou d'aménager, d'avoir de la souplesse dans l'organisation. J'dis pas que les femmes ne sont pas disponibles, elles sont disponibles, mais à d'autres moments où elles veulent participer autant à la famille que en vie politique et pour ça il faut qu'il y ait une conciliation, il faut qu'il y ait un aménagement, un arrangement, qui va permettre de mettre tous les travaux qu'elles veulent faire dans l'horaire, donc pour ça il faut permettre aux conseils de villes que ça se tienne pas juste le soir, peut-être que ça peut se tenir à d'autres moments qui permettraient de laisser certaines soirées plus libres pour les femmes en tant que tel. Mais je pense que c'est vraiment quelque chose qui doit être fait, oui avec les femmes, mais aussi avec les hommes, tout le monde ensemble repenser comment on veut faire la politique ». (Manon Therrien)

« Je me souviens de notre étude sur la persévérance en politique municipale, et d'un autre projet un peu en lien avec ça qui a abouti sur un outil qui s'appelle le thermomètre du climat au conseil municipal. C'est certain que la conciliation travail/famille, c'est un enjeu pour l'ensemble des citoyens. Moi ce que je retiens c'est que les femmes sont prêtes à mettre du temps et à faire des réunions. Si finalement, ça fait du sens pis que l'ambiance dans lequel ça se déroule c'est un bon climat. Si c'est de la chicane, pis c'est du criage, des conflits personnels et qu'à la fin de la soirée, on ne sait pas si ç'a été utile pour les citoyens, ben la femme un moment donné, elle va dire « J'en ai trop des réunions, j'en lâche »; mais, si à la fin de la réunion elle se dit « on a avancé et j'suis contente, j'me suis dépassée, telle personne m'a soutenue, on est une équipe gagnante, on se dit les vraies affaires dans le respect pour les citoyens », alors là les femmes sont prêtes à en faire des réunions ». (Marie-Andrée Lessard)

« Dans le réseau, on a eu la chance de faire des rencontres avec des dames qui sont pour nous des images, des modèles, des femmes qui ont réussi à faire une conciliation entre leur travail et leur famille dans leurs implications bénévoles. Être conseillère municipale, c'est un don de soi, parce qu'on le fait par amour pour les citoyens. Être conseillère municipale, c'est par amour pour sa municipalité, c'est pour faire évoluer notre municipalité, c'est pour être auprès de nos citoyens, c'est pour être à leur écoute et lorsqu'on entend des femmes en avant qui nous disent « moi je l'ai fait, j'ai élevé mes trois enfants, j'ai emmené mes enfants au conseil de ville, j'ai allaité au conseil de ville », tu te dis que finalement, c'est possible! Moi j'suis une grand-mère, dont les enfants ont le goût de s'impliquer avec moi. C'est génial parce que ce sont mes enfants qui me donnent un coup de main. Donc la conciliation travail/famille, ça peut aussi être que ce sont les enfants qui aident les parents à s'investir en politique, ou en bénévolat, ou en ce qu'on veut ». (Lyne Girard)

« Moi, j'étais l'une de celles qui étaient impliquées au conseil d'école, je m'impliquais dans les activités, j'aimais être dans ces réseaux-là et d'avoir des chapeaux qui faisaient qu'on avait des rôles, des décisions à prendre. Prendre la décision de te lancer en politique, c'est quand même une grosse décision et parfois, de réseauter, de voir d'autres femmes qui l'on fait avant nous, d'entendre et d'écouter leur parcours, ça nous fait comprendre qu'elles ont eu les mêmes obstacles que nous, que c'est accessible. Oui, j'suis une femme, j'ai des enfants, mais j'peux me le permettre parce que d'autres avant moi l'on fait et nous démontrent que la possibilité est là ». (Sylvie Asselin)

Nécessaires, la parité et l'inclusion sont des termes d'actualité dans nos municipalités.

L'inclusion consiste à mettre en place, par des actions et des prises de décisions, un environnement où toutes les personnes sont respectées en tant qu'individu. Aussi, nous sommes conscients que lorsqu'on parle d'inclusion et de diversité, il existe plusieurs catégories de personnes vivant de l'exclusion et faisant face à des situations qui rendent leur participation plus difficile au municipal. Un déficit de présence des femmes dans les milieux décisionnels amène notre Réseau à réfléchir à la nécessité de considérer équitablement tous les membres de nos communautés et leur donner accès aux mêmes possibilités. Actrices de changements et initiatrices de projets porteurs au sein de notre Réseau, nos fondatrices parlent de la nécessaire inclusion des femmes au sein de nos municipalités.



« Grâce au Défi Parité, notre Réseau a réussi à amener des MRC à adopter des politiques d'égalité en se donnant des objectifs et réaliser que la parité, lorsqu'on l'introduit dans nos processus décisionnels, on permet comme ça une amélioration des services et à s'assurer que dans nos services municipaux on regarde tous les angles possibles pour la meilleure qualité de services. Quand on parle de la parité pour les femmes, les gains qu'on fait pour les femmes on les fait à la fois pour les hommes. J'aime bien donner l'exemple des congés de maternité. C'est récent les congés de maternité, mais ça a donné quoi les congés de maternité? C'est qu'on a aussi maintenant des congés de paternité et on a des hommes comme ça qui s'impliquent beaucoup plus au niveau de la structure familiale, qui se rapprochent beaucoup plus de leurs enfants et c'est un gain pour eux aussi ça. C'est la même chose quand on parle de conciliation travail-famille qui convient aussi aux hommes et je dirais aussi aux jeunes hommes justement qui sont plus impliqués qu'avant. On vise avoir une meilleure démocratie et il faut chercher une plus grande inclusion sociale. Quand on parle d'inclusion des femmes, il faut parler d'inclusion selon les groupes d'âge, selon les nationalités, les origines ethniques, c'est ça la démocratie, il faut avoir des élus, il faut avoir des politiques qui rejoignent effectivement le plus grand nombre de citoyens, et, la parité, c'est ce que ça vise. Il faut maintenant élargir le contexte de parité pour inclure tous les sous-groupes qui peuvent exister à l'intérieur d'une société ». (Anne Beaulieu)

« Nos élus sont supposés représenter la population. Les femmes représentent la moitié de la population. Alors on devrait retrouver un 50 % de la population féminine comme élues. On est loin encore du compte présentement. Le but c'est vraiment d'être représentatif de la population pour aller chercher leur problématique, leur vision, leurs valeurs, ce qu'elles veulent avoir comme société. On s'est privées pendant des années de la voix des femmes qui avaient une vision, qui étaient à la maison, qui s'occupaient de la famille. Maintenant, elles sont actives, elles sont présentes, elles sont articulées, elles ont des connaissances, des compétences que je trouve dommage qu'on se prive si on n'a pas plus de femmes en politique.

La parité devrait être un objectif de toute la population, pour avoir une représentativité autant pour les femmes, mais aussi pour la diversité, histoire d'avoir cette richesse-là qui sommeille présentement dans la société pis qui est peu utilisée ou l'est présentement de façon marginale. La parité, c'est quelque chose d'important et qu'on devrait tendre vers là et mettre tous les efforts. Je sais que c'est controversé souvent d'avoir des quotas ou des choses comme ça, mais il y a peut-être d'autres façons de trouver une manière d'arriver à cette parité-là et à la conserver. Parce que présentement ce sont des élues donc on ne sait jamais quel va être le résultat après l'élection. Si tu présentes le même nombre d'hommes que de femmes, ça ne veut pas dire qu'il va y avoir autant d'hommes qu'il y a de femmes élus. Malheureusement, on n'a pas le pouvoir, c'est la démocratie. Mais il y a sûrement moyen, de trouver des solutions pour assurer une plus grande présence des femmes à long terme ». (Manon Therrien)

« C'est qui qui définit ? C'est quoi les compétences qu'il faut avoir? Si tout le monde avait les mêmes compétences, on aurait un visage uniforme de la politique municipale, on n'aurait pas de diversité. Tout le monde a quelque chose à apporter à quelque part, tout le monde a une expérience et on est plus fort si on met la diversité de nos expériences en commun. Si autour de la table il y avait 25 Marie-Andrée, ça serait sans doute très cute et une expérience formidable, mais j'suis pas très objective quand je dis ça, avoir "toutes des comme moi". On n'aurait rien que mon opinion autour de la table et ce n'est pas ça qu'on veut pour le développement d'une municipalité qui représente une diversité de personnes ». (Marie-Andrée Lessard)

Osez le réseau

Recrutement ou autorecrutement
Prendre sa place par une vision différente!

10 ans

Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale



Recrutement, les femmes doivent d'abord se choisir

Bien que des améliorations soient constatées, le recrutement de femmes en politique demeure un défi. Pourtant leur présence est souhaitée et l'atteinte de la parité favoriserait assurément le bien commun! Plus il y aura de femmes dans les lieux de pouvoirs, plus elles exerceront une influence sur la façon dont se développe notre société. Mais avant même de penser à être recrutée par un parti ou une équipe, il faut que la femme prenne d'abord et avant tout la décision personnelle d'entrer en politique municipale. Qu'on la relance, qu'on sollicite sa venue ou que simplement qu'elle décide de faire le saut d'elle-même, une fois ce choix partagé, quand cet autorecrutement est fait, elles entrent dans l'arène avec convictions. Du moins, c'est le constat fait par les artisanes de notre réseau au cours des dix années d'accompagnement des femmes en politique municipale.

« Le Réseau pour moi est un incontournable dans la vie d'une femme en milieu décisionnel ou dans le milieu d'élue. C'est l'accessibilité, c'est le réseautage, c'est le fait de compter sur des gens, de compter sur des expériences du passé, c'est de réseauter. De plus en plus de gens croient en son travail. On travaille depuis plusieurs années pour permettre la parité. Il faut aussi des hommes élus qui le disent et qui reconnaissent le travail du Réseau. Comme à la dernière campagne provinciale, fédérale ou même municipale, il y a des maires, il y a des chefs de partis qui se sont donné la peine d'aller chercher des femmes ou des candidates féminines. Parfois, c'est un peu plus long, c'est un peu plus difficile parce qu'il faut les approcher, elles ne viennent pas naturellement, il faut convaincre. Cependant, ce recrutement permet justement dans un groupe d'avoir les diverses manières de faire et de penser, donc c'est profitable pour la communauté. Donc moi je vois le réseau comme un incontournable et le réseau devrait être accessible à toutes ses femmes et ses hommes-là éventuellement. Il doit devenir un incontournable. Ici on est dans des rôles décisionnels on est des élues municipales, le Réseau femmes politique municipale est notre réseau de partage». (Sylvie Asselin)

« Ce que je suis fière par rapport au réseau, premièrement, c'est que le réseau est par et pour les femmes et ça lui donne une crédibilité. Il a touché différents aspects. C'est une chose d'aller rejoindre les femmes avant les élections, mais après ça comment tu fais pour demeurer en poste. C'est une chose de dire aux femmes « allez-y, lancez-vous », mais une fois qu'elles arrivent dans les environnements comme les conseils municipaux et les bureaux des municipalités, est-ce que l'environnement est prêt à les accueillir, à les laisser faire une différence et à porter une valeur ajoutée. Il y a encore du chemin à faire et ça ne repose pas juste sur la volonté des femmes. Donc le Réseau travaille avec les femmes pour leur donner le goût d'aller en politique, on est là aussi pour les aider à persévérer, mais on essaie aussi d'intervenir sur le milieu qui a un impact sur le désir des femmes de se lancer en politique et finalement d'y rester. Deuxièmement, le Réseau demeure fidèle aux besoins exprimés par les femmes dans la présentation de ses activités et dans la soumission de ses projets. Enfin, troisièmement, le Réseau intervient à tous les niveaux incluant le milieu municipal lui-même ». (Lyne Girard)

« Je me souviens de la présentation de madame Lise Payette (lors d'un des colloques du Réseau). On avait eu la chance d'avoir Lyne-Marie Germain, qui est une personne qui a quand même couvert l'actualité municipale comme professionnelle de la communication, elle avait animé une table ronde et les réunions du 5 à 7 qui avait bouclé l'évènement. On avait eu une table ronde avec à l'époque le préfet de la MRC de la Jacques Cartier, y'avait eu le directeur général de la ville de Québec, il y avait eu un bon nombre de personnes, je me souviens de ce que les femmes avaient dit finalement. Il ne faut pas passer sous le silence tout le travail des groupes de femmes,

NOTRE OFFRE DE SERVICE

Accompagnement des MRC et municipalités dans la rédaction et l'adoption de politique d'égalité et d'inclusion, si ce n'est déjà fait. Vous pouvez contacter en tout temps, Lise Pilote, coordonnatrice du Réseau au 418 998-3952.

