



# VERS LA PARITÉ

INVENTAIRE DES IDÉES, STRATÉGIES ET ENGAGEMENTS POTENTIELS

Comment pouvons-nous commencer à surmonter les innombrables obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement à la politique municipale? Nos possibilités d'action sont considérables, comme l'illustre la liste détaillée d'idées qui suit. Ces suggestions inspirantes découlent de consultations menées dans tout le Canada et d'un remue-méninges éclairé réalisé dans le cadre du projet Vers la parité de la FCM. Ces actions ne sont pas des recommandations officielles de la FCM. Il s'agit de stratégies potentielles dont la faisabilité et la pertinence doivent d'abord être évaluées par rapport aux contextes locaux. Toutefois, comme toutes les stratégies sont flexibles, elles pourraient certainement être adaptées aux réalités et aux possibilités locales.

# Mentorat et encouragements accrus

## 1.1 MISE EN PLACE ET ESPACE POUR OFFICIALIZER LE MENTORAT ET L'ACCOMPAGNEMENT



### NIVEAU INDIVIDUEL

Des programmes de formation en ligne sur les compétences clés; y compris la communication percutante, la résolution de conflits, etc.

Partager et rechercher de nouvelles perspectives

Veiller à inclure l'empathie dans les processus décisionnels

Mettre l'accent sur une bonne communication entre la mentorée et le mentor

Rechercher des mentors de secteurs alternatifs pour des compétences complémentaires

Veiller à ne pas mentorer ou défendre les personnes « pareilles comme soi », rechercher les talents d'autres personnes

Être disposé à remettre en question ses hypothèses, à être curieux des autres styles et à adapter ses comportements pour rencontrer les autres à mi-chemin



### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Mettre en place des réseaux officiels de mentorat de mairesses et de conseillères qui seront les mentors

Pour que le mentorat soit un succès, associer des femmes à une personne appartenant à une collectivité de taille similaire et ayant des personnalités semblables

Jumeler les nouvelles conseillères avec les membres établis des conseils du réseau pour créer un groupe de soutien

Formation et information accrues pour les nouvelles conseillères



### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Mettre en place des réseaux officiels de mentorat de mairesses et de conseillères qui souhaitent parrainer des mentorées qui recherchent un soutien dans toute la région, la province ou le territoire.

Des vidéos et des procédures de formation à partager en ligne pour aider à acquérir des compétences pratiques (similaire à la formation de hockey mineur pour les entraîneurs)

Organiser des ateliers de mentorat pour donner aux élues les compétences nécessaires en vue de mentorer efficacement les femmes

Animer des séminaires sur le mentorat

Ateliers obligatoires sur la bonne gouvernance et les milieux de travail respectueux

Encourager les femmes à présider des comités et à prendre la parole lors de conférences



### NIVEAU NATIONAL

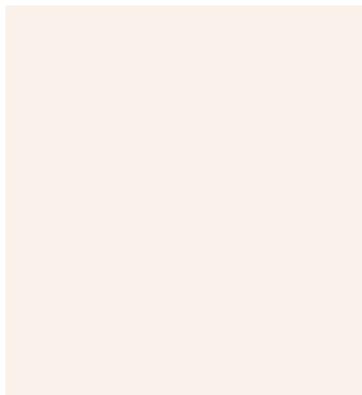
Mettre en place des réseaux officiels de mentorat de mairesses et de conseillères qui accepteront d'être des mentors dans tout le pays

Veiller à fournir aux entités régionales une feuille de route pour améliorer la représentation des femmes

Mettre en œuvre des programmes nationaux de mentorat basés sur la taille des municipalités, leur base économique ou d'autres caractéristiques

Organiser un caucus de femmes avant les élections

## 1.1 Mise en place et espace pour officialiser le mentorat et l'accompagnement

**NIVEAU INDIVIDUEL****NIVEAU MUNICIPAL  
OU DU CONSEIL****NIVEAU PROVINCIAL  
OU RÉGIONAL****NIVEAU NATIONAL****1.2 MENTORAT PAR LES PAIRS ET PAR THÉMATIQUE**

