



Rapport – version longue

Résultats de l'étude exploratoire
Deux sondages en ligne auprès des
Municipalités/MRC et organismes communautaires

Septembre 2022

Contexte

Contexte

Cette étude exploratoire a été réalisée auprès des municipalités\MRC et organismes communautaires de la région de la Capitale-Nationale dans le cadre d'un projet d'inclusion qui vise l'élimination d'obstacles systémiques pouvant affecter l'atteinte de la parité et favoriser une implication accrue des femmes, dans toute leur diversité, à des niveaux décisionnels dans nos municipalités.

Objectifs de l'étude

Réaliser une recherche exploratoire par le biais de deux questionnaires en ligne visant une meilleure compréhension du système politique au municipal, de son fonctionnement et de son appareil consultatif afin de cerner les obstacles systémiques pouvant nuire à l'implication des femmes, dans toute leur diversité, à des niveaux décisionnels.

Volet municipalités:

- Cerner les obstacles pouvant nuire à l'implication et à l'engagement des femmes (ouverture et diversité)

Volet organismes communautaires:

- Saisir la relation existante entre les organismes et leur municipalité, et mieux cerner l'appareil consultatif qui les lie (attentes et relations)

Grands constats

Cinq grands thèmes ressortent de la démarche : la nécessité de la démystification du rôle d'élue, l'importance de la conciliation travail-famille, la nécessaire communication, les difficultés de recrutement et la nécessité de favoriser une plus grande inclusion (parité, équité et diversité).

1. Démystifier le rôle d'élue

Démystifier le rôle d'élue permettrait une plus grande conscientisation, l'appréciation et la participation citoyennes, en particulier celle des femmes.

2. Insister sur la conciliation travail-famille

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 formation et d'initiation à l'appareil consultatif municipal.

3. Maintenir et favoriser les dialogues et les communications

Il faut maintenir et favoriser les dialogues et les communications auprès de citoyen.nes. Les communications sont au cœur de l'atteinte des objectifs d'inclusion. La reconnaissance des groupes communautaires et les minorités sont à considérer.

4. Relever le défi du recrutement

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. S'ouvrir sur une plus grande inclusion (parité, équité et diversité).

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.

Faits saillants - Municipalités et MRC (élu.e.s et gestionnaires)

1. Les municipalités considèrent important 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%).
2. 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.
3. La disposition d'une politique d'égalité, d'équité, de diversité et/ou d'inclusion est méconnue de 42% des personnes interrogées. Cela étant, 33% confirment que leurs municipalités/MRC en ont une, contrairement à 25% qui n'en ont pas.
4. La majorité des répondants soutiennent ne pas observer de comportements discriminants au sein de leur conseil municipal (77%) et lors de l'attribution des dossiers (79%). Il en serait de même pour le traitement médiatique de leurs élu.e.s (80%). Cependant, même si pour environ 80% des personnes interrogées, il ne semble pas avoir de comportements discriminants envers les élu.e.s, il n'en demeure pas moins que 17% sont d'accord pour dire qu'au sein de leur conseil municipal, il leur arrive d'être témoin de comportements sexistes, et 16% que l'attribution des dossiers répond aux stéréotypes sexuels.
5. Les deux mesures les plus implantées dans les municipalités/MRC sont Programme Municipalité amies des aîné.e.s (MADA) (84%) et les politiques familiales (74%). Bien que la majorité des programmes établis ou reconnus touchent les femmes, seulement 2% des répondants indiquent avoir un comité consultatif de femmes.
6. Actuellement, 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.
7. Globalement, les municipalités et MRC semblent consulter régulièrement ou à l'occasion leurs citoyen.ne.s et organismes communautaires. Cela étant, on remarque que l'attribution des postes budgétaires est l'activité pour laquelle elles consultent le moins.
8. 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.

9. L'établissement de mesures incitatives permet aux municipalités, selon la majorité des répondants, de faciliter la participation des citoyen.ne.s aux activités de consultation et d'information.
10. Selon les répondants pour une plus grande inclusion citoyenne, il faut communiquer, sensibiliser, consulter et mettre en place des comités consultatifs. En plus, la sensibilisation et la mise en place d'un comité consultatif permettraient de comprendre, mais surtout de discuter de manière libre sur les attentes des citoyens.
11. Pour assurer l'implication des femmes au sein de la communauté, notamment dans des secteurs moins traditionnels, 27% des personnes interrogées sont d'avis que leur municipalité/MRC ne déploierait pas assez d'efforts alors que 20% n'ont aucune idée des efforts déployés. Cela étant, 51% pensent que leur municipalité/MRC déploie suffisamment d'efforts. 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. Ils sont 21% à penser qu'il n'y a pas assez d'efforts de déployés contrairement à 4% qui pensent qu'il y en a trop.
12. Les répondants soutiennent à 90% qu'il faudrait déployer plus d'efforts afin d'assurer une plus grande diversité au sein du conseil municipal. En sus, il faudrait miser sur la conciliation travail-famille, car les répondants soutiennent à 25% que c'est l'une des mesures les plus adoptées par les municipalités, mais qui pourrait favoriser dans une même perspective l'augmentation des candidatures féminines.
13. En ce qui concerne les municipalités et MRC, les répondants soutiennent qu'il faudrait qu'elles s'efforcent à plus communiquer afin que tous les citoyen.ne.s se sentent inclus. Cela passe par des formations, des rencontres afin d'avoir des municipalités plus inclusives.
14. Les répondants soutiennent à 80% que pour atteindre la parité, la diversité et l'inclusion, la démystification du rôle d'élu.e.s est l'une des actions incontournables à mettre en place ainsi que la sensibilisation des jeunes à la politique municipale. 72% d'entre eux, pensent que la sensibilisation des élu.e.s en est une autre. La démystification du rôle d'élu.e.s passe par des formations et une initiation à la politique ainsi qu'un recrutement.

