Je m'implique dans
ma municipalité.
ÉGALITÉ • ÉQUITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION
Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada
Réseau femmes et politique municipale
de la Capitale-Nationale

Déroulement de la rencontre

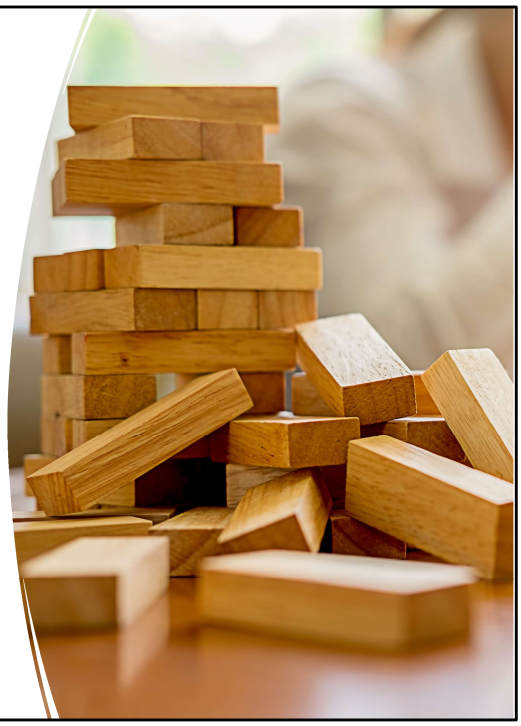
1. Accueil
2. Présentation du projet
3. Survol des nos premières démarches
4. Principaux faits saillants du sondage
5. Prochaines activités et collaborations possibles
6. Période d'échange

La réalisation de ce sondage permet de mieux comprendre le fonctionnement de l'appareil consultatif municipal.

Par conséquent, cela va nous permettre de revoir nos outils d'accompagnements et d'être plus agile dans nos démarches et activités de recrutement et d'initiation prévues à l'hiver 2023.

Retour sur notre démarche

- Revue de littérature
- Portrait statistique de la région
- Étude exploratoire



Démarche en trois temps, jusqu'à maintenant

- Revue de littérature (survol des recherches universitaires et gouvernementales)
- Statistique de l'immigration
- Statistique sur la gouvernance (élections de 2021)
- Étude exploratoire: le sondage au cœur de cette présentation

L'inclusion:

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.

- C'est sur ce principe qu'on a initié notre démarche.

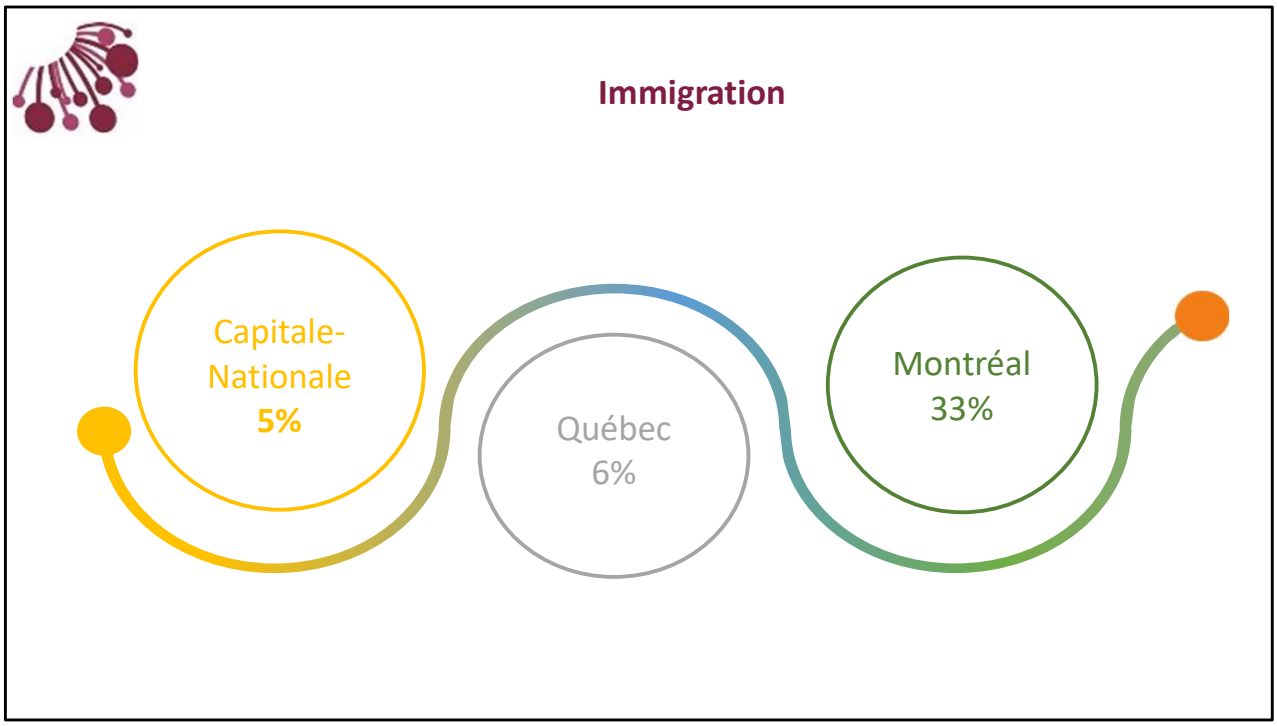
Part de la population immigrante :