Visitez le www.femmespolitique.net
et participez à nos activités!



Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale

10 ans

qui ont posé des actions sur les conditions de vie des femmes. Parce que si une femme n'est pas en santé ou n'a pas accès à l'éducation ou si elle n'est pas capable de subvenir à ses besoins sur le marché de l'emploi, elle ne pourra pas être candidate en politique municipale. Tu es malade, tu ne sais pas où aller pis tu as de la misère à payer ton loyer, j'veux dire, tu ne penseras pas à aller en politique. Le réseau a aussi un impact, je pense que la plus grosse contribution du réseau, c'est d'être un réseau par et pour les femmes qui propose des activités qui sont organisées, pensées, réfléchies par des femmes, de donner accès au vécu des femmes, à des femmes, à qui ça peut être utile pour savoir ce qu'est la politique, c'est faisable et finalement on peut persévérer ». (Marie Andrée)

Tournée vers l'avenir!

Notre Réseau développe des outils et pratiques qui favorisent la persévérance des femmes et assurent une relève féminine au sein de nos municipalités et à des niveaux décisionnels. On multiplie les démarches afin de mieux accompagner des élu(e)s et fonctionnaires municipaux des MRC dans la compréhension des enjeux d'égalité. Tout cela en vue d'augmenter l'impact décisionnel des femmes notamment dans la transformation de l'environnement de la vie municipale. De cette manière, on vise à ce que les femmes s'y engagent davantage, s'y investissent et s'y maintiennent! Nos fondatrices, initiatrices et meneuses de projet au cours de dix dernières années résument bien l'apport de notre Réseau.



« Je me suis impliquée, parce qu'il y avait une sous-représentation des femmes en politique et j'appelle ça nécessairement un déficit démocratique, ben je pense que ce déficit démocratique-là il peut être aussi par rapport aux groupes d'âges, aux différentes origines ethniques des gens, donc ça c'est peut-être dans une inclusion plus large que le réseau pourra se tourner éventuellement. Chaque gain qui est fait, chaque femme de plus qui demeure en politique ou qui vit l'expérience de façon un peu plus positive, j' pense que c'est un gain pour l'ensemble des citoyens. (Anne Beaulieu)

« Fonder le Réseau a été une belle aventure pour moi. J'suis vraiment contente et fière d'avoir fait partie des membres fondatrices du réseau parce que je trouve que c'est un bijou. Le Réseau a vraiment été un lieu rassembleur pour les femmes et il continue de l'être et chapeau à vous toutes grâce à qui il continue et c'est important pour nous d'avoir un endroit où on peut discuter. Quand on participe au Réseau, on se sent accueillie et écoutée et c'est la plus belle chose qui ne peut pas arriver à une personne qui est élue de ne pas se sentir seule et de pouvoir aller chercher des ressources, chose que le réseau fait magnifiquement bien. Alors, il faut continuer dans la même veine ». (Lyne Girard)

« Le Réseau pour moi est un incontournable dans la vie d'une femme en milieu décisionnel ou dans le milieu d'élue, parce que justement, par rapport à tout ce que j'ai dit tantôt, c'est l'accessibilité, c'est le réseautage, c'est le fait de compter sur des femmes, de compter sur des expériences du passé, c'est de réseauter. On parle depuis plusieurs années d'atteindre la parité. Pour cela, il faut aussi des hommes élus qui reconnaissent cette nécessité et qui le disent. Comme à la dernière campagne provinciale, fédérale ou même municipale, il y a des maires et des chefs de partis qui se sont donné la peine d'aller chercher des femmes, des candidates féminines. Parfois c'est un peu plus long, c'est un peu plus difficile parce qu'il faut les approcher, elles ne viennent pas naturellement, il faut les convaincre. C'est le même travail que fait le Réseau sur le terrain. Donc moi je vois le réseau comme un incontournable qui devrait être accessible à toutes ses femmes et ses hommes-là. Éventuellement, le réseau doit devenir un lieu de partage à des niveaux décisionnels au municipal ». (Sylvie Asselin)

MERCI À NOS FONDATRICES, INSTIGATRICES ET INITIATRICES DES PROJETS PASSÉS ET CEUX À VENIR DE NOTRE RÉSEAU POUR LEURS TÉMOIGNAGES



Sylvie Asselin

Présidente de
2017 à 2019



Anne Beaulieu

Membre fondatrice,
ancienne administratrice
et coordonnatrice
par intérim 2018-2019



Lyne Girard

Membre fondatrice,
ancienne administratrice
2011-2017



Marie-Andrée Lessard

Coordonnatrice du Réseau
2015 à 2018



Manon Therrien

Actuelle présidente
2019 à 2022

ADOPTER DES PRATIQUES DE COMMUNICATION ET D'ÉCRITURE INCLUSIVES POUR RELEVER LES ENJEUX D'ÉQUITÉ



ISABELLE GILBERT

Directrice générale
CDEC de Québec



Qu'est-ce que la communication inclusive ? Selon l'Université du Québec, « adopter une communication inclusive signifie prendre conscience du pouvoir du langage et de l'effet des mots et des images sur la représentation que l'on se fait du réel. C'est reconnaître les stéréotypes qui peuvent être véhiculés ou renforcés par notre discours. C'est accepter de remettre en question certaines règles conventionnelles du langage pour favoriser une plus grande mobilisation des personnes à qui l'on s'adresse. C'est finalement prendre acte que chaque personne n'appréhende pas le monde de la même façon et que la notion d'accessibilité est un élément crucial d'une communication efficace ».

Influencé par ces mouvances de notre société, en lien avec notre démarche vers une plus grande inclusion des femmes dans nos municipalités, d'entrée de jeu, notre Réseau s'est senti interpellé et a voulu en savoir plus sur les nouvelles formes de communication. Comment pouvons-nous adapter nos pratiques langagières pour mieux refléter les valeurs de la diversité et de reconnaître l'importance de l'égalité et la nécessité de mieux communiquer pour éviter les discriminations. Cherchant des exemples concrets, notre attention s'est arrêtée sur la mise en place d'une politique de communication. La CDEC de Québec, une organisation qui est investie dans le développement de l'économie sociale et solidaire sur le territoire de l'agglomération de Québec qui, souhaitant favoriser la participation à un développement économique inclusif, s'est donné des outils de communication inclusive fort pertinents. Dans les pages qui suivent, nous vous relatons notre échange au sujet de la communication inclusive avec la dg Isabelle Gilbert.

Depuis plusieurs années, la CDEC contribue à faire de l'écosystème entrepreneurial un terrain favorable à l'égalité et a mis en place des politiques et des pratiques de gouvernance exemplaire qui favorisent l'égalité et l'inclusion sociale. Elle a d'ailleurs rendu public un guide pour outiller les organisations souhaitant faire progresser cet enjeu par l'adoption de politique d'écriture inclusive ou l'intégration de meilleures pratiques.

Mise en contexte sur la forme grammaticale masculine dominante actuelle

Le masculin ne l'a pas toujours emporté sur le féminin. La disparition des termes féminins comme autrice, professeuse, de même que les changements de règles de la langue visant à asseoir la forme grammaticale masculine comme dominante ont été introduits par certains grammairiens et appuyés par l'académie française au 17^e siècle. C'est un peu le point de départ, la cause de l'arrivée de la communication inclusive ou non sexiste.

« Quand je suis arrivée à la CDEC, on a commencé à me parler d'un projet en cours sur l'entrepreneuriat féminin. Puis on essayait

de travailler à une meilleure équité dans nos pratiques d'accompagnement. La chargée de projet de l'époque m'avait dit que dans l'équité, la CDEC devait améliorer ses pratiques en termes de communication parce qu'elles utilisent toujours la prédominance masculine alors si on allait vers l'écriture inclusive, on pourrait faire un pas de plus.»

Bien qu'elle soit une féministe de très longue date, Isabelle Gilbert restait à convaincre sur cet enjeu-là parce qu'il lui semble qu'il y a encore beaucoup de combats à gagner ailleurs, qui sont drôlement plus importants.

La langue n'est pas neutre. Elle façonne les esprits. Donc, quand on parle d'un entrepreneur, plutôt que d'une entrepreneure, ça n'a pas la même connotation, on façonne les esprits, puis on renforce les stéréotypes. La langue que nous parlons et que nous écrivons actuellement, n'est pas la même qui prévalait avant le 17^e siècle, avant qu'on introduise toutes ces règles qui ont exclu les femmes de notre communication écrite et verbale.

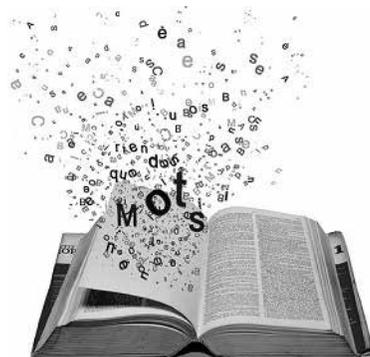
« Autrice et philosophe existaient avant l'accord sur le masculin et ce sont les hommes de l'Académie française qui l'ont

fait disparaître. Avant on utilisait la règle de la proximité. On a changé les règles pour que le masculin domine dans notre langue. La langue évolue, on peut la faire évoluer. Il serait peut-être temps de changer les règles pour que l'équité domine dans notre langue, puis qu'on réintroduise la place du féminin dans cette langue-là, qui effectivement façonne nos esprits. Sinon on perpétue des stéréotypes», indique -t-elle.

Entre enjeux linguistiques et jeux de pouvoirs politiques

La communication, c'est ce qui est à la base de toutes les relations et de tous les jeux de pouvoir. Les enjeux linguistiques sont fondamentaux dans la conception de notre pensée. Si on parle constamment de politiciens, si on parle constamment de maires, si on ne fait pas les ajustements nécessaires dans notre discours, ça vient confirmer qu'un politicien, c'est un homme, un maire, c'est un homme, un conseiller, c'est un homme et ça marque les esprits.

«Des politiciens, c'est aussi des politiciennes, les maires, c'est aussi des mairesses, et la mairesse ce n'est pas la femme du maire», poursuit Isabelle qui donne l'exemple de femmes qui refusent de porter des titres féminisés. "Depuis quelques dizaines d'années, on a féminisé les titres de profession. Progressivement, c'est devenu dans nos esprits un équivalent, mais au départ, ce ne l'était pas».



« Quand les femmes sont absentes du discours et elles sont invisibles, on leur retire le pouvoir qu'elles pourraient avoir», croit Isabelle Gilbert. « Ne pas inclure les femmes dans nos communications, c'est les rendre invisibles et quand on est invisible, on n'a pas de pouvoir. Alors l'arrivée des femmes dans les milieux de travail, femmes et également une féminisation des textes ».

Impact et changement des habitudes.

C'est pourquoi plusieurs institutions se dotent de guides de rédaction et de politiques de communication pour favoriser une écriture inclusive. C'est un peu l'approche que la CDEC a adoptée dans la mise en place d'un guide pratique pour aider les gens à adopter cette forme d'écriture progressivement. Dans l'écriture à prédominance masculine, comme on nous l'a enseigné dans les écoles, le masculin l'emporte sur le féminin. Cette forme d'écriture est profondément ancrée.

« Depuis maintenant 2 ans à la CDEC, on a adopté ce guide pratique sur les manières d'écrire. Je fais encore des erreurs mais j'ai aussi acquis le réflexe de féminiser, de mettre le point "e", d'utiliser des termes génériques, de remodeler des phrases pour faire en sorte qu'on n'utilise quelquefois ni le masculin ni le féminin, qu'on utilise des termes plus génériques. Il faut reformuler et c'est un exercice qui est difficile et qui demande un effort », indique Isabelle.

Plusieurs sont réfractaires car la seule technique d'écriture à laquelle ils ont été confrontés, est le doublon systématique comme québécois et québécoise, travailleurs et travailleuses, etc. Ce mode d'écriture

alourdit le texte comme formule. Cela soulève beaucoup de réticences car ça entrave la communication. Il y a une multitude d'autres techniques qui existent, moins lourdes, qui permettent justement de faire en sorte que lorsqu'on communique de manière neutre, il est possible que les gens ne s'en rendent même pas compte, mais on cesse alors d'utiliser la prédominance masculine.

