



Guide de bonnes pratiques



#municipi.
parité





#municipalité parité

Table des matières

- [Fiche 1](#)
Renseignements
- [Fiche 2](#)
Glossaire
- [Fiche 3](#)
**Absences de mesures
de conciliation et stratégies**
- [Fiche 4](#)
**Le harcèlement
et stratégies**
- [Fiche 5](#)
**Méconnaissance
du rôle d'élu.e**
- [Fiche 6](#)
**Stratégies et informations
supplémentaires**

« L'égalité des genres est essentielle dans le monde municipal. Nous avons tous la responsabilité d'en faciliter l'atteinte. »



Luc Desjardins,
président de l'AFMNB

« C'est avec fierté que le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick a travaillé en collaboration avec l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick sur cette importante initiative. L'égalité entre les genres au sein de la gouvernance locale est essentielle afin d'assurer une représentation équitable des groupes marginalisés. Pour le RFNB, c'est l'engagement des municipalités qui provoque un changement profond et soutenu. Bonne lecture! »



Lyne Chantale Boudreau,
présidente du RFNB

Quelques renseignements pour rendre votre municipalité plus équitable

Ce document a été préparé dans le cadre du projet « Politiques d'égalité en gouvernance municipale » mené par l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB) et par le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB). Sans être exhaustif, ce document cherche à cerner et préciser certains des obstacles systémiques à la participation des femmes en politique municipale au Nouveau-Brunswick. Ces obstacles ont été priorisés par les municipalités-pilote du projet, ce qui permet la présentation de stratégies afin de les surmonter.

Avant d'aller plus loin, il faut comprendre que les stratégies énoncées dans ce guide doivent être accompagnées de changements dits culturels, c'est-à-dire, des changements qui demandent une ouverture d'esprit au sein du conseil municipal. Les mesures proposées et les changements de politiques et procédures ne seront pas utilisées à leur plein potentiel si la culture de l'institution n'est pas propice à l'égalité entre les genres.

Ce guide se veut un outil participatif et évolutif pour vous aider dans cette démarche et dans la mise en œuvre de politiques visant l'égalité des genres au niveau des conseils municipaux du Nouveau-Brunswick. L'égalité entre les genres, ça concerne tout le monde et vous débutez une importante étape !

#municipalité 



#municipalité

un projet inclusif

La parité est l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'exercice du pouvoir. Cependant, ce projet vise à réfléchir à la participation réelle de l'ensemble des personnes. En effet, plusieurs études démontrent que l'absence des femmes en politique municipale révèle aussi l'absence de participation des personnes immigrantes, des personnes racisées (voir glossaire) et des minorités de genres, par exemple. Dès lors, s'intéresser au manque de représentation des femmes permet de mieux comprendre la représentation et la participation de tous les autres groupes de la société. Autrement dit, la parité n'est que le début d'un long processus afin de rendre nos institutions plus représentatives des populations qu'elles desservent.

Analyse inclusive selon le genre et intersectionnelle

qu'est-ce que c'est?

Mettre de l'avant la question de l'égalité des genres dans les politiques et les projets développés au sein d'un gouvernement ou d'une institution permet de garantir la juste représentation des droits des femmes et l'efficacité des actions. De plus, remettre en question l'atteinte de l'égalité des genres dévoile l'existence de plusieurs inégalités entre les femmes et les hommes et entre les différentes identités de genre. L'analyse inclusive selon le genre (AIG) est un outil qui peut être intégré aux processus d'élaboration des politiques et des budgets. L'objectif? Assurer que ces mesures aient un effet d'équité et d'égalité tout en étant centrées vers des solutions. L'AIG combinée à l'approche intersectionnelle permet d'examiner le rôle de certaines composantes identitaires, comme le sexe, le genre, l'origine, les handicaps, la langue, la religion. Pour en apprendre plus, contactez le RFNB!