- Au Québec : 13,7%, annuellement
- 85% s'installe à Montréal

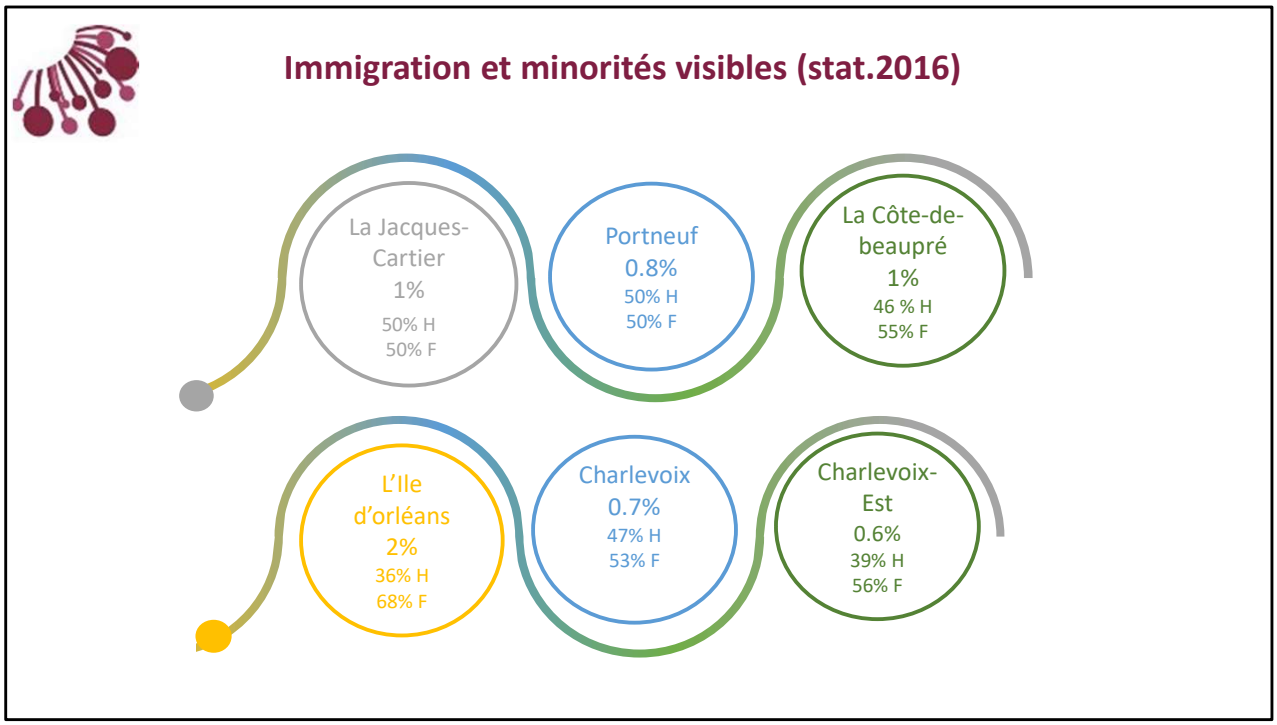
Région de la Capitale-Nationale

- Ville de Québec : 6 %
- Dans les MRC plus ou moins 1%

Source: SOIT- (stat.2018) et notre étude-maison (Statistique Canada 2019)



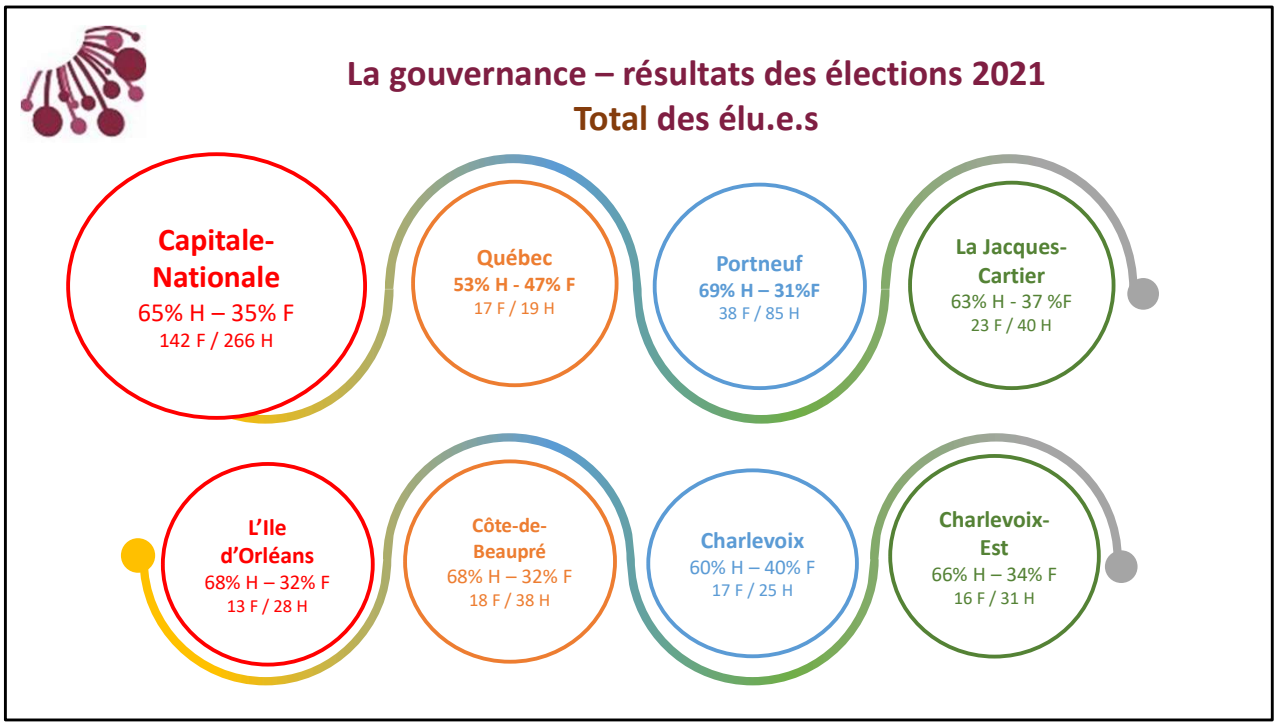
Pour avoir un impact significatif dans l'organisation des communautés, on dit qu'il est nécessaire d'avoir un minimum d'un pourcentage de 10 % de la population qui soit immigrante. Les impacts de l'immigration se font donc, moins sentir à Québec et encore moins à l'extérieur de la ville de Québec.