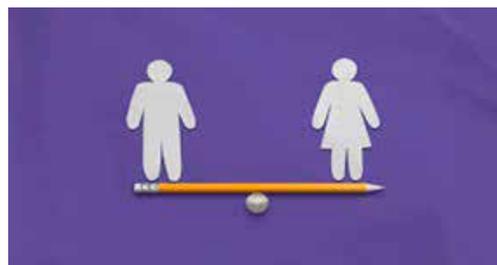
Avec la pratique, on peut développer notre pensée et déconstruire progressivement l'apprentissage acquis depuis notre enfance. « Il faut y aller dans le sens de la pratique quotidienne et non pas avec une politique rigide qui dicte dorénavant de communiquer 100% du temps de manière inclusive », lance Isabelle Gilbert.

Lori Saint-Martin, professeure au Département d'études littéraires à l'Université du Québec à Montréal dit que la langue influence les mentalités, les mentalités influencent les actions. Si on a entendu depuis l'enfance que le masculin l'emporte sur le féminin à une réunion professionnelle, on ne sera pas choqué de voir la même chose au moment de prendre la parole selon le professeur.

Plusieurs techniques d'écriture inclusive

Plusieurs techniques peuvent être adoptées ou non, comme les doublets, les formes tronquées, les termes génériques.

« Quand on me les a présentées, ça a été une découverte parce que les doublets, c'est ce que nous connaissons de la communication inclusive et qu'on utilise depuis quand même quelques années. Les politiciens et politiciennes ont été les premiers québécois et québécoises à l'utiliser systématiquement. Par contre, quand on lit un texte où il y a des doublets constamment, ça ne facilite pas la communication à mon avis, ça l'entrave plus souvent qu'autrement ».



Guide de l'écriture inclusive et formation offerte

De là est venue l'idée de présenter différentes techniques et d'offrir une formation. « On a commencé par se former à la CDEC, puis après ça, on a offert ces formations au grand public, sur inscription. La formation qu'on a fait est tournée effectivement vers la pratique, donc avec des exercices. On fait ce type de formation à la demande. Certaines organisations nous ont approchés pour aller former l'ensemble de leur personnel, des petites formations qui se font en 1h, 1h30, très accessibles ».

Un guide de l'écriture inclusive a aussi été rédigé et publié à la CDEC. Il vise l'accompagnement des personnes concernées par les communications au sein des entreprises (auteur, autrice ou encore les gens qui font des communications).

« Il faut avoir différentes techniques parce qu'il y a différents contextes. Une technique va s'appliquer mieux que l'autre, puis ça nous donne de la latitude et c'est facilitant. Par ce guide, on offre d'adopter un nouveau mode d'écriture sans imposer une façon d'écrire, on se donne des outils qui permettent de faire un pas dans la bonne direction selon ce qui nous inspire, » précise Isabelle Gilbert.

Arguments négatifs contre l'écriture inclusive

Des arguments négatifs sont exprimés actuellement contre cette forme d'utilisation. Parfois, c'est aux femmes qu'on s'adresse, parfois ce sont les femmes et les hommes, des fois nous, citoyens, citoyennes, car c'est dur d'enlever, citoyen-citoyenne, ça ne peut pas être remplacé par "personnes", faute de ne pas être aussi représentatif d'une signification plus forte. Et le danger, c'est d'effacer aussi les femmes : on efface souvent les femmes parce que ça devient neutre, non genré.

« Effectivement c'est pour ça qu'il faut mixer les techniques puis qu'il faut se donner un cadre qui correspond à nos valeurs », souligne Isabelle Gilbert. "Il faut s'appuyer sur nos objectifs. Comme communicatrice, je n'aime pas les doublets, mais je comprends que dans les milieux politiques, on veut marquer la présence des femmes et la nommer et c'est tout à fait correct parce que ça fait aussi partie des techniques d'écriture inclusive».



Communiquer verbalement, par écrit et aussi par l'image (quelques anecdotes parlantes d'une mère et sa fillette de 5 ans)

La communication ne se limite pas au langage écrit ou parlé. Elle est aussi dans l'image, elle est aussi dans le message global véhiculée. Le Réseau comprend que l'usage langagier devrait s'adapter aux usages sociaux. Si la société évolue dans ce sens, l'usage du féminin pour un poste traditionnel masculin ne diminue en rien les compétences des femmes qui les occupent. Le Réseau s'inquiète à savoir comment les femmes doivent envisager autrement les lieux de pouvoir qui sont encore à dominance masculine par le biais du langage ? Pour illustrer ses propos et positions, la directrice générale, raconte son vécu de maman en relatant les propos ramenés à la maison par son enfant.

«Je vais vous répondre par une petite anecdote : quand ma fille avait 4-5 ans, elle m'a dit : *moi maman, je vais être infirmière*. Puis je dis pourquoi tu veux être infirmière? *Pour travailler dans un hôpital* affirme ma fillette. Et là je lui ai dit, mais pourquoi tu ne veux pas être médecin? Et elle me dit, mais *parce que je suis une fille !*

Ça m'a complètement bousculée : on était à ce moment en 2010-2012. On est encore dans ce genre de stéréotypes aujourd'hui".

"Je pensais qu'on était rendu ailleurs", poursuit-elle. "mais non, nous ne sommes pas rendus ailleurs, parce qu'on communique par l'image, on communique par les mots: on dit UNE infirmière et UN médecin; UN politicien, UN informaticien! Si ces titres ne sont jamais féminisés, dès l'âge de 4 ans, nos jeunes filles se font inculquer que ce sont des postes masculins, et elles n'auront pas ces ambitions-là à l'âge de 20 ans. Il faut s'inquiéter et déconstruire ces apprentissages qu'elles ont fait à travers la langue sans qu'on le veuille, sans qu'on en soit conscient. »



Nouveaux maux ou mots dans la langue

Isabelle Gilbert nous rappelle qu'il y a eu tout un débat autour du mot *autrice* dans les dernières années. On ne trouve pas ce mot beau, car on aime mieux *auteurE*. On trouve *auteurE* plus beau parce que l'usage est établi. « Est-ce que dans 10 ans, dans 15 ans, dans 20 ans, c'est le mot *autrice* qu'on trouvera aussi beau? J'espère bien que oui. Rappelons que le mot *autrice* a été exclu de notre langue au 17e siècle par l'Académie française alors qu'avant il était tout à fait normal et pertinent de l'utiliser ».

Actuellement, par les débats sur le genre, par exemple, on fait de la place au féminin, au masculin, on exclut les gens qui ne s'identifient ni au féminin ni masculin, et là ça ajoute une autre vision dans ce débat-là. Il y a certaines personnes qui vont plus loin dans leur écriture inclusive qui croient qu'on devrait tendre vers une écriture qui est non genrée. Cela complexifie les choses. Il y a beaucoup de gens et d'organisations qui ne sont pas rendus là, et qui n'acceptent pas d'aller jusque-là.

Isabelle Gilbert croit que ça vaut la peine de tendre vers une communication qui est plus inclusive. Selon elle, il faut faire plus de place aux femmes dans un premier temps, et aussi à toutes les personnes qui composent notre société. Se faire à l'oreille de nouveaux mots comme "IEL" prendra du temps avant d'être totalement accepté et intégré.

Une série de premières de femmes qui prennent leur place

Ce qui serait un frein à l'évolution d'un monde plus égalitaire, conclut Mme Gilbert, c'est quand les instances décisionnelles et les instances politiques ne sont pas égalitaires. Et ce n'est pas que les hommes ne sont pas sensibilisés à l'égard des femmes, mais c'est une réalité qu'ils ne vivent pas et ils n'ont pas le même sentiment d'urgence par rapport aux changements qu'une femme peut avoir.

En 1980, avec la nomination de Marguerite Yourcenar, une première femme perce le plafond de verre de l'Académie française. Aujourd'hui encore, les femmes y sont en grande minorité au sein de cette même Académie en étant au nombre de 4 sur 35 membres. Mais n'est-ce pas dans tous les domaines de la société que les femmes devraient prendre plus leur place, si on veut changer les choses ?

« Régulièrement on entend dans notre entourage *tiens une première femme dans tel poste!* », constate Isabelle Gilbert. « C'est tellement déplorable qu'en 2022 on vive toujours tant de premières. Il y a 5 ou 6 ans, il y a eu la 1^{ère} DG de la Chambre de commerce de Québec; et la 1^{ère} Première ministre du Québec en 2012. On a eu la première rectrice de l'Université Laval, il y a 4 ans. On a eu la première mairesse de Montréal. Je suis la 1^{ère} directrice générale de la CDEC, etc., on est toutes des 1^{ères} quelque part. C'est la preuve que les femmes n'ont pas encore pris toute la place qui leur revient, et ce à beaucoup d'endroits. Malheureusement, on a encore besoin de vivre ces premières-là dans divers milieux. Cela démontre bien qu'on ne peut pas dire qu'on a atteint l'égalité ».

Des avantages pour une organisation municipale...

Le débat sur l'écriture est en cours au Québec. De plus en plus d'organisations se mettent à l'écriture inclusive, ne pas le faire peut devenir quelque chose qui va leur être possiblement reproché à plus ou moins brève échéance. C'est une pratique qui devient de plus en plus courante dans les grands centres. « Je pense que les municipalités non seulement doivent se mettre en action sur cet enjeu pour être à la bonne place, mais elles pourraient aussi jouer un rôle de leadership auprès de la communauté », croit Isabelle Gilbert. « Et je crois qu'il est encore temps de le faire, puis d'avoir l'air précurseur en adoptant une politique de communication inclusive. Ce serait bien que les municipalités, particulièrement si elles sont dirigées par des femmes, aillent dans ce sens-là rapidement », mentionne-t-elle.

De plus en plus d'organisations tentent actuellement de mettre l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au cœur de leurs priorités. Pour en savoir plus et mieux comprendre ce débat de société, le Réseau a demandé à Isabelle Gilbert, directrice générale de la CDEC, de nous partager leur expérience et nous initier à l'écriture inclusive qui pourra s'implanter à la mesure de la progression de la langue dans la société. C'est un rendez-vous virtuel, le 30 mars 2023, 19 h, en visioconférence.

Pour en savoir plus:

- [Le débat sur l'écriture inclusive fait aussi rage au Québec, article du Devoir](#)
- [Communication inclusive mode d'emploi - CDEC de Québec](#)
- [Entrepreneuriat au féminin, vers un accompagnement plus inclusif, CDEC de Québec](#)
- [Communication féministe et inclusive, UQAM](#)

Chantier de réflexion

LA PARITÉ AU MUNICIPAL : comment y parvenir ?

La politique municipale vous intéresse ?
Ces thèmes vous tiennent à cœur ?

- contributions des femmes
- rétention des élues
- diversité dans les conseils municipaux
- favoriser l'égalité de représentation

Venez partager vos idées et ainsi améliorer notre démocratie!

JEUDI 2 MARS 2023 – 10h à 15h (un dîner sera offert)
Lieu à déterminer – Capitale-Nationale
Inscription : gfpd.ca



LA PASSION DE LA RADIO POUR DONNER UNE VOIX AUX FEMMES ET À TOUS CEUX ET CELLES QUI VEULENT ÊTRE ENTENDU.E.S



MARJORIE CHAMPAGNE
Animatrice
Émission **Québec Réveille**
sur les ondes de **CKIA-FM 88,3**

Marjorie a débuté à l'émission Salut Bonjour. Après un congé de maternité, elle s'est d'abord impliquée comme bénévole à la station CKRL-FM et, par la suite, elle est devenue directrice de la programmation durant six ans. Elle s'est ensuite retrouvée à Télé-Québec durant cinq ans, où elle a collaboré à la Fabrique culturelle. Même si le milieu de la télévision était enrichissant, c'est à la radio qu'elle décide de



CAROLINE STEPHENSON
Animatrice
Émission **Les matins éphémères**
sur les ondes de **CKRL-FM 89,1**.

Caroline Stephenson a terminé le conservatoire d'art dramatique en 1990, puis des études en communication à l'Université d'Ottawa. Attirée par le milieu théâtral à Québec, depuis 20 ans, elle est enseignante et metteuse en scène. Chaque matin, à la radio, elle parle de sa communauté en laissant entendre les différentes voix des gens de la région.

ENTREVUE RÉALISÉE PAR

Michèle Dumas Paradis
Vice-présidente, Réseau femmes et
politique municipale de la Capitale-Nationale

Tous les matins, les auditeurs de CKRL et de CKIA se réveillent au son des voix de deux Morning Women, à la tête d'émissions matinales. Occupant ces postes traditionnellement occupé par leurs homologues masculins à Québec, ces animatrices pétillantes, informées et allumées, discutent et présentent leur vision de l'actualité et de Québec à leurs auditoires communautaires. Pleines d'énergie, avec à cœur la place qu'occupe les femmes dans notre société, elles ont accepté le privilège qu'on nous offrait d'interviewer quatre femmes élues de la Ville de Québec dans le cadre de notre soirée de femmes à l'hôtel de ville de Québec. Ravi de leur implication de cette soirée, le Réseau vous présente ce résumé d'un entretien préparatoire tenu avec celles dont la rigueur, l'authenticité et la passion nous font découvrir non seulement le métier qu'elles exécutent avec passion, mais aussi leur vision de femmes au moment de documenter et de présenter des dossiers d'actualité, de politique et aborder des sujets porteurs d'avenir pour le développement de nos communautés et de nos municipalités.