#municipalité : le glossaire

Abus de pouvoir	Défini comme étant le fait d'utiliser de façon inappropriée l'autorité et le pouvoir que confère un poste pour intimider, insulter ou menacer toute autre personne.
Changement systémique	Compréhension des inégalités comme résultante de plusieurs facteurs interconnectés. La pensée systémique fait appel à des changements profonds et mesurables dans l'organisation d'une entreprise ou d'un milieu d'implication tant au niveau des politiques mises en place, des procédures que des règlements.
Conciliation travail-famille-implication politique	Fait référence aux mesures, actions ou pratiques qui permettent à toute personne qui assume des responsabilités d'aide et de soin de proches ou des responsabilités familiales, quelle qu'en soit la forme, de le faire dans les meilleures conditions possibles, et ce, tout en ayant des activités professionnelles.
Harcèlement	Désigne tout comportement inacceptable qu'une personne tient envers une personne visée.
Harcèlement au travail	Inclut le harcèlement sexuel, le harcèlement personnel, la discrimination et l'abus de pouvoir qui a lieu dans un environnement de travail.
Harcèlement sexuel	Désigne des paroles, des actes ou des gestes, par tout type de communication, non désirée et à connotation sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive. Le harcèlement sexuel se présente sous diverses formes, notamment : (a) des remarques, des commentaires, des allusions, des plaisanteries ou tout autre propos non désiré à connotation sexuelle, sexiste, homophobe ou transphobe envers autrui ; (b) l'imposition d'une intimité par des pressions, des promesses de récompenses, des menaces de représailles ou simplement suite à l'expression non désirée d'un intérêt sexuel envers l'autre survenant de façon isolée ou répétitive ; (c) le traitement différentiel en raison du sexe ou du genre de la personne ciblée.

#municipalité : le glossaire

Harcèlement personnel	Désigne tout comportement répréhensible ou offensant dont on sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'il est importun. Cela inclut une conduite, un commentaire ou une présentation répréhensible, commis soit une fois, soit de façon continue, qui rabaisse ou cause une humiliation ou une gêne personnelle. Le harcèlement personnel comprend, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement fondé sur la race, la couleur, la religion, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, le handicap physique, la déficience mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le sexe.
Identités marginales	Un marqueur démographique, dans un contexte donné, d'un groupe de personnes qui a un accès limité aux mêmes droits, opportunités et ressources que les autres en raison de la façon dont elles se définissent, par exemple, une personne qui s'identifie comme femme autochtone dans un milieu où les hommes non-autochtones sont majoritaires.
Personnes racisée	Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental différent.
Réseautage invisible	L'exclusion, explicite ou implicite, d'individus de son réseau professionnel surtout lorsque les personnes de ce réseau forment un groupe homogène. Ce concept, qui imprègne tous les secteurs, est une des principales causes de l'inégalité au sein des postes de pouvoir. Il est simple : les gens en pouvoir qui cherchent un successeur ont tendance à aller chercher les gens qui leur ressemblent le plus dans leurs réseaux.

Absence de mesures de conciliation famille-travail-implication politique

La conciliation famille-travail-implication politique consiste en la recherche de l'équilibre entre les tâches et responsabilités professionnelles et les tâches et responsabilités de la vie familiale. Dans un couple hétérosexuel, on sait que la charge des enfants, la charge des parents vieillissants et les tâches ménagères, qui font partie des responsabilités familiales, sont le plus souvent effectuées par les femmes. Selon les études, plusieurs femmes se sentent ainsi obligées de choisir entre leurs responsabilités familiales, un plan de carrière ou une implication en politique municipale, chaque réalité demandant temps, travail et énergie.

Selon statistique Canada, les femmes passent en moyenne 50 % plus de temps à effectuer des tâches ménagères que leurs partenaires dans le cas de couples hétérosexuels.

La division plus équitable des tâches au sein du couple est une solution à cet enjeu, mais l'environnement de travail peut aussi mettre en place des politiques et des pratiques afin de faciliter la conciliation pour les employé.e.s et/ou les élu.es ayant des familles ainsi que lors du retour au travail après un congé de maternité.

Alexandra Pierre, *Mots choisis pour définir le racisme et à l'anti-racisme*, <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/>

Statistique Canada. *Tableau 45-10-0014-01*

Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces

DOI : <https://doi.org/10.25318/4510001401-fra>

Les stratégies pour contribuer à surmonter l'obstacle



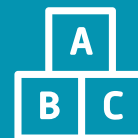
Réviser l'arrêté portant sur la rémunération des élu.es pour assurer une rémunération adéquate.



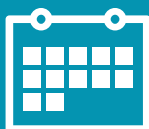
Inclure dans un arrêté (par ex. arrêté procédural) des dispositions encadrant l'autorisation d'absence prolongée dans le cas d'un congé parental pour une période déterminée.