À la fois. Il faut considérer l'accueil de nouveaux arrivants en région pour contrer la pénurie de main-d'œuvre et surtout stopper le déclin démographique.

En lien avec notre sondage, **55% des personnes** interrogées affirment que le processus d'accueil pour les personnes et les familles immigrantes de leur municipalité doit être revu en totalité ou en partie.

À ce pourcentage, s'ajoutent **17% qui disent que ce processus d'accueil est inexistant dans leur municipalité. Sur le plan de l'accueil des immigrants, i**l y a donc du travail à faire.

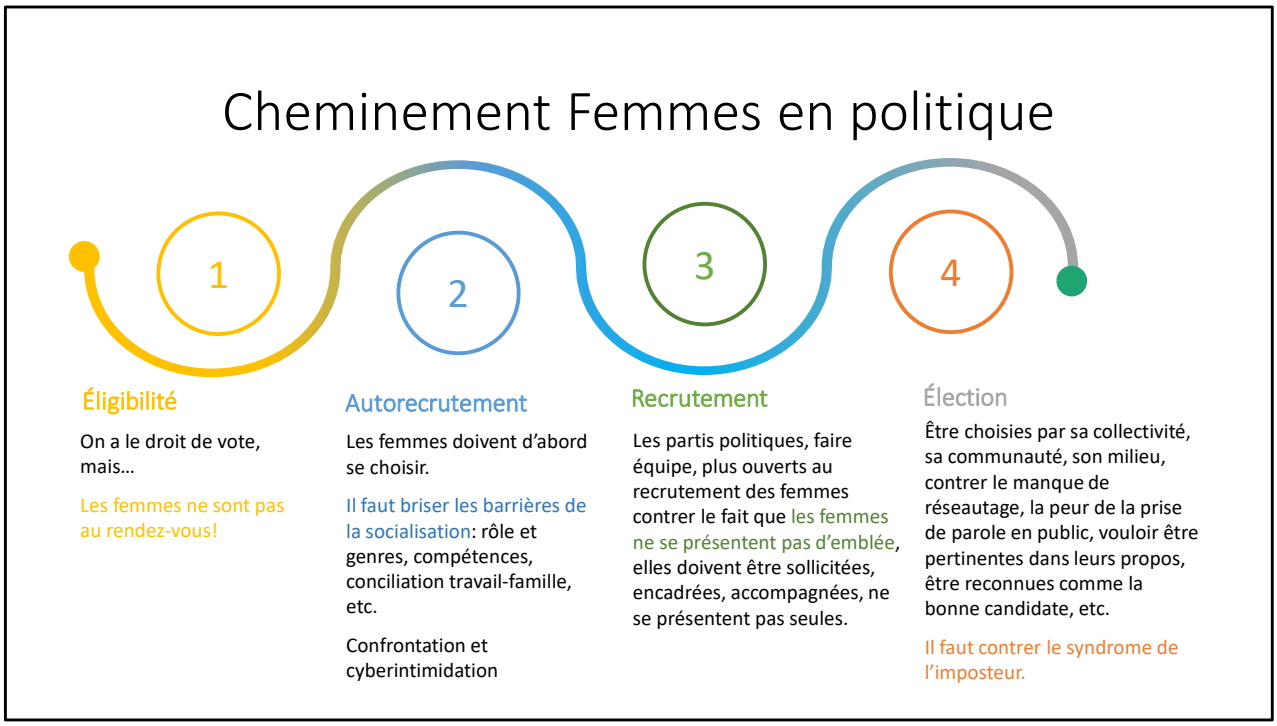


L'autre thème principal sur lequel on s'est penché est: la gouvernance.

On compte **36,4%** des femmes élues au Québec et **35 %** dans la Capitale-Nationale. Ces résultats démontrent que du travail de mobilisation reste à faire pour le recrutement et l'élection de femmes. La parité demeure difficile à atteindre.

Nous misons sur une plus grande parité pour favoriser une plus grande inclusion.

C'est en misant sur la parité et non pas les disparités culturelles que nous allons nuancer nos démarches considérant que la problématique est moins l'immigration, mais davantage la mobilisation des jeunes femmes et les ainées.



C'est sur le cheminement des femmes en politique municipale que les efforts doivent être investis par notre Réseau.