Les préoccupations des femmes

Marjorie Champagne, en septembre 2021, vous dites dans une entrevue que vous avez accordée au Carrefour de Québec : « le féminisme se trouve au cœur de mon action mais la justice sociale, la diversité et l'environnement figurent aussi dans mes préoccupations ».

Marjorie, est-ce que vous croyez que s'il y avait plus de femmes en politique municipale, ces préoccupations seraient traitées différemment?

Pour l'animatrice, ça va de soi, parce que s'il y a plus de femmes en politique avec le point de vue des femmes et le pouvoir décisionnel des femmes, les enjeux vont être abordés différemment. On parle souvent d'analyse différenciée, dans les politiques publiques, on voit ça apparaître de plus en plus.

« Pour les enjeux concernant le transport, il y a beaucoup de femmes monoparentales qui prennent le transport en commun, elles vont faire 3 à 4 arrêts dans une seule journée pour faire les commissions, pour aller chercher les petits à la garderie. Ça change bien des choses quand il y a des femmes qui entrent sur un Conseil municipal. Effectivement, on voit de plus en plus que l'urbanisme change parce que les femmes trouvent que les villes ne sont pas assez à leur image, ne se soucient pas de leurs besoins. »

Marjorie Champagne a animé des événements pour le Groupe Femmes, politique et démocratie, une OBNL qui milite pour l'accès des femmes en politique.



Couverture médiatique des femmes politiciennes

« On peut prendre l'exemple de Catherine Dorion qui est un exemple flagrant à quel point on a insisté dès le début sur son fameux gilet à capuchon, c'était terrible, sur aussi son bagout, sa manière de s'exprimer, d'être très tranchante. Ce qui est considéré comme positif pour un politicien-homme va souvent être considéré

par certains comme étant un tort pour une femme. On parle souvent des femmes en colère, c'est perçu comme des femmes hystériques, les hommes en colère se sont des hommes qui ont du pouvoir et qui osent dire ce qu'ils veulent, » affirme Marjorie Champagne.

L'animatrice est convaincue que c'est ce qu'on fait de l'image des femmes en politique qui résonne dans les médias. Plus il y aura de femmes dans les médias, dans les postes de pouvoir, plus ce genre de choses-là va tendre à disparaître, c'est-à-dire les doubles standards dans la façon dont on analyse l'image de la politicienne mais aussi la façon dont elle s'exprime, la façon dont elle amène ses idées, sa façon de s'habiller.



Caroline Stephenson, considérez-vous que votre travail d'animatrice à la radio a un impact et qu'il faut continuer d'avoir des femmes comme vous à la radio pour donner un modèle ?

« Je le sens puis j'ai des échos aussi des gens, de la population. Moi, je ne suis peut-être pas comme Marjorie, je suis moins dans le journalisme que dans l'animation. Moi ce qui fait, je dirais ma force, ce sont mes chroniqueurs, les gens que je décide de mettre en onde. En même temps, c'est sûr que je fais une sélection, je choisis. Je me vois comme une animatrice, mais je donne la parole à des gens que j'ai envie d'entendre, qui ont envie, qui ont besoin d'avoir une parole qui n'est pas donnée ailleurs, dans d'autres médias. C'est le rôle, la même chose pour Marjorie, des médias communautaires de donner une voix à la communauté, femmes, hommes, minorités, à plein de gens. Je leur donne une possibilité de s'exprimer. »

La place des femmes en politique

Le Réseau revient dans le domaine de la politique en demandant à Marjorie Champagne, si elle a déjà pensé à se présenter à une élection comme candidate ou à faire partie d'une équipe d'une candidate pour mettre à profit ses habiletés en communication.

« Je me suis fait proposer quelques fois d'être candidate au municipal puis au provincial. Pour le moment, j'ai vraiment du fun dans le métier que je fais puis c'est très créatif et il y a la question de la créativité qui est bien importante. Comme je l'ai déjà dit, j'ai étudié quand même dans le domaine des arts ».

Mme Champagne évoque sa participation dans une équipe de Québec solidaire. «Je pense que ça dépend de la personne. J'étais dans l'équipe d'investiture de Catherine Dorion, j'ai fait ses communications ».

Il faut une stratégie gagnante pour faire élire une femme. Les femmes se présentent, mais souvent elles ne remportent pas les élections ou encore elles ne sont pas dans des châteaux forts.

Et quand Caroline Stephenson, animatrice, reçoit des politiciennes ou des élues, est-ce qu'elle trouve qu'il y a une évolution ?

«J'ai vu une évolution depuis quelques années. Oui, en politique il faut qu'elles fassent leur place. Il y a encore beaucoup de préjugés qu'il faut briser. Et puis encore, je vois un combat gauche-droite. Ce n'est pas toujours en politique municipale mais j'en reçois beaucoup de femmes quand même. Julie Vignola au fédéral qui vient régulièrement. J'essaie de recevoir les femmes en politique le plus possible. J'ai l'impression que faire avancer des idées sur le transport, le tramway, le 3e lien, c'est plus mon combat. »

«J'ai l'impression, je vais peut-être aller loin dans cette idée, ce n'est pas tout le monde qui est d'accord avec cette idée-là", poursuit Majorie Champagne. "Moi, je serais prête à aller jusqu'aux quotas même à l'intérieur des partis politiques, vous présentez autant de candidates femmes que de candidats hommes. C'est une obligation parce que c'est une chasse gardée la politique. Je vais utiliser l'expression de Martine Delvaux, *le Boys club* est encore très présent là-dedans. Les hommes qui se connaissent, ils se protègent et s'auto-nomment à des postes de ministres importants. Ce sont des réseaux. Je pense qu'il faut que les hommes acceptent de laisser de la place aux femmes, ça existe dans les mouvements syndicaux où on donne des tours de parole 50-50 dans plein d'organisations. Ça peut se faire pour les communautés racisées également. »

Et Caroline Stephenson réplique : «Moi, je suis assez d'accord avec cela, les quotas par contre je ne sais pas si ça changerait quoi que ce soit. Je pense qu'il faut changer radicalement les façons de faire de la politique parce que les gars disent que la conciliation travail-famille c'est moins dans leur préoccupation. Outre les quotas, je changerais la manière de faire de la politique, je mettrai des horaires plus adaptés, je permettrais le télétravail, je pense que ça tend à changer parce qu'on peut être à la maison, faire des zooms puis on n'est pas obligé d'être au parlement ou à l'hôtel de ville. Mais à la base il y a quelque chose de très contraignant dans la façon de faire même pour les hommes qui veulent s'occuper de leurs enfants. La façon de se parler aussi, je ne suis pas capable de parler de même, puis de me chicaner, d'agresser l'autre. J'ai besoin de travailler en équipe. »

Cyberintimidation et harcèlement des femmes dans l'espace public

Le Réseau aborde la dimension de la communication, parce qu'en tant que communicatrices, ces deux femmes occupent l'espace public, elles sont habituées au micro, elles sont à l'aise. Les femmes en politique doivent développer ces capacités. La communication, ça comprend le volet web, le volet Internet. Donc il y a des commentaires déplacés, il y a beaucoup de harcèlement.

Comme femmes, comme animatrices, est-ce que vous vivez des problèmes avec vos publications dans les médias sociaux ?

Marjorie Champagne : « Pas depuis que je travaille à CKIA, pas beaucoup, très peu en fait. Je me suis fait traiter de niaiseuse à un moment donné parce que je portais le masque, c'était en live sur Facebook. C'était pire quand je faisais des chroniques d'opinion dans le Journal de Québec, et c'était quelque chose mais vraiment des insultes adressées au corps de la femme, en lien avec ma sexualité. J'avais tous les clichés de ce qu'on peut recevoir. »

De son côté, Caroline Stephenson croit que la radio la protège : « Je ne ferais pas de la télévision parce que je sais que l'image à la télé, c'est cruel pour les femmes, on peut se faire tasser parce qu'on est vieille. A la radio, on a moins cette problématique, c'est pour ça que je préfère ce médium. Moi sur Facebook, j'ai des commentaires, des fois j'ai dit tel mot de français, les gens sont très pointilleux sur le français. »

Pour le Réseau, c'est un fait que les femmes en politique, les mairesses et en particulier les conseillères municipales deviennent des cibles pour les gens et c'est démobilisant. C'est un frein présentement pour la prise de parole en public.

Le Réseau connaît très bien la situation en région. C'est tout petit, tu vas à l'épicerie, tu croises les gens, partout où tu vas en région les gens t'adressent la parole. Mais les menaces, les grosses menaces c'est surtout pour les mairesses des grandes villes. Il y a des mairesses qui ne se sont carrément pas représentées parce qu'elles étaient fatiguées de gérer ça. Mais c'est plus anonyme dans les grandes villes, c'est plus facile sur Facebook.

En atteignant la parité, s'il y a de plus en plus de femmes, c'est ça qui va faire que ça va changer pour la cyberintimidation. Quand il va y avoir plus de femmes dans des postes de prise de décision, on va pouvoir s'attaquer à ce genre de problème.

D'ailleurs, Marjorie Champagne a créé un groupe l'année passée pour discuter de politique entre femmes. « Ça prend un safe space pour discuter de politique, et je l'ai créé un an avant les élections parce que c'est sûr que ça m'alimente aussi par rapport à ce que les femmes pensent du milieu politique. Les réseaux sociaux, je m'en sers surtout pour prendre le pouls de la population. »

Dossiers sur les enjeux municipaux

L'animatrice, Marjorie Champagne nous ouvre la porte vers les dossiers municipaux. Elle se sert des médias sociaux pour s'informer. Et pour Caroline, comment ça se passe ? Comment identifier les dossiers qui seront abordés ?

« Il y a des grands dossiers qui s'imposent dans l'actualité, je pense au tramway. Alors il y a des choses qui s'imposent comme ça. Il y a toutes sortes de choses concernant l'environnement, la ville de Québec quand même c'est une ville où il se passe beaucoup de choses, il ne manque pas de sujets d'actualité.

Je reçois des communiqués. Je vois ce qui est intéressant. J'ai des chroniqueurs qui analysent l'actualité. J'ai des chroniqueurs qui sont issus du milieu politique, des anciens députés du Parti québécois. Ils peuvent m'aiguiller sur des sujets mais il y a des grands sujets, je pense encore une fois au tramway. Par exemple, Accès transports viables n'ont pas une chronique, mais ils viennent souvent chez nous ».

Marjorie Champagne est impliquée avec le Groupe, femmes, politique et démocratie. À part cette source d'information et les médias sociaux, comment est-elle nourrie en information ?

« Je regarde les journaux. Mais c'est vraiment tout ce qu'il y a dans les médias, les médias locaux, les Mon quartier, Le carrefour, beaucoup de groupes citoyens sur Facebook aussi, c'est très fort. Des fois, j'apprends beaucoup de choses, parce que là ce n'est pas le filtre des médias. Par exemple, une citoyenne très impliquée qui est Vicky dans Saint-Roch, annonce qu'elle va faire un événement sur le coin de la rue en face de l'école parce que les automobilistes vont trop vite. Ça c'est comme prioritaire, j'invite Vicky pour parler de ça, c'est vraiment la radio communautaire, la radio du coin de la rue ».

Diversité culturelle dans le milieu politique

À la demande du Réseau femmes et politique municipale, Marjorie Champagne et Caroline Stephenson ont fait l'animation d'une soirée de familiarisation du rôle d'élu(e) à l'hôtel de ville de Québec le 27 octobre 2022. Beaucoup de participantes étaient issues des communautés culturelles.

Comment réussir à aller chercher la diversité culturelle à Québec, les gens issus de la diversité. Ils trouvent qu'ils n'ont pas leur place, ils n'ont pas leur mot à dire et on n'essaie pas de les impliquer d'ailleurs. Comment faire pour avoir cette représentativité de la diversité dans les émissions ?

L'animatrice, Caroline Stephenson nous parle de ses démarches. « Au départ, je suis allée un peu en chercher, j'ai fait du bouche à oreille. De fil en aiguille, ça s'est quand même fait, j'ai quelqu'un qui parle des communautés africaines, j'ai quelqu'un qui parle des communautés latino, j'essaie de représenter chaque communauté dans ma station. Au début c'est un travail de recherche comme toute recherchiste ».