Faits saillants - Groupes communautaires

1. Les groupes communautaires considèrent qu'ils ne sont pas assez consultés par les municipalités. En effet, 68% des répondants soutiennent qu'ils ne sont jamais voire rarement consultés dans le cadre de leurs activités. Toutefois, 63% des répondants considèrent que les municipalités répondent à leurs besoins et 69% se sentent écoutés. Ils affirment aussi que les municipalités posent des gestes d'inclusion significatifs pour favoriser leurs clientèles (60%).
2. Différentes tribunes sont utilisées par les organismes pour exprimer leurs besoins ou faire entendre leurs voix. Les tribunes les moins utilisées par les organismes pour exprimer leurs besoins et/ou points de vue sont les conseils municipaux (50%), les conseils de quartier (45%) ex aequo avec la conférence de presse. De fait, les organismes vont privilégier 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%).
3. Tout comme les municipalités, selon 44% des organismes interrogés, leur municipalité ne ferait pas suffisamment d'efforts pour favoriser la parité, l'équité, l'inclusion et la diversité sur le territoire.
4. 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.
5. Nous avons cherché à comprendre comment les municipalités pourraient faire ou mettre en place pour soutenir encore plus les groupes communautaires et les répondants pensent que l'action la plus importante serait de répondre à leurs besoins principaux.
6. Les organismes ont différents besoins et attendent du soutien et de l'aide des municipalités qu'ils soient financiers, matériels ou simplement d'un local pour tenir leurs activités. Selon les groupes consultés, leur reconnaissance passe par le recours à leur expertise via la collaboration et la consultation. Selon les répondants, il faudrait davantage miser sur l'information et la promotion qui semblent être indispensables pour pallier tous les manques de communication entre les citoyen.ne.s, les organismes et les municipalités.
7. Les formations sur des communications inclusives et sur la gestion de la diversité culturelle sont celles qui intéressent le plus les personnes interrogées (51% et 49%). En contrepartie, 50% des personnes interrogées qualifient de pas pertinente la formation portant sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).

Rappel méthodologique de l'analyse quantitative de notre sondage



COMMENT	Sondage en ligne – envoi d'un lien ouvert
	Volet 1 – Municipalités/MRC de la région de la Capitale-Nationale Volet 2 - Organismes communautaires de la Capitale-Nationale Les échantillons ont été montés manuellement par le RFPMCN.
QUI	Volet 1 – Municipalités/MRC de la région de la Capitale-Nationale <ul style="list-style-type: none">Les personnes ciblées étaient les élu.e.s municipaux (maire.ss.e.s et conseiller.e.s) et les directeurs et directrices généraux des municipalités/MRC.Au total, 437 personnes ont été invitées à répondre au sondage. De ce nombre, 82 ont répondu, en tout ou en partie, au questionnaire.
	Volet 2- Organismes communautaires de la Capitale-Nationale <ul style="list-style-type: none">Les gestionnaires des organismes communautaires dans les secteurs travaillant avec les femmes, la diversité sexuelle et la pluralité des genres (DSPG), 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.Au total, 202 personnes ont été invitées à répondre au sondage. De ce nombre, 32 ont dûment rempli le questionnaire.
QUAND	Les deux collectes des données se sont déroulées du 12 mai au 17 juin 2022. Incluant des relances courriels et téléphoniques faites afin de stimuler le taux de participation.
	PONDÉRATION: Aucune pondération

Rappel méthodologique de l'analyse quantitative de notre sondage



NOTES AUX LECTEURS

ARRONDISSEMENT DES PROPORTIONS

Le complément à 100% est attribuable à l'arrondissement à l'entier des proportions ou à la non-réponse.

Dans certains cas, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse. Les totaux présentés à ces questions sont par conséquent supérieurs à 100%.

INTERPRÉTATION

Le RFPMCN a utilisé un échantillon de convenance. Les personnes ciblées étaient libres d'accepter ou non de collaborer à cette étude.

Compte tenu de l'échantillonnage, seuls des constats factuels en lien avec les répondant.e.s peuvent être tirés. Nous ne pouvons pas extrapoler les résultats à l'ensemble des municipalités, MRC et organismes communautaires de la région de la Capitale-Nationale.

Rappel méthodologique pour l'analyse du verbatim des réponses à développement



Dans un premier temps, nous avons regroupé les commentaires des répondants dans un tableau subdivisé en catégorie qui ont permis de faire une analyse quantitative des propos qualitatifs.

- Nous avons regroupé les commentaires en qualifiant la teneur globale de leur propos à savoir s'il était positif, négatif ou neutre.
- Les commentaires ont été insérés tels quels.
- Une analyse de contenus des citations a été faite par l'identification de mots clefs représentant les éléments ressortant des propos tenus.

Rappel méthodologique pour l'analyse verbatim des réponses à développement



Dans un deuxième temps, à partir de notre grille d'analyse et des critères établis, nous vous présentons les données quantifiées permettant de faire un portrait quantitatif du qualitatif faisant ressortir les similitudes ou omissions du discours pour tenter de mieux comprendre et analyser de manière plus neutre les propos et discours.

- Pour cette analyse, nous avons choisi sept thèmes centraux qui ont été soulevés par la majorité des répondants et des sous-thèmes qui sont tous en lien avec les thèmes principaux. Les thèmes relevés sont : Diversité, Conciliation travail-famille, Démystification du rôle d'élu.e.s, Communication, Consultation, Politique d'égalité, Consultation.
- En fonction de différentes questions, nous avons fait ressortir les propos des répondants, qui, pour la plupart, ont soulevé l'importance de ces thèmes tant dans l'atteinte de la parité que pour favoriser l'inclusion.