On souhaite travailler pour que :

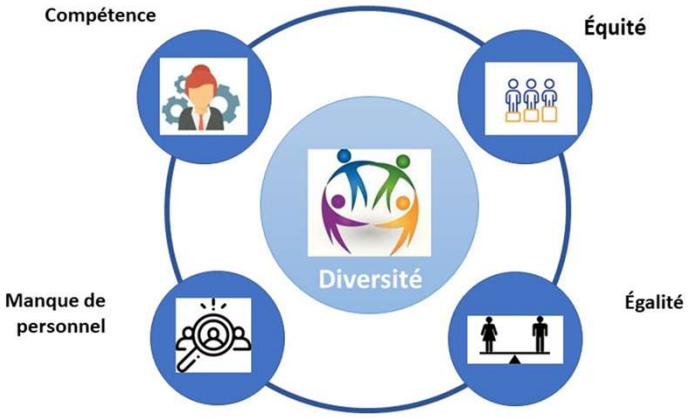
- ✓ Les femmes se choisissent d'abord !
- ✓ Et briser les barrières de :
  - De la socialisation
  - Des rôles et genres préétablis par nos sociétés
  - Pour favoriser la conciliation travail-famille
  - Et dépasser les notions de compétence

Il faut démystifier le rôle d'élues.

On souhaite comprendre davantage le système politique aux municipales et son appareil consultatif et identifier les freins possibles à l'implication des femmes.

- De l'intérieur (par sondage auprès des MRC-gestionnaires et élue)
- et de l'extérieur (par sondage auprès d'organismes communautaires, et leur collaboration avec les municipalités pour desservir la communauté).

La représentativité et diversité souhaitée



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 leur citoyen **(63%)** et que la représentativité des femmes au sein de leur équipe est plus ou égale aux hommes **(61%).**

Si on se réfère à ce graphique :

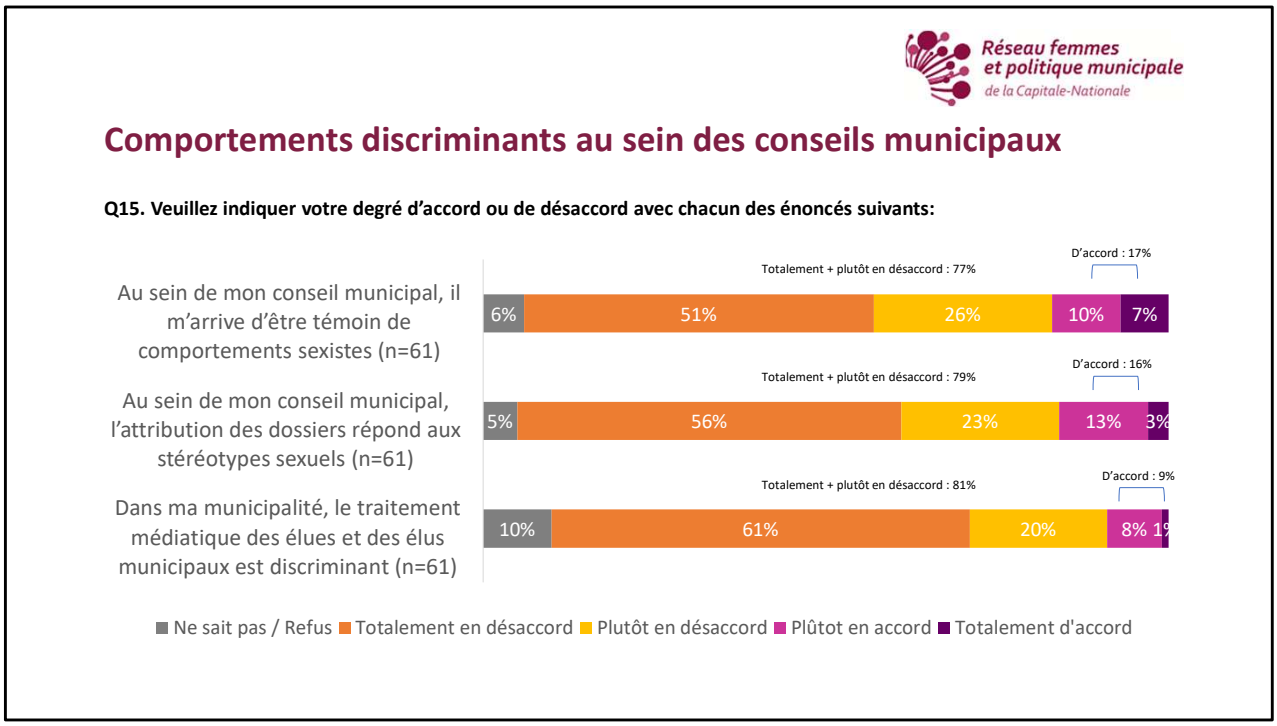
- Face à la pénurie de main-d'œuvre et au manque de personnel, le **recrutement** est au cœur des avenues d'inclusion, cependant, la **compétence demeure un critère principal**, malgré un désir d'égalité et d'équité, considérant les moyens parfois très limités de municipalités.

Les groupes communautaires vont dans le même sens et affirment être à 60 % en accord avec le fait que leur municipalité **pose des gestes d'inclusion significatifs** pour leur clientèle.

- Par contre, pour les groupes, **le recrutement a lui seul ne suffira pas,**
- d'autres problématiques sont soulevées telles que:
    - ✓ **Soutenir l'accueil** des immigrants déjà sur place via **l'aide au logement et à l'emploi.**

Pour répondre à notre question à savoir comment les municipalités peuvent favoriser l'inclusion des femmes et des individus issus de la diversité, les répondants soutiennent que cela passe par la communication et la collaboration.