Inclure des dispositions pour le remboursement des frais de garde d'enfants ou de personnes dépendantes lors des réunions du conseil dans l'arrêté sur la rémunération des élu.es.



Offrir un service de garde/une halte garderie lors des réunions du conseil.



Inclure dans une politique ou dans l'arrêté procédural que les dates de réunions de comités doivent être déterminées avec un certain préavis.



Inclure dans une politique ou dans l'arrêté procédural des dispositions pour encadrer l'utilisation de moyens électroniques de communications.



Faire les investissements nécessaires et optimiser l'utilisation des technologies de participation à distance.



Le harcèlement

Le harcèlement a été mentionné comme un obstacle par de nombreuses femmes qui se présentent en politique à tous les niveaux. Il peut parfois provenir d'un supérieur, d'un.e collègue, d'un.e élu.e ou d'un membre du public. Souvent, ce genre de comportement est normalisé et les environnements de travail ne le reconnaissent pas comme du harcèlement. Cependant, des mouvements sociaux tels que #MoiAussi ont mis au jour ces incidents et ont permis aux femmes de les nommer tels qu'ils sont : des actes de violence. Le nommer ainsi peut parfois mettre les femmes mal à l'aise et les rendre plus vulnérables à la violence future s'il n'existe pas une procédure de protection pour la victime ou la personne survivante. C'est une des raisons expliquant pourquoi de nombreux cas ne sont pas signalés.

Les stratégies pour contribuer à surmonter l'obstacle



L'adoption d'une politique claire et compréhensive en matière de harcèlement, qui inclut le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Cette politique peut être développée avec l'appui d'un organisme qui traite de cet enjeu, tel que le RFNB.



L'instauration d'une formation annuelle au sujet de la sécurité au travail en matière de harcèlement et de culture du consentement.



Le développement d'une Nétiquette et d'une campagne de sensibilisation sur l'utilisation respectueuse des réseaux sociaux de la municipalité pour le grand public.

Méconnaissance du rôle d'élu.e et de la municipalité, recrutement et réseaux informels

Au niveau municipal au Nouveau-Brunswick, il n'existe pas de partis politiques comme c'est le cas dans plusieurs grandes municipalités du pays ainsi qu'au niveau politique provincial et fédéral. Le recrutement fait ainsi appel aux réseaux informels. Le partage des connaissances du rôle d'élu.e municipal.e, de ce que la fonction implique du fonctionnement des processus et des services municipaux peut ainsi être difficile d'accès pour celles et ceux qui pourraient être intéressés à poser leur candidature. Lors de l'élection municipale générale de 2016, la campagne #Onestprêtes!, une collaboration ponctuelle de l'AFMNB, du RFNB et de la FJFNB, avait aussi pour but d'encourager des candidatures féminines. Le recrutement via les réseaux informels est toutefois ressorti comme étant un obstacle majeure pour les femmes à s'impliquer en politique municipale.

Un.e élu.e sortant peut rechercher, dans ses propres réseaux soit formels, tel que les lieux d'implication communautaires, ou informels, tel que les connaissances personnelles, des gens pour poser leur candidature aux élections municipales et les encourager à le faire. Si la personne n'est pas sensibilisée face au recrutement de candidat.es diversifié.es, celle-ci peut avoir tendance à rechercher des candidats qui lui ressemble. Une personne ne connaissant pas d'élu.es municipal.es sortant.es pourraient avoir de la difficulté à accéder à certaines informations pertinentes pour décider de poser sa candidature. D'autre part, lorsque la sous-représentation des femmes ou d'une minorité se répète au sein d'un conseil sur plusieurs mandats, des barrières additionnelles sont présent, soit le manque de modèles et une certaine exclusion ou sous-représentation chronique.

À noter qu'au niveau du processus administratif pour présenter sa candidature (formulaires de candidature, échéances, critères pour poser sa candidatures, etc.), Élections NB joue tout de même un rôle de promotion à travers des publicités en utilisant les médias traditionnels et sociaux.