1. Municipalités et MRC

Profil des répondant.e.s – volet municipalités et MRC

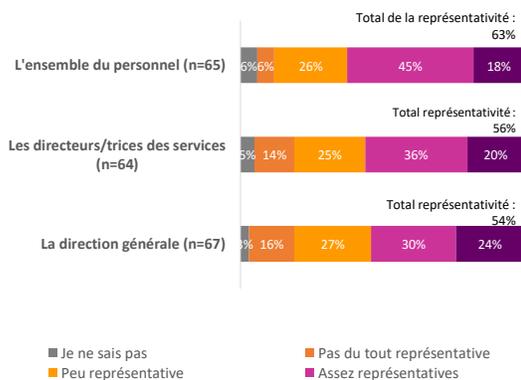
Genre		Nom de la MRC		Répartition des sous-groupes suivants au sein du conseil municipal de votre municipalité n=82		
	n=82		n=82	Nombre :	Moyenne	Nombre total
Femmes	62%	MRC de Portneuf	23%	Total d'élu.e.s	10	471
Hommes	37%	MRC de Charlevoix	16%	Femmes	4	184
Autre	1%	MRC de Charlevoix-Est	13%	Hommes	6	278
Poste occupé		Taille de la municipalité		Personnes de 50 ans +	5	251
	n=82		n=82	Personnes de – 30 ans	1	29
Maire/Mairesse	12%	L'Agglomération de Québec	13%	Personnes vivant avec un handicap	0	14
Conseiller/conseillère municipal.e	55%	MRC de Côte-de-Beaupré	11%	Personnes issues de la diversité ethnique ou d'une minorité visible	9	11
Gestionnaire d'une MRC	5%	MRC de La Jacques-Cartier	10%			
Directeur/directrice général.e d'une municipalité	18%	MRC de l'île d'Orléans	7%			
Autre	10%	Autre	7%			
		Moins de 1000 habitant.e.s	17%			
		Entre 1000 et 5000 habitant.e.s	38%			
		Entre 5000 et 10 000 habitant.e.s	16%			
		Plus de 10 000 habitant.e.s	23%			
		Ne s'applique pas (Je suis gestionnaire d'une MRC)	6%			

* 34 personnes ont préférées ne pas répondre à la question

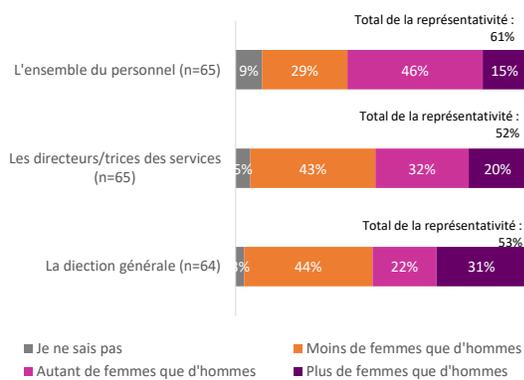
1.1 La représentativité de la diversité dans la composition des équipes au sein de l'administration municipale



Q5 Au niveau administratif, diriez-vous que la COMPOSITION des équipes suivantes est REPRÉSENTATIVE ou NON de vos citoyen.ne.s issu.e.s de la diversité?



Q6 Plus précisément, diriez-vous que dans la composition de vos équipes, il y a plus de femmes que d'hommes, autant de femmes que d'hommes ou moins de femmes que d'hommes?



Points à retenir

- Au niveau administratif, la majorité des répondant.e.s affirment que leurs différentes équipes sont représentatives de leurs citoyen.ne.s issu.e.s de la diversité.
- Au niveau de la composition des équipes, la majorité des répondant.e.s affirment qu'on y retrouve plus et autant de femmes que d'hommes.



1.1 La représentativité de la diversité dans la composition des équipes au sein de l'administration municipale



« Il est certain qu'en situation de pénurie de main-d'œuvre, il est déjà difficile de pourvoir nos postes avec les candidats qui ont les compétences souhaitées. Je dirais que de tendre vers une représentativité dans la mesure du possible est plus notre vision ».

« Afin d'être inclusif, je crois que toute personne est égale, peu importe si elle fait partie de la majorité présente dans son territoire ou non. Les individus doivent occuper un poste selon leurs compétences acquises et non selon leur identité».

Équipe municipale et diversité



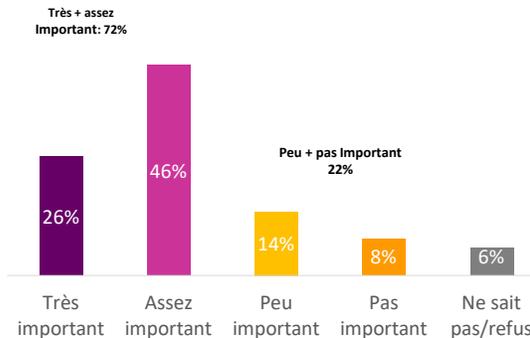
Points à retenir

- Les répondants ont expliqué que certaines municipalités rencontraient des problèmes de recrutement et de ce fait, tout comme dans les autres secteurs, ils sont confrontés à un manque de personnes.
- Les compétences demeurent au cœur du choix indépendamment de leur genre ou de leur couleur de peau malgré l'importance de l'égalité et la recherche de l'équité.



1.2 La politique d'égalité, d'équité, de diversité et/ou d'inclusion

Q9 Direz-vous que c'est un enjeu **IMPORTANT** ou **PAS IMPORTANT** pour les ressources humaines de votre municipalité/MRC de s'assurer que la composition des différentes équipes soit représentative de la diversité de votre population? (n=65)



Q10 Votre municipalité/MRC dispose-t-elle d'une politique d'égalité, d'équité, de diversité et/ou d'inclusion? (n=64)

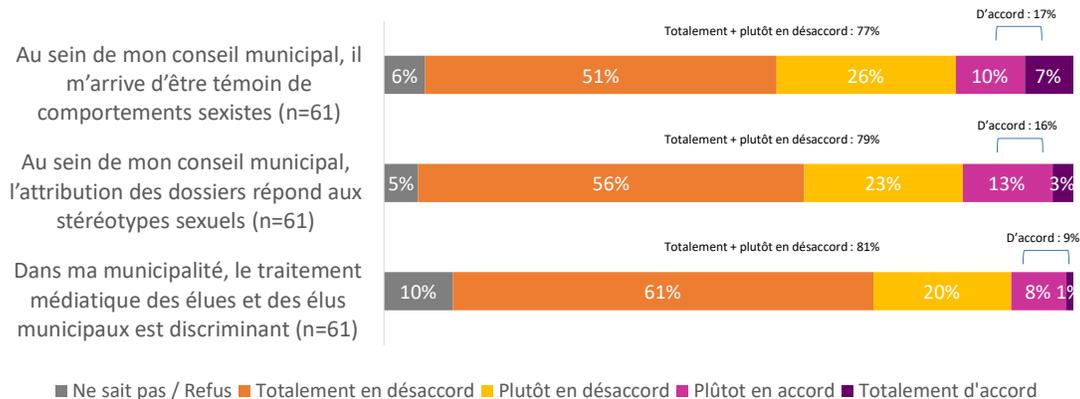


Points à retenir

- Pour 72% des personnes interrogées, s'assurer que la composition des différentes équipes soit représentative de la diversité de la population est un enjeu important.
- La disposition d'une politique d'égalité, d'équité, de diversité et/ou d'inclusion est méconnue de 42% des personnes interrogées. Cela étant, 33% confirment que leur municipalité/MRC en ont une contrairement à 25% qui n'en ont pas.