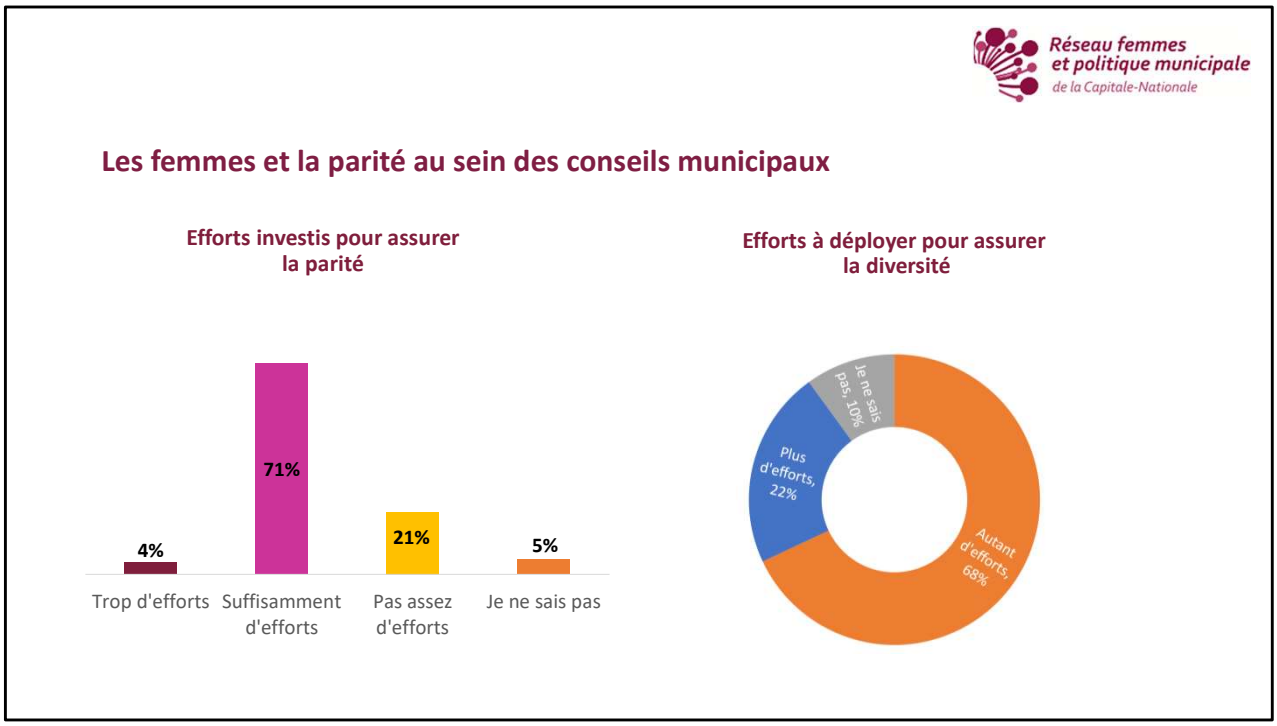
Pour ce faire, il faudrait consulter de prime abord les organismes travaillant avec ces différents publics afin de mieux pouvoir cerner leurs besoins et les faire participer.



Au niveau des comportements discriminants, ce qu'on remarque il y a encore du travail encore à faire:

- **17 % (comportement),**
- **10% (attribution de dossiers)**
- **9% (traitement médiatique)**

Malgré ces faibles pourcentages, les impacts sur les femmes sont majeurs face à leur décision de faire de la politique.



Au sujet de la parité

- 71% des élu.e.s interrogé.e.s sont d'avis qu'il y a suffisamment d'efforts de déployés pour assurer la parité au sein de leur conseil municipal.

Au sujet des efforts à investir pour la diversité

Les répondants soutiennent à 90% qu'il faudrait déployer plus d'efforts afin d'assurer une plus grande diversité au sein du conseil municipal.

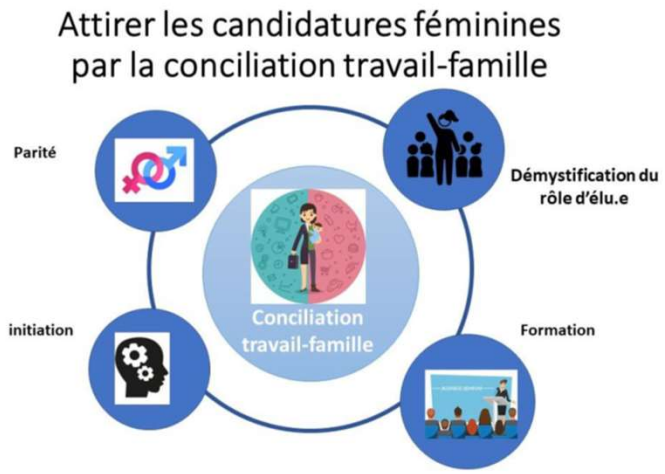
Tout comme les municipalités, 44% des organismes interrogés affirment que leur municipalité ne ferait pas suffisamment d'efforts pour favoriser la parité, l'équité, l'inclusion et la diversité sur le territoire.

(Comparaison des deux graphiques) 22% soulignent qu'il n'y a pas assez d'efforts de déployés contre 4% qui affirment qu'il y en a trop.

C'est dans la bonne voie, il faut maintenir en ce sens!

Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale

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



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'élu.e.s, la formation et l'initiation permettrait peut-être de convaincre davantage les femmes et atteindre la parité?

Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale

Mesures en vigueur d'inclusion dans les municipalités/MRC

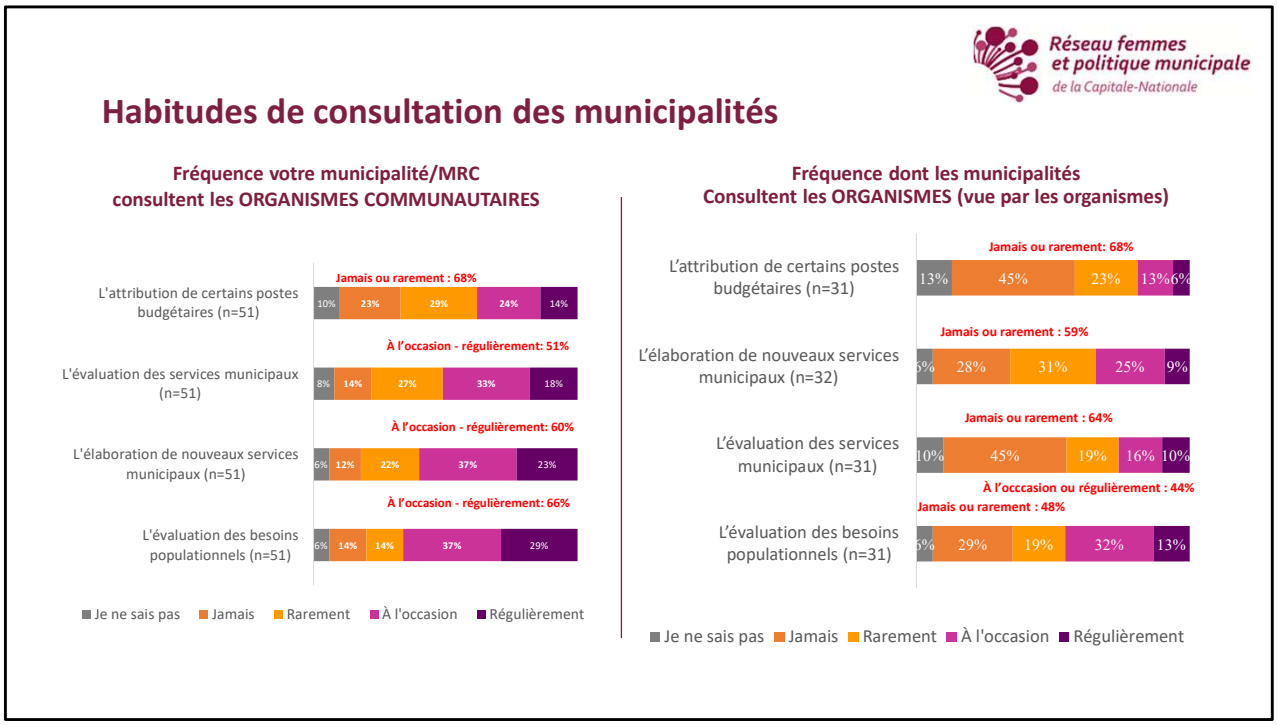
Municipalité amie des aînés (MADA)	**84%**
Politique familiale	**74%**
Mesures de conciliation famille-travail-vie politique	25%
Heures des séances du conseil adaptées pour les jeunes parents	23%
Municipalité amie des enfants (MAE)	16%
Appui à la campagne Municipalité alliée contre la violence conjugale	16%
Politique de communication inclusive	13%
Comité consultatif femmes	2%

Des mesures incitatives permettent aux municipalités de faciliter la participation des citoyen.ne.s aux activités de consultation et d'information.

Les deux mesures les plus implantées:

MADA (84%) et la politique familiale (74%).

Seulement 2% des répondants indiquent avoir un comité consultatif de femmes. **Pourtant, un tel comité permettrait de relier les mesures en vigueur vers une participation plus décisionnelle et de bonifier l'implication des femmes en démystifiant leur apport au sein de l'appareil consultatif et démocratique municipale.**



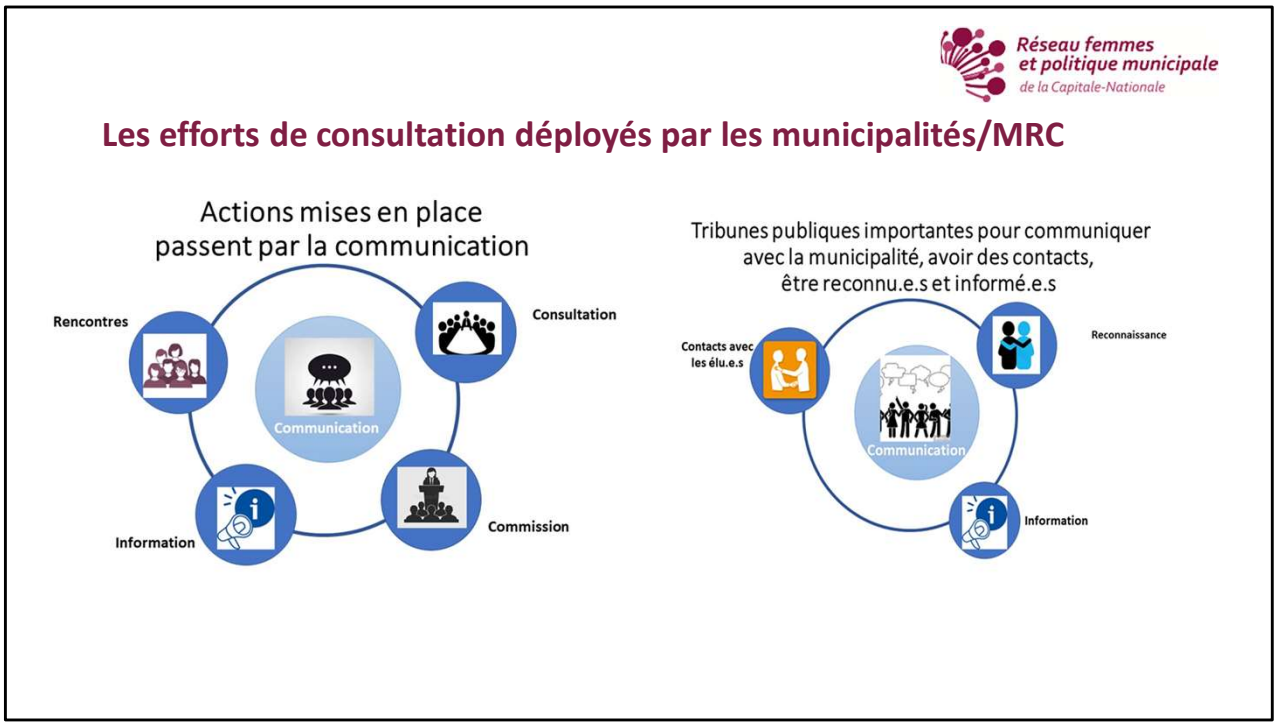
Les habitudes de consultation des municipalités et MRC sont reconnues.