C'est au tour de Marjorie Champagne de s'exprimer sur le sujet:

« On a aussi des émissions qui sont spécialisées dans des créneaux culturels, soit musicaux ou d'informations. On a des membres de la communauté qui font de la radio chez nous, donc c'est plus facile d'aller les chercher si on a des sujets particuliers à couvrir. Je suis allée aussi chercher par exemple, pour les communautés autochtones, une chroniqueuse qui était et qui est encore super populaire sur Tik Tok. Catherine Boivin est super puis elle a beaucoup d'abonnés et j'ai trouvé que ces sujets étaient bons et qu'on pouvait les faire à la radio. »



Le Réseau remercie les deux animatrices de radios communautaires, Marjorie Champagne et Caroline Stephenson, qui nous ont livré des témoignages très révélateurs sur leur rôle sur la scène publique et du travail qu'il reste à faire pour que les femmes soient de plus en plus présentes dans les milieux politiques.

Le Réseau veut accueillir la diversité et les initier au monde municipal. C'est un défi que le Réseau femmes et politique municipale veut réussir. Une ancienne employée du Réseau s'est présentée pour le NPD aux élections fédérales et c'est une femme issue de la diversité, Camille Esther Garon. Le Réseau salue cette démarche de se présenter comme candidate aux élections. Le Réseau tend la main aux femmes des communautés culturelles, parce que maintenant, il faut aller les chercher. Peut-être que plus tard, elles vont venir d'elles-mêmes mais on constate qu'il faut aller les chercher. De plus, il faut que la diversité soit présente au conseil municipal. Pour l'instant, plus de femmes ont été élues, mais on n'a pas encore d'élu-e issu.e de la diversité ethnique.

Les femmes et les débats en politique

Marjorie Champagne souligne qu'à sa station il y a des panels de discussions de femmes sur la politique, des analyses. « D'ailleurs, la dernière émission que j'ai faite concernait justement la politique et les femmes en politique puis c'étaient trois femmes que j'avais invitées pour discuter de la prochaine campagne. Il y avait Gaëtane Corriveau, du Groupe femmes, politique et démocratie, Camille Esther Garon candidate NPD et Alex Tremblay, candidate indépendante aux élections municipales.



Le Réseau a constaté que pour les enjeux municipaux, les femmes sont peut-être plus craintives dans les débats, elles ont peur des confrontations, parce qu'elles ne maîtrisent peut-être pas assez les enjeux municipaux.

Mme Champagne pense que la problématique est située au niveau du ton qui est associé aux débats car les femmes sont socialement construites pour être gentilles. "Ce n'est pas négatif, gentilles dans le bon sens du terme pour penser dans la collaboration, dans la coopération, on est socialement construites pour être très peu compétitives. Les hommes sont tellement valorisés quand ils prennent de la place, quand ils parlent fort. C'est naturel et valorisé. C'est surtout valorisé dès le plus jeune âge. Quand les femmes le font, elles sont traitées d'hystériques".

« L'appropriation envers les sujets vient de l'identification. Valérie Plante à Montréal, je me dis, elle me ressemble. Les femmes ne se sentent pas affectivement reliées à certains sujets parce qu'il n'y a aucun processus d'identification. Tandis que là, Valérie Plante, c'est moi », affirme Marjorie.



NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION



LE MILIEU MUNICIPAL ET LES ÉLECTIONS AU QUÉBEC DE 2022

MICHÈLE DUMAS-PARADIS
Vice-présidente
Réseau femmes et politique municipale



Nous avons vécu en octobre des élections provinciales. Le milieu municipal s'est intéressé aux élections en faisant part aux différents partis politiques des demandes et des préoccupations des élu.e.s municipaux de toute la province. Le maire Bruno Marchand s'est aussi prononcé pour la Capitale-Nationale avec des attentes pour les engagements des candidats-tes que ce soit entre autres pour l'appui au tramway, la surveillance d'une meilleure qualité de l'air, l'environnement et le développement durable.

Les paliers gouvernementaux sont interreliés et le travail des uns et des autres influencent les décisions et les solutions qui seront mises de l'avant pour l'intérêt commun. Les enjeux se complexifient et exigent des concertations. Dans les conseils municipaux, on met de plus en plus de côté les guerres de pouvoir pour en arriver à des consensus.

Les partis politiques ont un rôle à jouer dans la présence de plus de femmes candidates aux élections. Pour les élections de 2022, la parité a été dépassée dans la liste de candidats-tes de Québec Solidaire. Bel exemple pour les prochaines élections municipales. Maintenant il faut qu'elles soient élues.

On constate déjà des changements dans les conseils municipaux paritaires comme celui de la ville de Québec qui a accueilli en 2021, 12 femmes sur 21 conseillers. L'arrivée de plus de femmes contribue à établir une nouvelle culture politique au sein des équipes municipales. Malgré tout, un défi important se profile à l'horizon : le maintien en poste des femmes élues qui se battent souvent contre un climat politique difficile et qui subissent de la cyberintimidation plus que leurs collègues masculins. C'est pourquoi, même si nous sommes à 4 ans des élections municipales, les femmes intéressées à se présenter comme candidates doivent déjà se familiariser avec les dossiers municipaux de leurs municipalités.



Moi, je suis membre!

Devenez membres de notre Réseau ou renouvelez votre membership et aidez-nous à poursuivre notre mission d'accompagner les femmes vers des postes décisionnels au sein du monde municipal! *Les membres sont à la base même du réseau. Elles en constituent la force. Leur implication est indispensable au bon fonctionnement du réseau.*

POUR VOUS IMPLIQUER, VOUS INFORMER SUR NOS ACTIVITÉS:

895, Raoul-Jobin, bureau 105, Québec (Québec) G1N 1S6
femmespolitique@gmail.com / 418-998-3952



Le Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale travaille à aider les femmes à reconnaître leurs compétences, à mieux connaître les enjeux municipaux, à se faire confiance quand vient le temps de parler en public ou de participer à un débat avec d'autres candidats-tes, à se familiariser avec l'utilisation des médias sociaux et à comprendre le rôle des journalistes pour obtenir une bonne couverture médiatique.

Elles peuvent aussi se demander de quelles personnes elles auront besoin de s'entourer. Les femmes intéressées à se présenter comme candidates doivent s'intéresser à leur milieu, aux organismes communautaires présents, aux commerçants présents dans leur municipalité, aux conseils de quartier dans la ville de Québec en assistant aux assemblées publiques. Ainsi, elles pourront rencontrer des personnes qui pourront se greffer à leur équipe.

Dans les municipalités en région, les conseillers-ères sont indépendants-tes ou créent des équipes qui se présentent en bloc aux élections. Dans les plus grandes villes, cette équipe devra être formée de plusieurs personnes possédant les habiletés suivantes :

- Directeur ou directrice de campagne : cette personne de confiance qui met de l'avant la candidate et ses prises de position doit être habile en communications publiques. Elle gère l'agenda avec les priorités de la candidate.
- Attaché.e de presse ou personne qui est familière avec la politique municipale qui établit une bonne relation avec les journalistes
- Attaché.e politique qui maîtrise les enjeux municipaux et qui peut analyser l'environnement politique avec les candidats-tes qui se présentent pour les différents partis. Cette personne construit avec la candidate la stratégie politique durant la campagne électorale.
- Responsable des bénévoles : cette personne aime être sur le terrain et être en contact avec les bénévoles. Les bénévoles sont très importants pour faire le porte-à-porte avec la candidate au moment de la campagne électorale.
- Trésorier : cette personne possède des habiletés pour gérer un budget et doit comprendre les règles du financement politique établi par le Directeur général des élections.

- Trouver des donateur.e.s est primordial pour récolter des fonds qui permettront de louer un local, faire des dépenses pour le graphisme des pancartes, faire des activités publiques, etc.
- Responsable de la logistique et de la formation : cette personne est familière avec les technologies de l'information et se débrouille bien avec les logiciels informatiques.

Au fur et à mesure que la campagne électorale s'approchera, l'équipe s'agrandira avec d'autres personnes ayant d'autres compétences répondant aux besoins et objectifs de la candidate en vue de son élection.

L'ambition d'être élue conseillère municipale ou même mairesse est tout à fait légitime pour les femmes qui prennent conscience que les postes de prises de décision sont à leur portée plus que jamais.

Le Réseau femmes et politique municipale les encourage à « oser passer à l'action ». L'heure n'est plus à l'hésitation : les femmes d'aujourd'hui sont des modèles pour les générations suivantes de femmes comme les suffragettes qui ont obtenu le droit de vote pour les femmes et qui ont changé la société.

Osez passer à l'action

Osez le réseau!



Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale

10 ans



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Femmespolitique.net

PORTRAIT DE LA CAPITALE-NATIONALE ET SES RÉGIONS !



ANNE MARIE ASMAR

Étudiante finissante en maîtrise à l'Université Laval et
Chargée de projet au Réseau

LISE PILOTE

Coordonnatrice
Réseau femmes et politique municipale
de la Capitale-Nationale



Notre réseau souhaite comprendre la manière dont les femmes se sentent concernées ou mobilisées par les pratiques démocratiques et dans une même optique les réformes de ces dernières, nous avons senti le besoin de se doter d'un portrait actuel de la région de la Capitale-Nationale en réalisant une recherche statistique. Nous visions une plus grande représentation des femmes au sein des comités consultatifs, des conseils de quartier, des conseils d'administration ou même dans les conseils municipaux. Nous appuierons notre démarche d'inclusion des femmes sur des données récentes. Ces données statistiques inspirent nos actions et représentent tout le territoire couvert par notre démarche à savoir les six MRC et l'Agglomération de Québec. Nous avons aussi bonifié cette recherche par une étude par sondages qui nous permet de mieux comprendre et d'identifier les éléments porteurs à considérer au moment de réaliser nos projets pilotes de démystification du rôle d'élue municipale. Dans les prochaines pages, nous faisons état de ces données recueillies et nous vous y présentons notre analyse et faisons un survol des éléments qui inspireront la suite des choses.

Réalités différentes entre Québec, les grandes villes et les municipalités en région

Une différence marquante existe entre les réalités des acteurs municipaux de la région de la Capitale-Nationale en fonction de leur situation géographique. En effet, nous avons constaté que les vécus diffèrent grandement entre les grands centres, l'Agglomération de Québec et les six MRC. Dans ce texte, nous faisons état de notre démarche de recherche et de notre réflexion pour rejoindre davantage les femmes issues de la diversité, sinon pour mieux comprendre leurs intérêts et identifier leurs besoins en représentation sur le plan des dossiers de leur quartier et de leur municipalité.

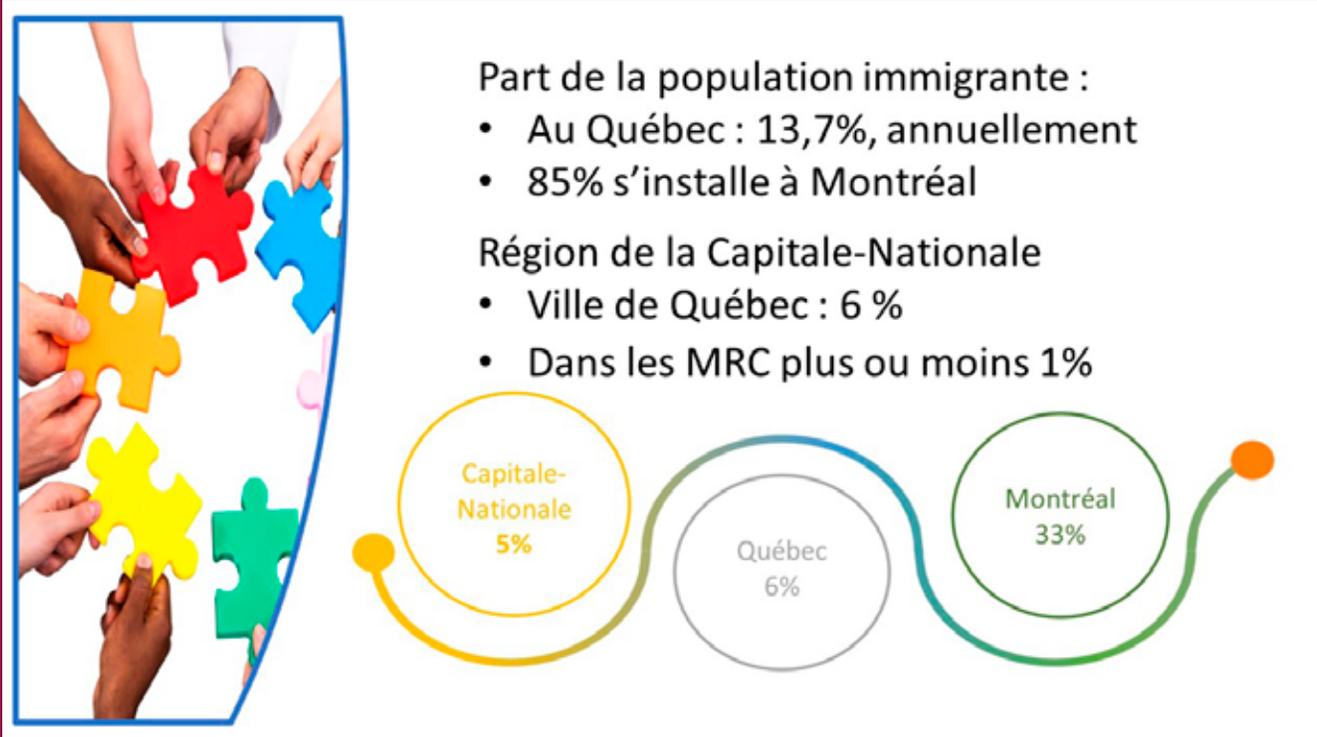
Retour sur les notions à prendre en compte

L'inclusion consiste à mettre en place, par des actions et des prises de décision, un environnement où toutes les personnes sont respectées en tant qu'individu. Les citoyen.nes doivent être considérées équitablement, et avoir accès aux mêmes possibilités que tous les membres de la communauté. Aussi, nous sommes conscients, lorsqu'on parle d'inclusion et de diversité, qu'il existe plusieurs catégories de personnes vivant de l'exclusion et faisant face à des situations qui rendent leur participation plus difficile dans leur municipalité; et ce, à cause de leur âge, de leur genre,

de leur orientation sexuelle, de la langue, de l'ethnicité, de la situation de handicap, de la situation socioéconomique, etc.