1.3 Les comportements discriminants au sein des conseils municipaux

Q15. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants:



Points à retenir

Si pour environ 80% des personnes interrogées, il ne semble pas voir des comportements discriminants envers les élu.e.s, il n'en demeure pas moins que 17% sont d'accord pour dire qu'au sein de leur conseil municipal, il leur arrive d'être témoin de comportements sexistes, et 16% que l'attribution des dossiers répond aux stéréotypes sexuels.

1.5 Mesures en vigueur d'inclusion dans les municipalités/MRC



Q11 Parmi les mesures suivantes, lesquelles sont en vigueur dans votre municipalité/MRC? (plusieurs mentions possibles) (n=61)

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%
Tour de parole femmes-hommes pour les citoyennes et citoyens lors de la période de questions aux séances du conseil	10%
Marche exploratoire pour identifier les lieux non sécuritaires	8%
Rédaction épïcène (désignant autant les femmes que les hommes)	8%
Toponymie représentative des femmes et des hommes	8%
Salle d'allaitement à l'hôtel de ville	5%
Comité consultatif femmes	2%
Utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes	0%
Halte- garderie lors des séances du conseil	0%

Points à retenir

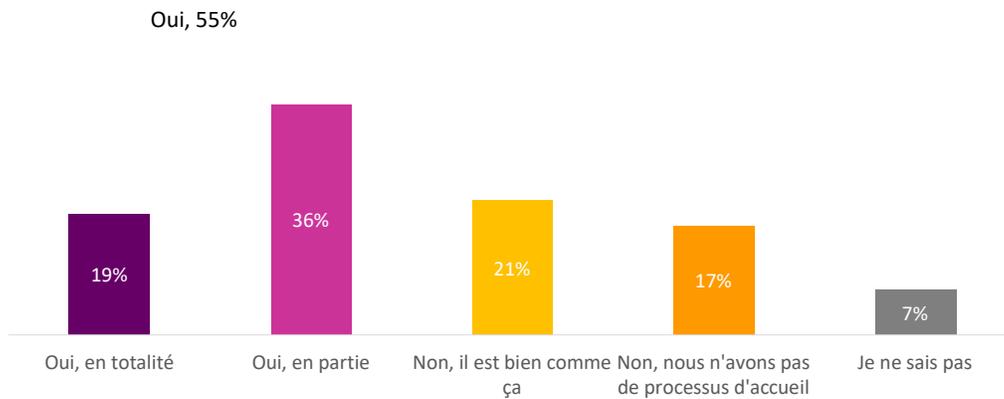
- Les deux mesures les plus implantées dans les municipalités/MRC sont MADA (84%) et la politique familiale (74%).

PS: Le total en pourcentage dépasse 100% car les personnes interrogées pouvaient identifier plusieurs réponses.



1.6 Le processus d'accueil pour les personnes et familles immigrantes

Q21. Selon vous, le processus d'accueil pour les personnes et familles immigrantes de votre municipalité/MRC doit-il être revu? (n=42)

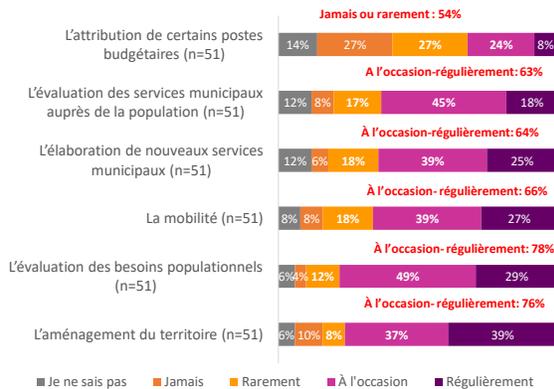


Points à retenir

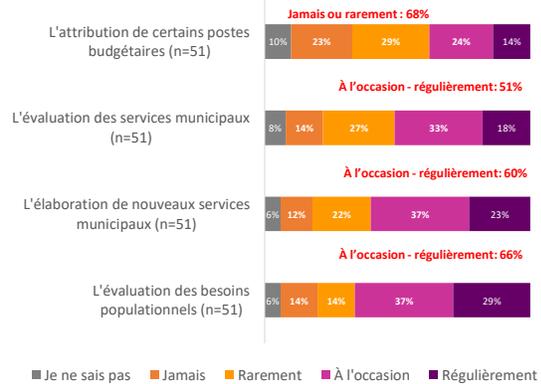
Actuellement, 55% des personnes interrogées affirment que le processus d'accueil pour les personnes et les familles immigrantes de leur municipalité doit être revu en totalité ou en partie. À ce pourcentage, s'ajoute 17% qui disent que ce processus d'accueil est inexistant dans leur municipalité.

1.7 Les habitudes de consultation des municipalités

Q16. À quelle fréquence votre municipalité/MRC consulte-t-elle ses CITOYEN.NE.S dans le cadre des activités suivantes?



Q17. À quelle fréquence votre municipalité/MRC consulte-t-elle les ORGANISMES COMMUNAUTAIRES desservant son territoire dans le cadre des activités suivantes?



Points à retenir

- Globalement, les municipalités et MRC semblent 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.

1.8 Les mesures en vigueur pour faciliter la participation citoyenne



Q20. Quelles dispositions votre municipalité/MRC met en place pour faciliter la participation des citoyen.ne.s lors de ses activités de consultation? (n=51)

Par la promotion sur les réseaux sociaux et/ou par les canaux de communications locaux (Exemple: bulletin électronique, journal local, journal de quartier, site internet de la ville, etc.)	88%
Par l'accessibilité des lieux (Rampe, ascenseur, etc.)	73%
Par l'offre d'une formule hybride de participation (possibilité d'être en présentiel ou à distance)	55%
Par l'invitation d'organismes communautaires	49%
Par l'arrimage d'une halte-garderie	6%
Autre	4%
Aucune disposition particulière	8%

Le total en pourcentage dépasse 100% car les personnes interrogées pouvaient identifier plusieurs réponses.