Selon les MRC/municipalités

- Les répondants affirment consulter régulièrement ou à l'occasion leurs citoyen.ne.s et organismes communautaires.
- Cela étant, on remarque que l'attribution de certains postes budgétaires est l'activité pour laquelle elles consultent le moins (68%).
- Aussi, pour ce qui a trait à l'évaluation des besoins et de nouveaux services dans leur élaboration, les répondants affirment que majoritairement leur municipalité a l'habitude de consulter les citoyens et leurs organismes communautaires.

De leur côté, les organismes communautaires considèrent:

- qu'ils ne sont pas assez consultés par les municipalités.
- En majorité les répondants soutiennent qu'ils ne sont jamais voire rarement consultés tant pour l'attribution budgétaire que pour l'élaboration des services.
- Par contre, ils sont divisés face à leur consultation pour l'évaluation des besoins populationnels (44 % et 48%)



Selon nos répondants MRC, il faut communiquer, sensibiliser, consulter et mettre en place des comités consultatifs, car selon eux cela passe par la **communication** et la **collaboration**.

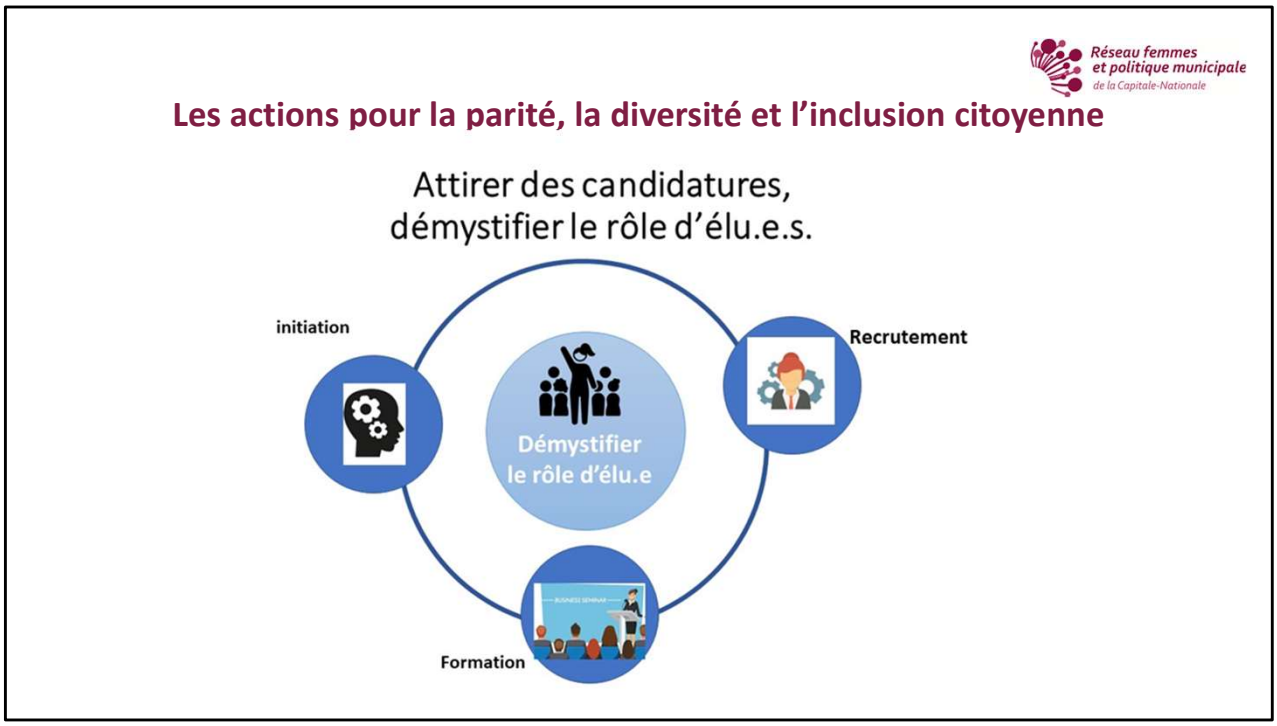
Pour leur part, les organismes affirment souhaiter être plus consultés afin de pouvoir cerner leurs besoins et participer davantage au développement de la municipalité. Ceci dit, selon eux, il faudrait conserver et solidifier les relations et contacts avec les élus afin que la communication puisse se faire plus facilement et que leurs besoins puissent être soumis de manière directe et sans intermédiaires.

Les deux croient que la sensibilisation et la mise en place d'un comité consultatif permettraient de comprendre les besoins, mais surtout de discuter de manière libre sur les attentes des citoyens.