Pour ce projet, nous avons fait le choix d'opter pour une plus grande parité, car nous partons du principe que ce qui est bon pour les femmes l'est aussi pour tous les autres individus. Pour favoriser l'inclusion, il faudrait que les diverses communautés existantes dans nos municipalités travaillent ensemble pour se donner une ville qui leur ressemble et les rassemble. Mais en région, la problématique est différente, car la communauté est plus uniforme sur le plan des origines, de la langue et de la culture. C'est en misant sur la parité et non pas sur les disparités que nous allons nuancer nos démarches considérant que la problématique est moins liée à l'immigration, mais davantage aux absentes des milieux décisionnels que sont les jeunes femmes et mères de famille par exemple. Aussi, les motivations à l'implication sont aussi tributaires de l'occupation professionnelle des femmes qui doivent répondre à leurs obligations familiales et financières. Donc, les revenus et l'occupation professionnelle des femmes seront abordés pour mieux comprendre et identifier les solutions pouvant favoriser leur participation à nos projets pilotes de l'hiver 2023.

Sur le plan de l'immigration, avec un taux d'immigrants de 6 %, la région de la Capitale-Nationale ressent très peu les impacts comparés à la région de Montréal et ses 32 % d'immigrants et du Québec avec 36,4 %. Le flux migratoire favorise la métropole et la région de Montréal qui accueillent la majorité des immigrant.e.s internationaux, 77,6 %. Aussi, la région de Montréal compte plusieurs groupes de femmes issues de la diversité qui sont très actifs. Bien que la Capitale-Nationale représente le 2e pôle d'attraction pour les immigrant.e.s internationaux, les groupes ethniques sont moins visibles.



C'est pourquoi dans l'agglomération de Québec, nous misons sur une participation accrue des immigrantes et minorités visibles. Leur présence est plus significative qu'en région où nous axerons nos visées d'inclusion sur d'autres formes d'exclusion de femmes qui mériteraient d'être davantage présentes au sein de l'appareil consultatif municipal. Dans ce texte, vous trouverez plus de détails sur nos sources et les résultats des données recueillies expliquant le choix des éléments qui seront considérés pour la construction et la planification de nos deux projets-pilotes, considérant notre désir de favoriser une plus grande participation des femmes en considérant les divers freins à leur implication et participation citoyenne :

1. Portrait de la gouvernance – Région de la Capitale-Nationale;
2. Portrait de l'immigration – Région de la Capitale-Nationale;
3. Revenu et démographie selon l'âge;
4. Occupation des femmes – Métiers et professions;
5. Groupes communautaires

1 - Portrait de la Gouvernance, région de la Capitale-Nationale

Sur le plan de la gouvernance, la performance des femmes de la région de la Capitale-Nationale aux élections municipales de 2021 est similaire à celle du reste du Québec avec 38 % de conseillères et 35% d'élues pour 38,5 % et 36,40 % au Québec. Cependant, sur le plan de la mairie, la région de la Capitale-Nationale performe beaucoup moins avec de 9,6 % avec le reste du Québec, 23,6 %. Pour le total d'élues, la grande performance de la Ville de Québec avec ses 12 conseillères a un effet sur la performance globale de l'Agglomération de Québec et de la région, nous pouvons constater qu'en région la performance des femmes élues est moindre que dans le grand centre. Notre constat de devoir aborder la diversité différemment hors de l'Agglomération de Québec rejoint celui d'une analyse faite par le Groupe Femmes Politique et Démocratie (GFPD) qui a démontré et dévoilé dans le cadre du colloque, Parité et démocratie au municipal : l'une ne va pas sans l'autre!, tenu en mai 2022, qu'un écart significatif existait entre la performance des grandes villes versus les municipalités en région, soit 35,8 % pour les municipalités de moins de 5 000 pour 50,8 % pour les villes de 100 000 et plus.

Bilan des élections 2021 – Région de la Capitale-Nationale

	Agglomération			MRC de la région			Grand total Région de la Capitale-Nationale		
	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F
Maire (Mairesse) (57)	3	0	100% 0%	46	8	85% 15%	49	8	86% 14%
Conseillers-conseillère (351)	16	17	48% 52%	201	117	63% 37%	217	134	62% 38%
Total élu(e)s (408)	19	17	53% 47%	247	125	66% 34%	266	142	65% 35%

FAVORISER UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION ET INCLUSION DES FEMMES AU MUNICIPAL

Devant ce portrait de la situation, nous confirmons la nécessité de favoriser une plus grande inclusion des femmes dans le milieu municipal pour éventuellement semer des graines en les initiant à l'appareil consultatif en place : les conseils de quartier du côté de l'Agglomération de Québec et les conseils municipaux des MRC. Nous tenterons aussi de démystifier les rôles des élu.e.s et celui de leur entourage par l'organisation d'une série d'activités en marge d'un conseil municipal.



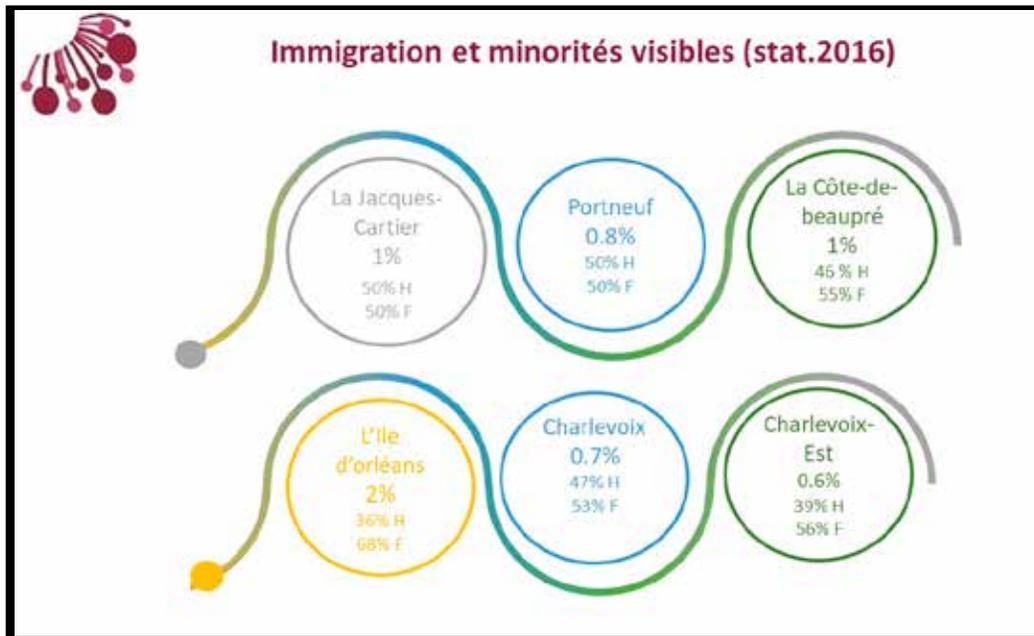
La gouvernance – résultats des élections 2021

Total des élu.e.s



2 - Portrait immigration – Région de la Capitale-Nationale

Avec ses 42 165 immigrants qui représentent à peine 6 % de sa population, la région de la Capitale-Nationale ressent moins l'effet de cette immigration sur ses communautés. Selon un barème de recherches universitaires pour avoir un impact significatif, il faudrait qu'une région ou une ville accueille un taux minimum de 10 % d'immigrants. Donc la région de la Capitale-Nationale étant au-deçà de ce pourcentage, l'impact de cette présence immigrante n'est pas facilement perceptible. Sur le plan des origines, on constate qu'en région l'immigration est non visible par la présence plus que majoritaire de gens qui partagent la même langue avec très peu de minorités visibles. De son côté, l'Agglomération de Québec se démarque davantage sur le plan de l'immigration en accueillant un plus grand nombre d'immigrants, dépassant la performance de la région de la Capitale-Nationale avec 7 %, incluant une présence plus importante de personnes d'ethnicités diverses.



Une démarche d'inclusion adaptée entre la grande ville et les régions

Dans le cadre de notre recherche pour l'atteinte d'une plus grande inclusion des femmes issues des minorités visibles et des groupes moins représentés, nous adapterons notre démarche à deux situations pour favoriser une plus grande inclusion des femmes issues de minorités visibles ou de groupes moins présents, notre démarche sera adaptée à ces deux situations.

1. Dans l'agglomération de Québec, nous considérerons dans le recrutement de participantes davantage les immigrantes, minorités visibles, car leur présence est plus importante qu'en région. Plus particulièrement dans la Ville de Québec, une analyse de la présence d'immigrants par quartier guidera nos choix d'activités sur le terrain.
2. En région, pour les six MRC, sur le plan de l'immigration, le taux demeure très faible et les impacts moins significatifs. Nous n'axerons pas notre démarche sur l'immigration, mais sur une analyse globale de la diversité considérant davantage les femmes confrontées à la pauvreté, les jeunes, et les aînées qui vivent de l'exclusion ou de l'isolement. La minorité visible est très faible et sur le plan linguistique, le français demeure incontournable. Donc, en ce sens, nous aborderons, malgré tout, les thèmes de la diversité avec en tête davantage l'idée de recrutement de la main-d'œuvre pour se préparer dans l'éventualité de pouvoir accueillir plus de nouveaux arrivants dans les régions.

3 - Revenu et démographie selon l'âge

La pauvreté est un des facteurs importants d'exclusion et d'isolement des femmes dans diverses sphères de la société. Deux groupes sont sous-représentés en fonction de leur âge et faible revenu : les jeunes et les aînées, considérant aussi leur faible présence à des niveaux décisionnels, nous souhaitons miser sur ces deux cibles pour favoriser une plus grande participation de femmes à nos projets-pilotes à venir. Les femmes en Capitale-Nationale gagnent annuellement 7 000 \$ de moins que le salaire médian total et près de 14 000 \$ de moins que le salaire médian des hommes de la région. Les jeunes femmes (25-34 ans) et les aînées (55-64 ans) sont aussi celles dont les revenus sont beaucoup moins si on se fie au revenu médian par groupe d'âge.