Points à retenir

Parmi les 5 mesures identifiées pour faciliter la participation des citoyen.ne.s lors de leurs activités de consultation, la promotion sur les réseaux sociaux et/ou par les canaux de communications locaux (Exemple: bulletin électronique, journal local, journal de quartier, site internet de la ville, etc.) (88%), et de choisir des lieux accessibles (Rampe, ascenseur, etc.) (73%) sont les deux dispositions les plus utilisées. Viennent ensuite, le fait d'offrir une formule hybride de participation (55%) et l'invitation à des organismes communautaires (49%).

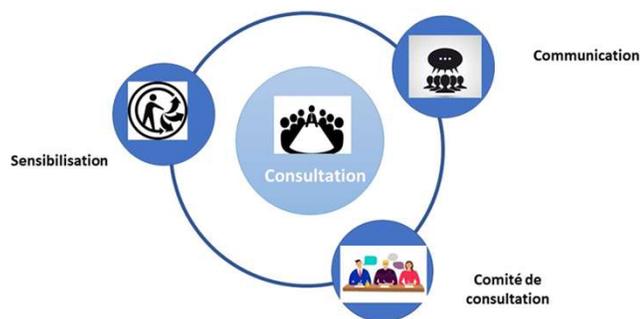


Une plus grande inclusion citoyenne : des consultations favorisant une communication plus informelle



« Les élues en place se prononcent régulièrement à ce sujet dans les médias, qu'elles organisent des activités au sein desquelles elles invitent les femmes à discuter de façon pas trop formelle, un autre soutient qu'il faudrait «établir une promotion ciblée à l'égard des différents groupes » .

Une plus grande inclusion citoyenne : des consultations favorisant une communication plus informelle.



Points à retenir

Selon les répondants pour une plus grande inclusion citoyenne, il faudrait consulter les citoyen.ne.s sur les sujets qui les concernent en favorisant une communication plus informelle.

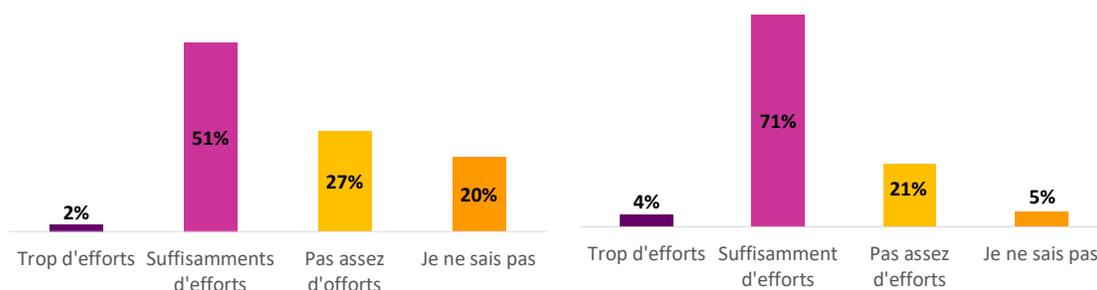
En plus, la sensibilisation et la mise en place d'un comité consultatif permettraient de comprendre, mais surtout de discuter de manière libre sur les attentes des citoyens.



1.9 Les femmes et la parité au sein de la communauté et des conseils municipaux

Q22. Diriez-vous que votre municipalité/MRC déploie TROP, SUFFISAMMENT ou PAS ASSEZ D'EFFORTS pour assurer l'implication des femmes au sein de la communauté, notamment dans des secteurs moins traditionnels?(n=51)

Q23. Diriez-vous qu'il y a TROP, SUFFISAMMENT ou PAS ASSEZ D'EFFORTS pour assurer la parité au sein de votre conseil municipal? (n=43)



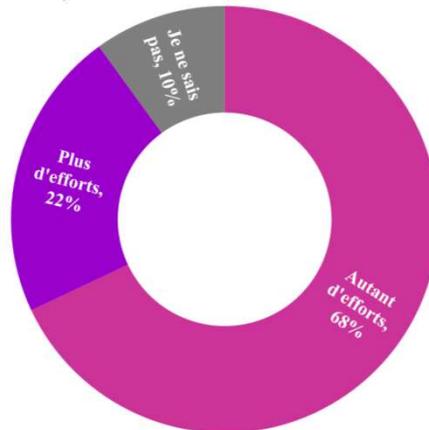
Points à retenir

Pour assurer l'implication des femmes au sein de la communauté, notamment dans des secteurs moins traditionnels, 27% des personnes interrogées sont d'avis que leur municipalité/MRC ne déploierait pas assez d'efforts alors que 20% n'ont aucune idée des efforts déployés. Cela étant, 51% pensent que leur municipalité/MRC déploie suffisamment d'efforts.

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. Ils sont 21% à penser qu'il y a pas assez d'efforts de déployés contrairement à 4% qui pensent qu'il y en a trop.

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

Q12. Comme élu.e, considérez-vous qu'il faudrait déployer PLUS, AUTANT ou MOINS D'EFFORTS pour assurer une diversité des personnes (au moins égale à celle de la population) au sein du conseil municipal de votre municipalité/MRC? (n=50 élu.e.s)



Points à retenir

Les élu.e.s interrogé.e.s estiment qu'il faut déployer autant d'efforts pour assurer une diversité des personnes au sein de leur conseil municipal alors que 22% croient qu'il faudrait plus d'efforts.

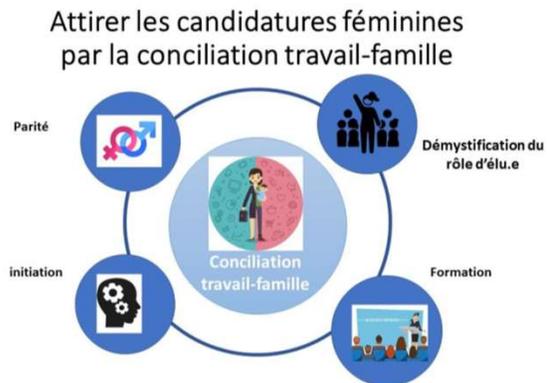
1.10 Les efforts à déployer pour assurer la diversité au sein du conseil municipal (suite)



Q13-Q14. Selon vous, qu'est-ce que les membres du conseil municipal pourraient faire de plus ou de mieux afin d'attirer des candidatures de femmes / issues de la diversité? (n=45)

« Un ajustement des horaires, cependant, puisque je travaille à temps plein de jour la semaine; il ne reste que les soirs et la fin de semaine pour les activités consacrées à la municipalité ».