Veiller à faire mieux comprendre qu'encourager les femmes à poser leur candidature ne signifie pas plus de concurrence, mais une occasion de renforcer le conseil

Prévoir d'approcher les candidates potentielles plusieurs fois, car on doit poser la question à plusieurs reprises à certaines femmes avant qu'elles puissent penser se présenter

Ne pas demander simplement aux femmes de se présenter, il faut leur donner les informations dont elles ont besoin pour commencer

Le mentorat devrait être continu

Tendre la main aux femmes qui ont annoncé leur candidature et veiller à les encourager ou à répondre à leurs questions

Assurer un soutien budgétaire permettant à des mentors chevronnés de s'adresser aux futures candidates potentielles

Offrir une formation/des cours supplémentaires à tous les membres du conseil sur la conciliation travail-vie

Travailler avec des femmes d'autres collectivités

Rechercher des mentors en dehors du conseil, comme des leaders communautaires, des femmes d'affaires prospères ou d'autres domaines. Plusieurs défis ne sont pas uniques à la politique

Créer un groupe pouvant se réunir collectivement lors d'événements plus importants avec des organismes provinciaux ou lors de conférences annuelles.

Célébrer et identifier publiquement des personnes pour accroître la sensibilisation

Créer des groupes de mentors ou des groupes thématiques où les femmes peuvent se rencontrer (par ex., des conseillères de collectivités rurales basées sur l'agriculture ou de collectivités minières se réunissent et discutent de réalités semblables)

La FCM devrait être le chef de file en matière de diversité. Fournir des plans d'action et des initiatives aux municipalités

Formation continue offerte sur les tendances, nouvelles et principales

Promouvoir les membres qui assument des rôles de leadership ou abordent la diversité et l'inclusion de manière innovatrice et engageante

Partager des exemples positifs

## 1.2 Mentorat par les pairs et par thématique

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Les agents de changement sont efficaces pour abattre les obstacles en faisant preuve de leadership et en étant une personne compétente, qui s'exprime bien

Encourager les jeunes femmes à se présenter

Viser à inspirer la prochaine génération de leaders grâce à un bon leadership et le sens de l'engagement

**NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL**

Demander aux membres féminins du conseil de s'engager auprès des groupes et des femmes pour aider à dissiper les idées fausses.

Présenter des mentors

Encourager les discussions ouvertes sur les préoccupations et les luttes autour des obstacles

Identifier les experts locaux dans une variété de spécialités auxquelles les élues pourraient avoir accès de manière permanente ou selon les besoins pour fournir un soutien technique (par ex., des experts LGBTQ2S, la réconciliation autochtone, les négociations avec le secteur privé, l'inclusion)

**NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL**

Recueillir et diffuser les meilleures idées et pratiques, en particulier auprès des municipalités qui ont noué de meilleurs partenariats avec des femmes siégeant à leur conseil

Développer des séances d'information destinées aux femmes

Mettre en place des écoles de campagne provinciales

Partager quelques exemples de nouveaux et d'anciens membres du conseil et la manière dont ils ont géré leur expérience

Encourager le mentorat et créer un comité

Encourager les femmes à présider des comités et à prendre la parole lors de conférences

**NIVEAU NATIONAL****1.3 PARTICIPATION DES HOMMES**

Encourager les élus de sexe masculin à envisager de se rendre disponibles pour mentorer de jeunes femmes

Veiller à ce que les femmes soient publiquement créditées pour leurs idées, leurs actions et leurs efforts

Se faire le champion de vos collègues femmes, ajouter votre voix à la leur

Faire de la place pour les femmes lors des réunions du conseil et des comités

Demander aux membres actifs de la collectivité de réfléchir à la politique municipale

Reconnaître et promouvoir les avantages et la valeur de la diversité

Atelier obligatoire sur la bonne gouvernance et le respect en milieu de travail

Faire participer des leaders masculins qui veulent être des mentors pour des conseillères et/ou des mairesses

Fournir des outils aux champions masculins

Lier les leaders des deux sexes pour s'aider les uns les autres

## 1.3 Participation des hommes

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Soutenir activement vos collègues et pairs femmes en approuvant des plans ou des idées, en faisant de la femme la porte-parole de dossiers clés et en écoutant attentivement