Différentes tribunes sont offertes et utilisées par les organismes pour exprimer leurs besoins ou faire entendre leurs voix. Par contre, ils privilégient davantage:

- de s'exprimer directement auprès de leurs élu.e.s municipaux (63%),
- lors des consultations citoyennes (58%)
- ou auprès des candidat.e.s lors des élections municipales (56%).

Au-delà des tribunes utilisées, les groupes expliquent que cela passe en partie par des contacts individuels. Ils souhaitent qu'on les reconnaisse davantage et qu'on ait recours à leur expertise.



La démystification du rôle d'élu.e.s 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 demeure important pour permettre aux personnes issues de la diversité de mieux cerner les enjeux liés à la politique municipale.

Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale

Les actions pour la parité, la diversité et l'inclusion citoyenne

	D'accord	En désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
Démystifier le métier d'élues et d'élus afin de favoriser l'engagement en politique municipale.	**80%**	6%	6%	8%
Sensibiliser et engager les jeunes à la politique municipale	**80%**	8%	6%	6%
Sensibiliser les élues et élus à la parité dans l'année qui précède les élections.	**72%**	12%	12%	4%
Développer des outils et/ou des guides spécifiques sur les questions d'équité et d'inclusion.	**69%**	2%	20%	8%
Accompagner les municipalités pour l'adoption d'une politique d'égalité.	**68%**	4%	16%	12%
Organiser des activités de réseautage pour les femmes et les hommes.	**63%**	8%	22%	6%
Offrir des formations spécifiques sur les questions de parité et d'inclusion aux élues et élus.	**57%**	4%	29%	10%
Accompagner les municipalités pour la création d'un Comité consultatif femmes.	**46%**	10%	32%	12%
Faire des représentations politiques favorables aux quotas.	**38%**	18%	32%	12%

Lise…

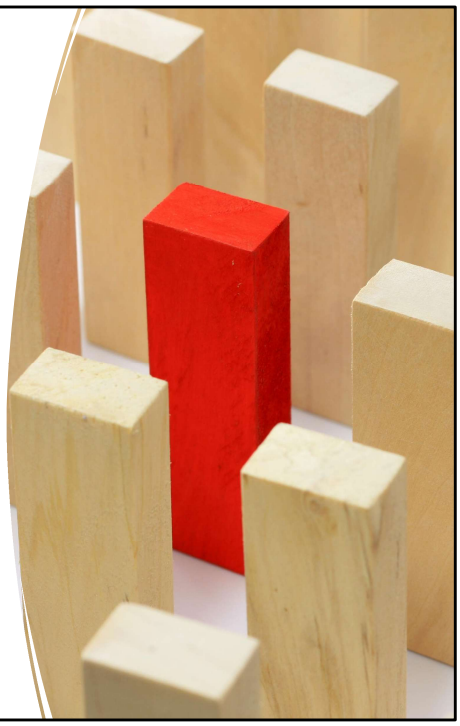
Parmi les neuf actions proposées pour la parité, la diversité et l'inclusion citoyenne, deux obtiennent l'appui de 80% des personnes interrogées : démystifier le métier d'élues et d'élus afin de favoriser l'engagement en politique municipale, et sensibiliser et engager les jeunes à la politique municipale.

- **72%** d'entre eux, pensent que la sensibilisation des élu.e.s en est une autre.
- 46% aimeraient que l'on crée des comités consultatifs de femmes
- 38% souhaiteraient qu'on évalue la possibilité de quotas

Sur ce dernier sujet, Notre Réseau souhaite consulter davantage ses membres et réalisera dès cet automne des activités de réseautage sur ces sujets.

Cinq grands thèmes

1. Démystifier le rôle d'élue,
2. Insister sur la conciliation travail-famille,
3. Maintenir et favoriser les dialogues et les communications,
4. Relever le défi du recrutement
5. S'ouvrir sur une plus grande inclusion (parité, équité et diversité).



À la lumière de notre démarche de cette réflexion : Cinq grands thèmes s'imposent:

1. Démystifier le rôle d'élues permettrait une plus grande conscientisation, l'appréciation et la participation citoyennes, en particulier celle de femmes.
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, aidé de formations et d'initiation à l'appareil consultatif municipal.
3. Maintenir et favoriser les dialogues et les communications auprès de citoyen.nes, visant l'atteinte des objectifs d'inclusion et la reconnaissance des groupes communautaires et les minorités à considérer.
4. 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.
5. 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.

Conclusion

- D'offrir des séances d'information et d'initiation sur les communications inclusives et la gestion de la diversité culturelle dans le cadre de notre programmation 2022-2023;
- De bonifier nos activités d'accompagnement des femmes au sein de l'appareil consultatif municipal par la réalisation de projets-pilotes à l'hiver 2023, en y incluant des ateliers d'initiations et de démystification du rôle d'élu.e.s.
- Pour les municipalités et MRC qui ne l'ont pas encore fait et qui le souhaite, accompagnement dans la rédaction de politique d'égalité et d'inclusion.

Enfin, nous terminons cette analyse en ressortant le bilan des commentaires et propositions sur l'apport attendu envers un Réseau comme le nôtre, c'est-à-dire la nécessité de poursuivre le travail sur le terrain afin que la participation citoyenne soit un thème visible en tout temps en amont des campagnes électorales.

Tout en favorisant le réseautage, l'échange d'idées et l'implication à moyen et long terme des femmes, nous proposons donc :

La parole est à vous!

Merci pour votre accueil
et participation!!!
Je m'implique dans
ma municipalité.
PARITÉ • DIVERSITÉ • INCLUSION • ÉQUITÉ
Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada
Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale
Femmespolitique.net