« Démystifier le rôle d'un élu est le travail à faire. La politique n'a pas bonne presse, il faut redorer l'image politique. Il faut continuer de travailler sur l'intimidation en politique ».



Points à retenir

- Les répondants ont soulevé le fait qu'il faudrait miser sur la parité dans les conseils municipaux. Les former et les initier pour un futur recrutement en tant que candidate semble être le travail à faire.
- Mieux mettre en exergue la conciliation travail-famille, car cela permettrait aux femmes d'avoir plus de temps pour se consacrer à la politique municipale.
- Faire des formations apprenant aux femmes en quoi consiste le rôle d'élu.e.s
- Démystifier le rôle et ses fonctions.



1.11 Les efforts de consultation déployés par les municipalités/MRC

Q18. Quelles sont les actions posées par votre municipalité/MRC pour s'informer particulièrement des attentes et des besoins des citoyen.ne.s s'inscrivant dans la diversité? (n=51)

Q19. Spécifiquement, quelles sont les actions posées par votre municipalité/MRC pour s'informer particulièrement des attentes et des besoins des femmes? (n=47)

Q24. Spécifiquement, quelle(s) action(s) est (sont) actuellement posée(s) pour démontrer l'engagement de la municipalité/MRC en faveur de la parité, de la diversité et de l'inclusion au sein de la communauté?(n=51)

« Un sondage avait été effectué en 2019 dans le cadre de la politique familiale. Nous sommes normalement très à l'écoute des besoins, nous faisons avec ce que nous avons aussi. Nous avons eu des enjeux administratifs plus ceux rattachés à la COVID qui nous ont mis un certain frein ».



Points à retenir

- Cela passe par la communication via des sondages et/ou les réseaux sociaux en vulgarisant l'information . Ils ajoutent que des consultations, la sensibilisation et les rencontres permettent de mieux cerner leurs attentes et besoins, car les citoyen.ne.s pourront d'eux-mêmes soulever les problématiques.
- Mettre en place des commissions et comités consultatifs aiderait aussi les municipalités à mieux mettre en pratique les réponses obtenues.

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

Q26. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants : (n=50)	D'accord	En désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
Démystifier le métier d'élus et d'élues 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 élus et élues 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 élus et élues.	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%

Points à retenir

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'élus et d'élues afin de favoriser l'engagement en politique municipale, et sensibiliser et engager les jeunes à la politique municipale.

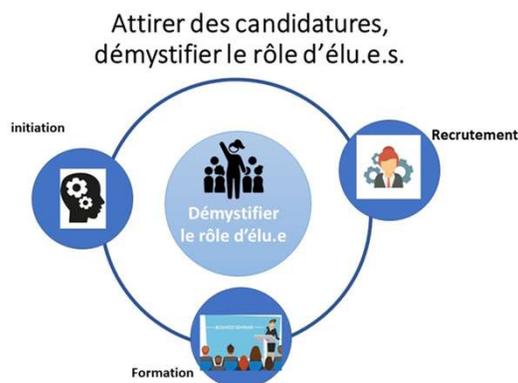
1.13 Les actions pour la parité, la diversité et l'inclusion citoyenne (suite)

Q25. Qu'est-ce que votre municipalité/MRC pourrait faire de plus ou de mieux pour favoriser une plus grande inclusion citoyenne?(n=38)

« Il faut d'abord intéresser les gens à la politique municipale afin d'en assurer la relève; c'est l'enjeu du moment pour ensuite les sensibiliser sur les médias sociaux à l'effet que nos politiciens sont trop souvent dénigrés » .

« Faire témoigner les élues afin qu'elles partagent leur expérience auprès de cette diversité tant nécessaire pour représenter nos citoyens » .

« En valorisant les élues qui sont issues de la diversité. En recrutant eux-mêmes ces personnes pour les prochaines élections » .



Points à retenir

D'abord démystifier le rôle d'élue.e.s:

- 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 restent importantes pour permettre aux individus issus de la diversité de mieux cerner les enjeux liés à la politique municipale.
- Cela suppose aussi un recrutement et une sensibilisation afin qu'ils/elles se sentent intégré.e.s.