Méconnaissance du rôle d'élue et de la municipalité, recrutement et réseaux informels

Les conseils municipaux et leurs processus de prises de décisions fonctionnent selon un ensemble de règles (codes, arrêtés, lois provinciales, etc.) qui sont souvent peu compris par les résidents qui ne savent pas où intervenir dans les processus. De plus, la perception des enjeux et services pour lesquels les municipalités sont responsables ne cadrent souvent pas avec la réalité. Le rôle des municipalités était autrefois centré sur la livraison de services à la propriété (entretien des routes, gestion des déchets, gestion de l'eau) et les services de transport (entretien et nettoyage des rues et des routes municipales, signalisation, épandage de sel ou de sable en hiver, déblaiement, gestion du stationnement). Ce rôle a évolué et les municipalités s'occupent de plus en plus du développement économique communautaire de manière générale, c'est-à-dire de création d'entreprises et d'emplois, de mise en place de logements abordables, du développement du tourisme, pour ne nommer que quelques exemples.

D'ailleurs, la plupart des municipalités s'occupent maintenant d'activités culturelles et de loisir telles que l'organisation d'événements et la gestion de sites patrimoniaux, de centres récréotouristiques et de musées. Toutefois, malgré ces changements, le domaine municipal est encore souvent perçu comme un palier de gouvernance ne s'occupant que de questions plus techniques au niveau des infrastructures. Cette perception influence évidemment les candidatures aux élections, et le recours aux processus municipaux pour apporter des améliorations à la communauté.

#municipalité 

Les barrières et les stratégies

Les stratégies pour contribuer à surmonter l'obstacle

Adopter une politique de communication qui :



Porte au sujet du partage d'information en vue des élections municipales, pour diffuser des informations sur le rôle d'élu.es, la rémunération, les politiques de conciliation famille-travail-implication politique en place etc. (présentations publiques, sections du site web, de la municipalité, médias sociaux, etc.)



Prend des mesures spécifiques pour assurer de diffuser les informations dans les réseaux de groupes moins représentés sur les conseils municipaux (ex. femmes, nouveaux arrivants, jeunes, etc.)



Vulgarise le processus de prise des décisions



Vise la parité au sein des comités municipaux auxquels siègent des résident.es

Pour aller plus loin

Projet #OnEstPrêtes, Guide à l'intention des femmes qui veulent se présenter en politique municipale développé par le **Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB)** et l'**Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB)**

https://www.afmnb.org/images/doc/Participation_des_femmes/Onestpretes_AIG_20160223.pdf

Guide de rémunération des élu.es, développé par l'**AFMNB**

<https://www.afmnb.org/services-aux-membres/remuneration-des-elu-e-s>

Guide de bonnes pratiques à l'égalité entre les genres, développé par le **RFNB**

<https://www.rfnb.ca/guide-de-bonnes-pratiques-enavantto>

Le langage non sexiste : un autre pas vers l'égalité entre les femmes et les hommes, développé par le **Conseil des montréalaises**

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_monrealaises_fr/media/documents/memoire-le_langage_non_sexiste.pdf

La conciliation famille-travail : un défi de taille pour les élu.es de Montreal, développé par le **Conseil des montréalaises**

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_monrealaises_fr/media/documents/cm_avis_cft_montage_imp_page.pdf

Boîte à outils, développé par l'**Union des municipalités du Québec**

https://umq.qc.ca/dossiers/democratie-municipale/femmes-et-politique/boite-a-outils-femmes-et-politique/?fbclid=IwAR3doWmjNDi_zJqzGN9QM5WTmWPoV3KXhWrQvKFDwJJYQkHVsjUG6CwkFQ

Guide à l'intention des candidates, développé par la **Fédération Canadienne de municipalités**

<https://fcm.ca/fr/resources/fjgl/guide-intention-candidates>

#municiparité 

#municipalité

Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick

702, rue Principale, bureau 322
Petit-Rocher, N.-B. E8J 1V1
[506] 542-2622 • afmnb@afmnb.org



Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

236, rue St. George, bureau 416
Moncton, N.-B. E1C 1W1
[506] 381-2255 • info@rfnb.ca



Remerciements aux municipalités-pilotes que sont:



Village de Cap-Pelé
2647, chemin Acadie
Cap-Pelé, NB E4N 1C2
[506] 577-2030
info@cap-pele.com



Ville d'Edmundston
7, chemin Canada
Edmundston, NB E3V 1T7
[506] 739-2115
communication@edmundston.ca