Revenu d'emploi médian, selon le groupe d'âge, par MRC (2019)



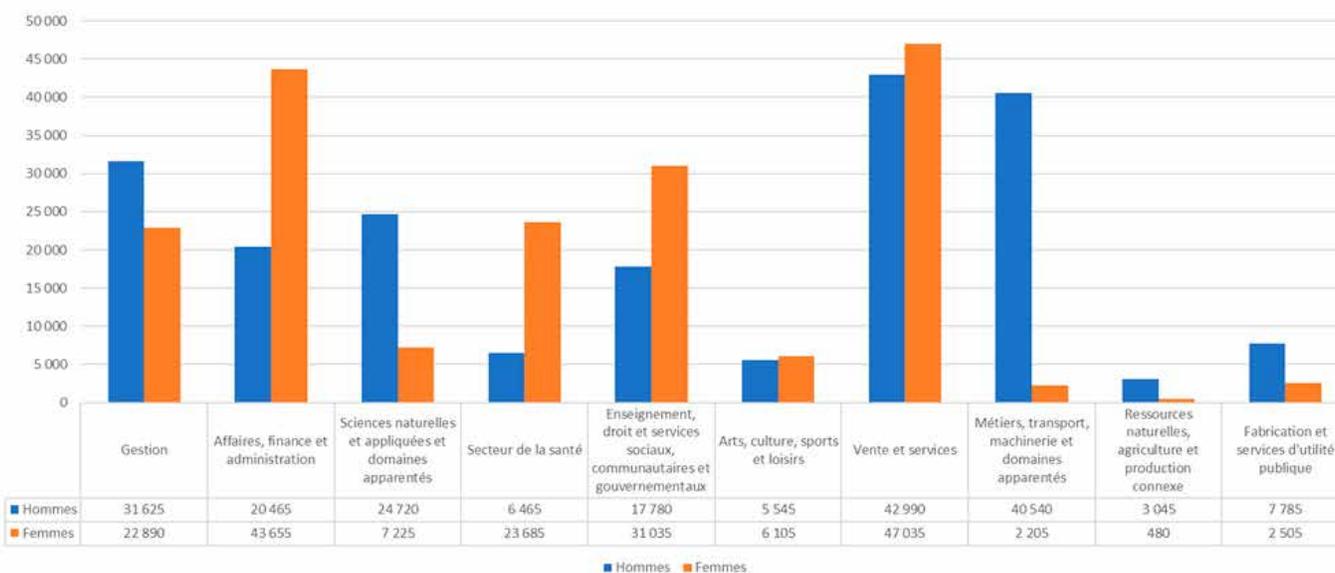
Un renforcement de la contribution des femmes souhaitée

En tentant de rejoindre et d'impliquer davantage les femmes, nous pourrions les sensibiliser à l'importance de leur contribution par leur vision différente des besoins dans leur communauté.

4 - Occupation des femmes – Métiers et professions

Sur le territoire de la Capitale-Nationale, avec une petite variante du côté de l'Agglomération de Québec pour l'administration publique et ses emplois de fonctionnaires, les femmes œuvrent principalement pour les soins de santé et assistance sociale, le commerce de détail, les services d'enseignement, les services d'hébergement et de restauration. Tous des secteurs d'emplois qui représentent beaucoup les notions du « Care ».

Type d'emploi - Hommes versus femmes



Précisons, que la crise sanitaire de la COVID-19 et ses impacts ont creusé les inégalités déjà existantes dont souffrent les femmes dans tous les domaines, de la santé à l'économie, en passant par la sécurité et la protection sociale. Les femmes ont été très mobilisées et présentes pour prendre soin des malades et combattre le coronavirus. Affectées selon leurs occupations, métiers et professions, les secteurs d'emploi touchés par la pandémie ont rendu les femmes (dont plusieurs ont été privées de leur gagne-pain), plus susceptibles de sombrer dans la pauvreté.

La charge de travail des femmes et la charge mentale liées à leurs emplois et revenus sont davantage affectées. Les femmes doivent plus souvent conjuguer avec les nombreuses responsabilités professionnelles et familiales, en exemple, la conciliation de la scolarisation à la maison des enfants, pour les mères monoparentales. Le travail invisible, tel que la gestion de l'horaire familial, les tâches domestiques, le soutien aux proches, n'a fait qu'augmenter en temps de pandémie et en confinement pour les femmes. Si nous souhaitons favoriser leur implication à des niveaux décisionnels au municipal, il faut prendre en considération le poids de leur occupation quotidienne puisque souvent le rôle d'élue ou de membres de comités consultatifs rime avec le double sinon le triple emploi du temps entre la charge familiale, le vrai gagne-pain et le travail de représentation.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE: LA MEILLEURE SOLUTION ACTUELLEMENT POUR FAVORISER L'IMPLICATION DES FEMMES.

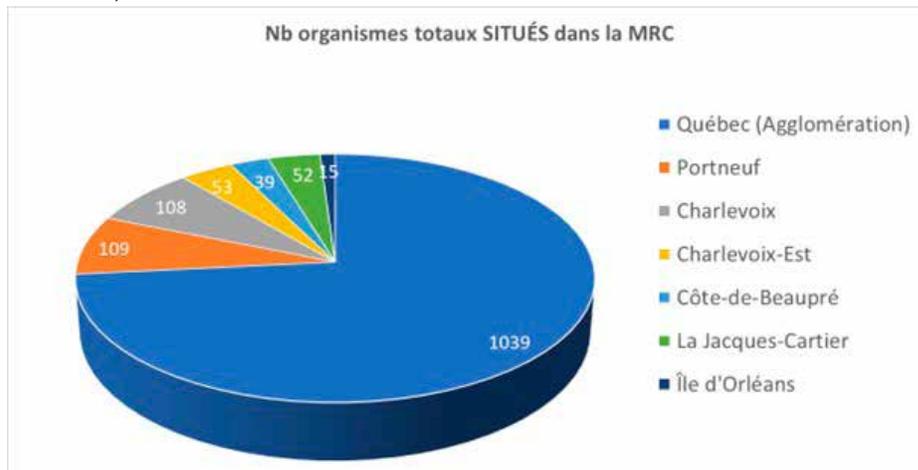
Comme une relation d'aide, familiale ou professionnelle, le CARE désigne tout à la fois l'activité de soin à une personne qui en dépend et le souci de la réception de ce soin, sa singularité résidant dans cette combinaison affûtée de compétences techniques et émotionnelles.

Le domaine du « Care » est un terme qui est à la fois un verbe d'action signifiant « s'occuper de », « faire attention », « prendre soin », « se soucier de » et un substantif qui pourrait, selon les contextes, être compris par soin, attention, sollicitude, se sentir concernée. Basé sur des notions de devoir, plutôt masculines, et des notions de relations humaines, plus féminines, le « Care » intègre la proximité et l'expérience. Il est davantage question de vulnérabilité, de sensibilité et de lien social. Prendre en considération ces notions dans notre démarche, nous permet de convaincre les femmes que l'implication « politique » est faisable et tout aussi enrichissante. Nous souhaitons démontrer aux femmes que leur présence en politique favorise le développement de notre société et dans une même perspective la déconstruction de la conception masculine qui en est faite. Bien entendu, il faut revoir et miser encore plus sur une conciliation-travail famille plus équitable dans tous les secteurs d'activités et d'emploi.

5 - Groupes communautaires

Considérant la nécessité de prendre en compte les besoins d'un plus grand nombre de citoyen.ne.s, certains élu.e.s ont affirmé entretenir une relation étroite avec les organismes et les groupes communautaires de leur municipalité. Leur appui et participation au développement et à l'offre de service dans nos communautés demeurent au cœur de la réussite de toute démarche d'inclusion. Reconnaisant leur apport et considérant leurs demandes de financement, d'appui et de pressions politiques requises pour développer de nouveaux services, la présence et le travail de ces groupes sur le terrain répondent directement aux besoins de la communauté. Selon la banque de ressources Québec 211, un répertoire de références citoyennes vers les ressources communautaires, publiques et parapubliques proches de chez eux, on décompte 1415* organismes communautaires (incluant les organismes gouvernementaux), dont une grande majorité (73%) est établie dans l'agglomération de Québec (1039 organismes).

Pour nos démarches et analyses, nous avons identifié et répertorié 79 organisations communautaires excluant les services gouvernementaux desservant la région de la Capitale-Nationale qui travaillent avec différents publics en lien avec notre recherche sur l'inclusion. En effet, ces organismes s'adressent à des publics variés touchant la diversité à savoir les personnes vivant avec un handicap, les personnes immigrantes et celles appartenant à des communautés culturelles, les aîné.e.s, les jeunes et les personnes issues des communautés autochtones, entre autres.



Conclusion de ce bilan et la suite des choses

Notre idée de départ étant de « repenser la participation citoyenne pour accroître l'implication et l'inclusion sociale des femmes dans nos municipalités », nécessitait de se doter d'un portrait récent du territoire, faisant ressortir les différentes réalités sur le terrain. À ces données, s'ajoutera l'analyse des résultats de notre enquête exploratoire par questionnaires (auprès du milieu municipal et des groupes communautaires) qui permettra une meilleure compréhension du système politique au municipal, de son fonctionnement et de son appareil consultatif.

Nous tenterons de mieux cerner les obstacles systémiques pouvant nuire à l'implication des femmes, dans toute leur diversité, à ces niveaux décisionnels. En s'inspirant de l'analyse de ces données et considérant nos constats, nous appuierons notre démarche sur des données actuelles menant à la réalisation de nos deux projets-pilotes. Répondant à des réalités différentes, entre les grands centres, les villes et les municipalités en région, nous espérons être mieux informées pour aller à la rencontre des femmes qui pourraient être intéressées par la politique municipale et, dans une même optique, à s'impliquer dans leur municipalité.

Quelques mots sur les projets-pilotes à venir

Avec pour but de démystifier le fonctionnement, les procédures d'un conseil municipal ainsi que le rôle des élu.e.s à différents niveaux du conseil (membres du comité exécutif, présidente de comités ad hoc, etc.), le Réseau souhaite valoriser le rôle du citoyen.ne, faisant valoir l'importance de la participation citoyenne aux activités démocratiques de leur communauté. Pour cela, nous réaliserons deux projets pilotes qui regrouperont des femmes des divers milieux sociaux et origines afin de réaliser des ateliers d'initiation à la consultation publique au niveau politique municipale par des ateliers d'échanges, d'information et de formation. Tout cela dans le but de favoriser l'inclusion et une mixité du vécu, teintées par la diversité du tissu social de nos communautés. Du côté de Québec, le projet sera fait en collaboration avec les conseils de quartiers tandis que du côté des régions environnantes, pour le deuxième projet, nous souhaitons que ce soit fait en collaboration avec les six MRC de notre territoire.

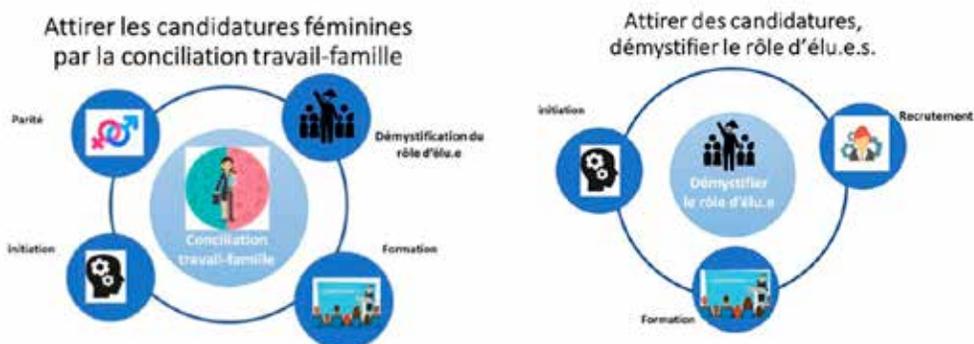
Tout en considérant les différences et la diversité, ces deux projets auront pour objectif de favoriser la participation citoyenne dans le but de sensibiliser les femmes à leur apport au sein des municipalités, reconnaître leur force et les avantages de participer à la vie politique municipale, démystifier le fonctionnement, les procédures d'un conseil municipal ainsi que le rôle des élu.e.s pour valoriser le rôle du citoyen et l'importance de la participation citoyenne aux activités démocratiques de leur communauté.

Six grands thèmes qui ressortent de notre démarche et rencontres avec les MRC

À la lumière de notre démarche par sondage et rencontres avec les MRC et élu.e.s, voici six grands thèmes qu'on vous propose d'aborder ou d'inclure dans les réflexions durant vos ateliers d'échanges :

1. Démystifier le rôle d'élues permettrait une plus grande conscientisation, l'appréciation et la participation citoyennes, en particulier celles de femmes. (définition des rôles et de l'appareil municipal – grands dossiers sociaux et politiques – mode de communication et relation avec les organismes communautaires et les citoyens – faire valoir l'apport de femmes, la nécessité d'avoir une vision féminine autour de la table des élu.e.s)

Les efforts à déployer pour assurer la diversité au sein du conseil municipal



Selon les participant.e.s à notre étude par sondage, pour attirer les candidatures féminines, il faudrait miser sur la conciliation travail-famille, 25% soutiennent que c'est l'une des mesures les plus adoptées par les municipalités qui pourrait favoriser l'augmentation des candidatures féminines. La démystification du rôle d'élue.e.s, la formation et l'initiation permettraient peut-être de convaincre davantage les femmes et atteindre la parité? Cela passe par des formations et une initiation à la politique ainsi qu'un recrutement. Il faut d'abord : intéresser les gens à la politique municipale afin d'en assurer la relève; accroître la candidature des femmes, l'initiation et la formation demeurent importantes pour permettre aux personnes issues de la diversité de mieux cerner les enjeux liés à la politique municipale.