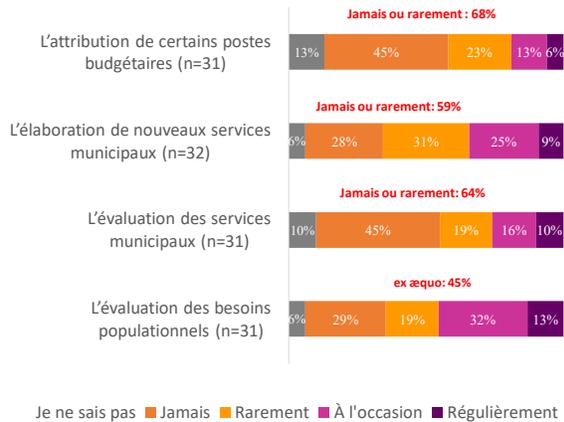
2. Groupes communautaires

Profil des répondant.e.s – volet organismes

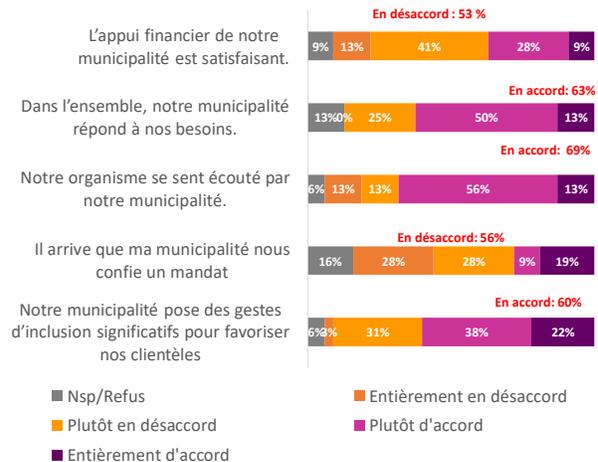
Genre		Nom de la MRC		Toutes les clientèles desservies par les organismes (plusieurs mentions possibles)	
n=32		n=32		n=32	
Femmes	69%	MRC de Portneuf (n=6)	19%	Aîné.e.s	69%
Hommes	31%	MRC de Charlevoix (n=3)	9%	Femmes	69%
		MRC de Charlevoix-Est (n=2)	6%	Jeunes	59%
		L'Agglomération de Québec (n=18)	56%	Personnes immigrantes	59%
		MRC de Côte-de-Beaupré (n=0)	0%	Personnes issues de la diversité culturelles ou des minorités visibles	56%
		MRC de La Jacques-Cartier (n=1)	3%	Personnes vivant avec un handicap	50%
		MRC de l'île d'Orléans (n=1)	3%	Personnes autochtones	41%
		Autre (n=2)	6%	Autres	28%

2.1 Les relations entre les organismes et les municipalités

Q4. À quelle fréquence votre municipalités consultent-t-elles votre ORGANISME dans le cadre des activités suivantes?



Q5. Quel est votre degré D'ACCORD ou de DÉSACCORD avec les énoncés suivants :



2.2 Les tribunes utilisées par les organismes pour s'exprimer

Q6. Est-ce que votre organisme utilise les tribunes suivantes pour exprimer ses besoins et/ou ses points de vue ? (n=31)	OUI Chaque fois que c'est nécessaire	OUI Mais pas suffisamment	NON	Ne sait pas / Préfère ne pas répondre	Je préfère ne pas répondre
Auprès des élu.e.s municipaux	38%	25%	25%	6%	6%
Aux candidat.e.s lors des élections municipales	31%	25%	34%	3%	6%
Consultations citoyennes	19%	39%	32%	6%	3%
Conseils de quartier	19%	16%	45%	3%	16%
Conseils municipaux	16%	22%	50%	9%	3%
Conférence de presse	10%	23%	45%	12%	10%

Points à retenir

Les tribunes les moins utilisées par les organismes pour exprimer leurs besoins et/ou points de vue sont les conseils municipaux (50%), les conseils de quartier (45%) ex aequo avec la conférence de presse. De fait, les organismes vont privilégier 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%).



2.2 Les tribunes utilisées par les organismes pour s'exprimer(suite)

«Notre organisme n'est pas reconnu par la politique de reconnaissance des organismes communautaires après 4 demandes. Il est difficile de parler aux bonnes personnes. Nous offrons des services depuis plus de 33 ans à une clientèle vulnérable ».

Tribunes publiques importantes pour communiquer avec la municipalité, avoir des contacts, être reconnu.e.s et informé.e.s

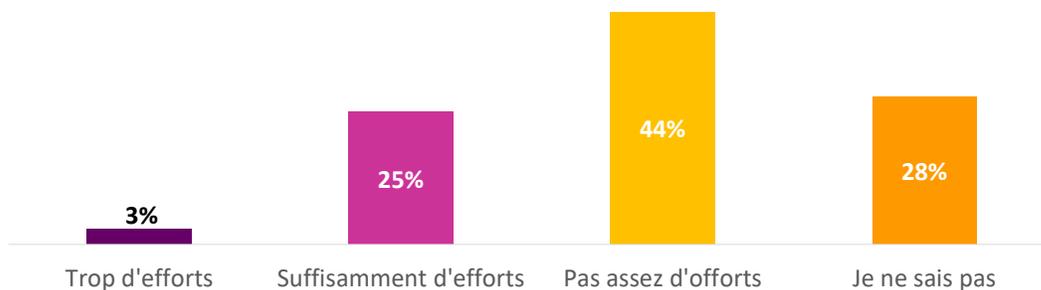


Points à retenir

- En plus des tribunes utilisées, ils ont aussi expliqué que cela passe en partie par la communication. En effet, les médias tels que les réseaux sociaux, la radio sont des canaux qui pourraient aussi permettre de véhiculer leurs besoins et points de vue. Les répondants ont aussi besoin d'être reconnus en tant qu'organismes participants à la vie de la communauté et qu'on ait davantage recours à leur expertise.
- En sus, ils pensent qu'il faudrait conserver et solidifier les rapports et contacts avec les élus afin que la communication puisse se faire plus facilement et que les besoins puissent être soumis de manière directe et sans intermédiaires.

2.3 Les efforts pour favoriser la parité, l'inclusion et la diversité

Q9. Considérez-vous que votre municipalité fait suffisamment d'efforts pour favoriser la parité, l'équité, l'inclusion et la diversité sur son territoire? (n=32)



Points à retenir

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

2.3 Les efforts pour favoriser la parité, l'inclusion et la diversité

Q8 Qu'est-ce que les municipalités pourraient faire de plus ou de mieux pour s'assurer une meilleure inclusion des femmes et des citoyen.ne.s issu.e.s de la diversité ? Veuillez préciser :

« Il faut s'assurer d'utiliser une communication inclusive dans leurs invitations et représenter les femmes et les citoyen.ne.s issu.e.s de la diversité dans leurs publicités, dépliant, entre autres. »

« Il faut mettre en place une stratégie de communication pour informer la population qu'il existe des mécanismes pour favoriser l'inclusion. »

« Il faudrait prendre en compte que la diversité n'est pas seulement culturelle... mais elle est aussi au niveau des handicaps visibles et invisibles. »



Points à retenir

- 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.

2.4 Les efforts à déployer par les municipalités selon les organismes communautaires

Q7. Qu'est-ce que les municipalités pourraient faire de plus ou de mieux pour vous épauler ou encore pour répondre davantage aux besoins de votre organisme ?

«C'est vraiment une nouveauté d'avoir autant d'immigrants dans notre région. Avec la pénurie de main-d'œuvre, ça devrait continuer de plus en plus dans les prochaines années, alors ça serait vraiment le temps de réfléchir à une façon de mieux les intégrer (accès au logement, activités d'intégration, mise en valeur de la diversité culturelle)».

Des efforts pour favoriser la parité, l'équité, l'inclusion et la diversité au cœur du recrutement de la main d'œuvre



Points à retenir

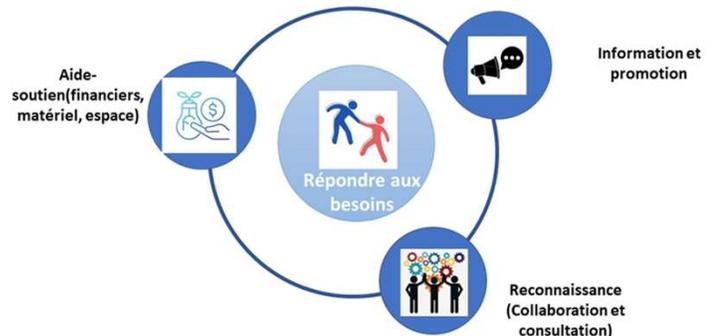
- Certains répondants suggèrent qu'il faudrait miser sur le recrutement, et ce même s'il y'a actuellement une pénurie de main-d'œuvre. Ces questions semblent actuellement incontournables et importantes.
- Le recrutement a lui seul ne suffira pas, c'est en sens que d'autres problématiques sont soulevées telles que les futurs soutiens à mettre en place afin de bien accueillir les immigrants actuels et les futurs comme par exemple, l'aide au logement et à l'emploi.
- Un des répondants soutient que: «C'est vraiment une nouveauté d'avoir autant d'immigrants dans notre région. Avec la pénurie de main-d'œuvre, ça devrait continuer de plus en plus dans les prochaines années, alors ça serait vraiment le temps de réfléchir à une façon de mieux les intégrer (accès au logement, activités d'intégration, mise en valeur de la diversité culturelle)».

2.4 Les efforts à déployer par les municipalités selon les organismes communautaires

Il faudrait « diminuer la bureaucratie lorsque nous avons besoin de soutien ou support pour certains projets. Barrage routier, prêt de matériels, utilisation d'espaces appartenant à la Ville, juste nous faciliter la vie. Être plus équitable à travers les organismes pour les dons, levées de fonds soutenues par la Ville. Peut-être, assurer une certaine rotation. On a l'impression que certaines causes sont souvent favorisées ».

« Les intégrer dans des plans d'Action touchant nos clientèles, en prenant le temps de consulter les organismes et voir nos différents besoins ».

Répondre davantage aux besoins par l'aide, le soutien, l'information et la reconnaissance

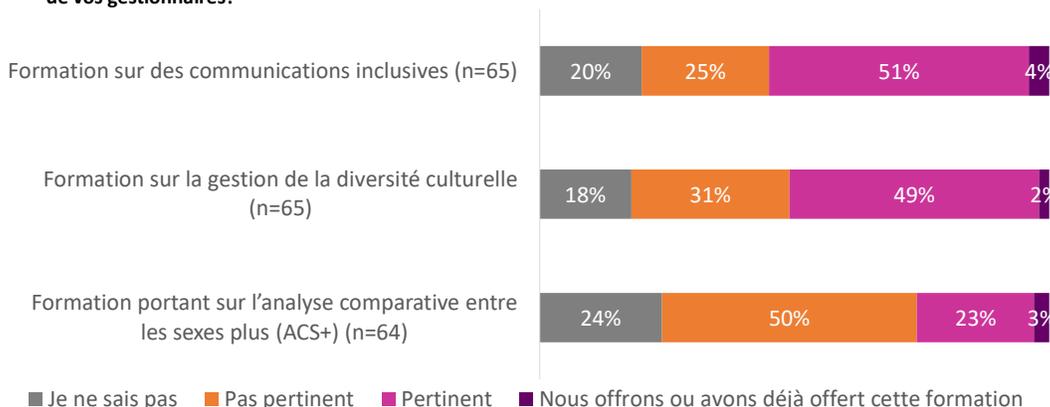


Points à retenir

- Nous avons cherché à comprendre comment les municipalités pourraient faire ou mettre en place pour soutenir encore plus les municipalités et les répondants pensent que l'action la plus importante serait de répondre à leurs besoins principaux.
- Les organismes ont différents besoins et attendent du soutien et de l'aide des municipalités qu'ils soient financiers, matériels ou justes d'un local pour tenir leurs activités. Cela participe aussi à la reconnaissance via la collaboration et la consultation, car, l'un des répondants suggère
- Il faudrait miser aussi sur l'information et la promotion qui semblent être indispensables pour pallier tous les manques des organismes.

1.4 La pertinence perçue à l'égard de trois formations portant sur l'inclusion

Q7. Estimez-vous qu'il serait PERTINENT ou NON d'offrir les formations suivantes à certains de vos gestionnaires?



Points à retenir

- Les formations sur des communications inclusives et sur la gestion de la diversité culturelle sont celles qui intéressent le plus les personnes interrogées (51% et 49%).
- En contrepartie, 50% des personnes interrogées qualifient de non pertinente la formation portant sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Conclusion

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.

« Actuellement, les hommes se présentent. Il faut aller chercher les femmes. Vous devez travailler à inverser cette tendance chez les femmes », voilà un exemple des commentaires adressés lorsqu'on s'informait sur le rôle potentiel de notre Réseau sur le terrain.

On s'attend à ce que:

- Des campagnes de promotion soient faites auprès des jeunes pour rejoindre les groupes scolaires, faire de l'éducation citoyenne au scolaire, dans les CÉGEPS;
- Des services d'accompagnement soient offerts;
- Une présence accrue de nos activités dans les médias, en information et en publicité;
- La réalisation d'ateliers avec de jeunes femmes;
- L'organisation de rencontres de réseautage entre femmes élues et intéressées.

Autres éléments :

- En réponse au besoin de davantage d'actions d'information, de formation, de création de réseaux, on nous demande de continuer à faire des rencontres, à présenter des modèles auxquels les gens (et les femmes) peuvent s'identifier, des activités de perfectionnement et de sensibilisation, etc.
- On nous propose de réaliser des campagnes de sensibilisation afin de diminuer les préjugés, contrer davantage l'intimidation envers les élues, d'amener les femmes à s'impliquer au niveau de la municipalité et à participer aux séances du conseil municipal.

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

- 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'élue.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.