2. La conciliation travail-famille est un incontournable pour atteindre la parité au sein de conseil de ville, favoriser l'implication citoyenne et faciliter le recrutement grâce à la formation et à l'initiation des femmes à l'appareil consultatif municipal. Attention, pas seulement la mère et les enfants, mais la fille, sa mère et son père (les femmes sont aussi les proches-aidantes). Les femmes ont sur leurs épaules : la famille, les parents, leur vrai job (gagne-pain) et le rôle d'élue ou de bénévole à assurer. Les municipalités ont exprimé à 25 % que la conciliation travail-famille / vie politique est une mesure incitative d'inclusion incontournable comme la Municipalité amie des aîné.e.s - MADA (84%) et la politique familiale (74%).
3. La communication : Maintenir et favoriser les dialogues et les communications auprès de citoyen.ne.s, visant l'atteinte des objectifs d'inclusion et la reconnaissance des groupes communautaires et les minorités à considérer. Les groupes communautaires favorisent le contact direct avec les élu.e.s. Beaucoup de femmes sont actives dans le communautaire (directrices et bénévoles) comme porteuses de dossiers... c'est par des communications aux noms des groupes qu'elles représentent qu'elles entrent souvent dans l'arène politique.
4. Image publique et proximité des élu.e.s avec les citoyen.ne.s : ce n'est pas linéaire – la relation est bonne et mauvaise. Il faut briser l'image publique de la politique qui a mauvaise presse. La politique est souvent perçue comme du chialage, l'impact des médias sociaux sur l'image publique personnelle pèse (harcèlement, violence verbale, écrite et physique, etc.) comment aller au-delà de cela, comment gérer la relation sur le terrain (la proximité des élu.e.s. citoyen.ne.s en région versus la situation différente dans les grandes villes). Plus forte exposition en région. Médiatisation des femmes et l'image politique des femmes sont plus sévères - beaucoup d'intolérance envers les femmes versus les hommes (exemples Marois et Dorion).
5. Omniprésente dans nos constats, la difficulté de recrutement, face à la pénurie de la main-d'œuvre, conjuguée aux moyens financiers et aux ressources humaines limitées des municipalités, ralentirait l'atteinte de la diversité au sein des MRC et municipalités. Rémunération des élu.e.s non attrayante dans les régions versus surcharge de travail, versus le coût humain et familial de devenir une personnalité publique.
6. Parité, équité et diversité, une plus grande inclusion reposerait sur une collaboration accrue avec les groupes communautaires pour bénéficier de leurs ressources et de leur expertise. Les municipalités fournissent des efforts en fonction de leur moyen, de leurs ressources financières et humaines. Ce que l'on vise dans un premier temps c'est l'atteinte de la parité, l'augmentation des candidatures féminines et de la rétention des femmes au municipal. Dans l'avenir, nous visons l'intégration d'une plus grande diversité au sein des conseils municipaux (personnes vivant en situation d'handicap, minorités visibles, autochtones, et autres, etc.).

La représentativité et diversité souhaitée



Toujours selon les participant.e.s à notre étude par sondage, les municipalités considèrent comme essentiel l'enjeu de la diversité au sein de leur équipe et de leur administration (72%). Les répondants affirment que la composition de leur équipe est représentative de la diversité de leurs citoyens (63%) et que la représentativité des femmes au sein de leur équipe est supérieure ou égale aux hommes (61%). Si on se réfère à ce graphique, face à la pénurie de main-d'œuvre et au manque de personnel, le recrutement est au cœur des avenues d'inclusion, cependant, la compétence demeure un critère principal, malgré un désir d'égalité et d'équité, considérant les moyens parfois très limités de municipalités. Selon nos répondants, il faut communiquer, sensibiliser, consulter et mettre en place des comités consultatifs, car selon eux cela passe par la communication et la collaboration. Au-delà des tribunes utilisées, les organismes souhaitent être plus consultés et qu'on ait davantage recours à leur expertise afin de pouvoir cerner leurs besoins et participer davantage au développement de la municipalité.

OSER SE LANCER

JULIETTE LACOMBE

Étudiante

Réseau femmes et politique
municipale de la Capitale-Nationale



Décider de se lancer en politique, que ce soit au municipal ou au provincial, n'est pas un projet à prendre à la légère. Il s'agit d'un poste représentant une lourde responsabilité dans lequel il faut avoir beaucoup de maturité, puisqu'il faut prendre des décisions en faveur des citoyens. Cependant, bien qu'on associe souvent le rôle de député aux personnes mûres avec beaucoup d'expériences de vie, on voit de plus en plus de jeunes adultes tenter leur chance dans différents conseils. Ces jeunes politiciens dans l'âme apportent avec eux une vision nouvelle et plus jeune sur la politique, touchant ainsi les jeunes électeurs avec des sujets d'actualité qui leur tiennent à cœur. Que ce soit au sujet de l'environnement, des diversités ethniques et des genres ou même des activités permettant de se reconnecter dans les périodes plus difficiles (notamment au cours des dernières années), les jeunes aiment se sentir inclus et compris par le pouvoir décisionnel. C'est pourquoi il est important de parler d'inclusion lorsqu'on pense à la politique.

En 2022, il faut accueillir le changement au sein des gouvernements. L'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, la religion et même l'opinion d'un individu ne devraient pas être des barrières pour réaliser son rêve ou pour vivre de sa passion. Il faudrait, au contraire, encourager tous ces jeunes à oser se lancer. D'autant plus qu'aujourd'hui, plusieurs programmes et organisations encouragent tous ces groupes en leur offrant un soutien financier ou des formations. Il faut favoriser l'inclusion dans les milieux gouvernementaux afin de représenter la population avec plusieurs profils différents. Un conseil de ville ne peut être représentatif de la population s'il est composé uniquement d'homme blanc dans la cinquantaine d'années. Il faut également qu'il y ait des femmes et des jeunes qui s'impliquent afin d'avoir un conseil représentatif des habitants de la ville. Ainsi, les électeurs sont mieux représentés selon leur âge, leur sexe ou leur origine ethnique.



Enfin, si vous ne pensez pas avoir le profil d'un politicien, mais qu'il s'agit d'un domaine qui vous intéresse fortement, ne vous laissez pas influencer par l'image que la société projette du politicien parfait. Il n'y a pas de critère autre que l'amour envers les citoyens et la volonté de vouloir faire une différence qui compte pour être un bon ou une bonne politicienne. Si vous avez de l'esprit d'équipe, que vous êtes un bon leader et que vous avez des idées plein la tête, n'hésitez pas à tenter votre chance dans votre conseil de ville afin de représenter les citoyens. Osez vous lancer et faites une différence!

MESDAMES, Y ÉTIEZ-VOUS ?

Soirée de femmes à l'hôtel de ville de Québec



Album photos souvenirs d'un moment inoubliable dans un lieu décisionnel et symbolique dans le cadre d'une soirée de découverte des coulisses de l'hôtel de ville de Québec.

Merci aux élues qui tracent le chemin aux femmes vers la politique.



Nous saluons et remercions aussi la trentaine de femmes présentes.

Merci à la Ville de Québec pour ce précieux accueil !

Crédits photo: Ville de Québec et Léonie Adeline Mandang



MERCI À NOS PARTENAIRES, COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Notre Réseau éprouve une grande fierté envers les appuis reçus et ses collaborations avec le milieu. C'est pourquoi, nous tenons à remercier toutes et tous celles et ceux qui contribuent à la réalisation de son projet actuel, Je m'implique dans ma municipalité, et à la publication de ce magazine Ensemble avec nos différences. Merci à notre partenaire financier Femmes et Égalité des Genres Canada. Merci à nos élu.e.s pour leur précieux appuis.

Notre projet sur l'inclusion est réalisé grâce à l'appui financier de



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Objectif **PARITÉ**

Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale




Julie Vignola
Députée fédérale de Beauport-Limoulou

2040, avenue Saint-Joseph, bureau 201
Québec (Québec) G1E 2W7
julie.vignola@parl.gc.ca
418 669-2133

TOUT QUÉBEC

LE DÉPART DES FEMMES

JulieVignolaQuebec JulieVignolaQc JulieVignolaML JulieVignolaQc



DÉPUTÉE DE BEAUPORT • CÔTE-DE-BEAUPRÉ • ÎLE D'ORLÉANS • CHARLEVOIX

CAROLINE DESBIENS

*fait équipe
avec vous!*

BUREAUX

Bureau principal
1749, boul. Sainte-Anne, bureau 140
Ste-Anne-de-Beaupré, Québec, G5A 2C3
Tél. : 418 827-6776 Téléc. : 418 827-7077

735, boul. de Compté, bureau 102
La Malbaie, Québec, G5A 1T1
Tél. : 418-665-6566 Téléc. : 418-665-6166

caroline.desbiens@parl.gc.ca

Osez passer à l'action

Osez le Réseau!



Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale

Femmespolitique.net

En visioconférence

26 janvier 2023 • 19 h

Mieux gérer la diversité pour favoriser
l'accueil des immigrant.e.s



Avec Fatna Chater, directrice générale
Service d'orientation et d'intégration
des immigrants au travail (SOIT)

Que ce soit pour contrer les enjeux
démographiques, le ralentissement de croissance
de la population active et la rareté de la main-
d'œuvre, l'accueil d'immigrants favorise la vitalité
économique.

Pour maximiser la contribution de cette incontournable immigration à
la prospérité économique, le Québec s'est doté d'un ensemble d'outils
pour s'assurer d'attirer et de sélectionner des personnes immigrantes
qui répondent à ses besoins. En plus d'enrichir la culture québécoise
favorisant la pleine participation à la vie des personnes aux origines de
plus en plus diversifiées, des outils d'accueil et de gestion de la diversité
culturelle sont offerts par le SOIT. Fatna Chater nous fera découvrir
quelques éléments-clés pour comprendre davantage l'immigration au
Québec, mieux gérer la diversité culturelle et favoriser l'accueil et la
rétention des immigrants au sein de nos communautés.

À surveiller:
Projets-pilotes
d'inclusion



ATELIERS DE DÉMYSTIFICATION DU RÔLE D'ÉLUE

Dans le cadre de son projet *Je m'implique dans ma municipalité*, en leur faisant
vivre une expérience au sein de l'appareil consultatif municipal, le Réseau
souhaite mobiliser et accompagner les femmes dans leur participation citoyenne.
Une série d'activités de présentation, d'initiation et d'intégration dans la vie
permettra de renforcer le vivre-ensemble et valoriser les bienfaits d'une plus
grande diversité grâce à l'implication accrue de toutes les femmes. Ces projets-
pilotes sont prévus au sein de conseils de quartier de la Ville de Québec et dans
chaque MRC pour démystifier le rôle des élu.e.s municipaux tout en faisant valoir
l'appareil consultatif municipal (dates et lieux à préciser en début d'année 2023).
Pour inscription et information, contactez Anne Marie Asmar, chargée de projet,
418-681-6211 poste 234 ou par courriel à rfemmespolitique@gmail.com.

En présentiel

(lieu à déterminer)

2 mars 2023
10 h à 15 h

La parité au municipal : comment y parvenir?

Chantier de réflexion dans la région de la Capitale-Nationale



GRUPE
femmes
POLITIQUE
DÉMOCRATIE
Canada

Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie vous convie à un
chantier de réflexion sur les pistes d'action menant à la parité
au sein des conseils de ville. Cette activité comporte un état de
situation et des ateliers visant à réfléchir ensemble aux solutions
possibles pour atteindre la parité au palier municipal. Venez
partager vos idées et ainsi améliorer notre démocratie!

30 mars 2023 • 19 h



**Adopter des pratiques de communication et
d'écriture inclusive pour relever les enjeux d'équité**

Avec Isabelle Gilbert
Directrice générale
CDEC de Québec



21 avril 2023 • 12 h 30 à 14 h

**Villes inclusives et territoires inclusifs, l'urbanisme
au service des femmes**



Avec Winnie Frohn
Professeure retraitée
et ancienne élue
impliquée dans la création des conseils
de quartier à Québec

UQÀM

et Sylvie Paré, professeure titulaire
Département d'études urbaines



Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale

10 ans

418 681-6211 poste 235
femmespolitique@gmail.com

femmespolitique.net