Encourager les jeunes femmes à poser leur candidature

Créer un « espace » pour les collègues femmes en ne dominant pas les réunions du conseil ou les discussions des comités, solliciter les contributions et céder la parole à vos collègues féminines

S'assurer de ne pas mentorer ou défendre les personnes « pareilles comme soi », rechercher les talents d'autres personnes

**NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL**

Être des ambassadeurs du secteur

**NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL**

Organiser des entretiens ou de courts enregistrements avec des porte-parole de sexe masculin pour parler des influences positives, de la valeur et des impacts positifs des collègues femmes.

Partager quelques exemples de nouveaux et d'anciens membres du conseil et la manière dont ils ont géré leur expérience

Encourager le mentorat et créer un comité

**NIVEAU NATIONAL**

Vidéos de témoignages sur les impacts positifs des femmes au conseil

Amplifier les messages positifs

**1.4 BÂTIR UNE RÉSERVE DE CANDIDATES ET DE LEADERS**

Aider les jeunes femmes à avoir accès à l'information et au mentorat concernant les processus municipaux et politiques

Porter attention à qui fait partie de votre auditoire lors des réunions du conseil et établir des contacts personnels avec ces personnes pour encourager la participation

Inviter les étudiantes à assister à des réunions pour témoigner de la pratique de femmes politiques fortes

Organiser des rencontres/ réunions de mentorat pour discuter de leurs campagnes, défis et occasions

Offrir aux conseillères et aux mairesses l'occasion de parler de défis et de réussites

Encourager les femmes à présenter leur candidature à leur conseil d'administration et à leurs comités pour augmenter le nombre de personnes exposées, qui participent aux divers enjeux

Faire pression pour accroître le financement provincial afin de soutenir les programmes

Développer des programmes pour inciter les jeunes à faire de la politique

Célébrer les réalisations, reconnaître les femmes qui réussissent dans leurs rôles de leaders

## 1.4 Bâtir une réserve de candidates et de leaders

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Encourager les filles à apprendre dès leur plus jeune âge : se rendre disponible pour des présentations à l'école ou s'impliquer auprès des Guides du Canada

Parler franchement des défis et des réussites du rôle

Organiser des simulations de conseils pour les étudiantes

Élaborer un programme Jeunes entreprises

Collaborer avec les écoles secondaires à la création de tables politiques ou de groupes de travail de jeunes pour proposer des suggestions au conseil sur des sujets précis

Mentorer/encourager les filles dès leur plus jeune âge à participer à la politique municipale

Célébrer et identifier les membres et les leaders de sexe féminin de la collectivité

Être un modèle pour la prochaine génération de femmes. Plus les jeunes femmes auront de modèles, plus il leur sera facile de poser leur candidature

Reconnaître que les jeunes femmes font face à des obstacles supplémentaires, offrir un mentorat

**NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL**

Encourager les discussions ouvertes et constructives sur les préoccupations et les luttes autour des obstacles

Offrir des possibilités d'éducation et de soutien pour le développement professionnel

Célébrer et identifier les membres et les leaders de sexe féminin de la collectivité

Exercices budgétaires et subventions pour conscientiser les jeunes aux occasions et aux réalités du travail

Créer un conseil consultatif plus diversifié, ce qui pourrait susciter un intérêt accru pour passer au niveau supérieur et présenter sa candidature au conseil.

**NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL**

Célébrer et promouvoir les leaders de sexe féminin de la région, en particulier celles issues des minorités qui ont réussi, les femmes de couleur, autochtones ou ayant des capacités différentes

Présenter des mentors talentueux

**NIVEAU NATIONAL**

Dresser le profil de femmes qui ont réussi, en particulier des femmes de couleur, issues de minorités religieuses ou culturelles, de groupes autochtones et d'autres groupes, afin de présenter des exemples positifs à l'échelle nationale

Faire preuve de bon leadership et mettre en valeur des femmes fortes pour reconnaître le leadership

Présenter des mentors talentueux

# Briser le processus décisionnel non officiel et le favoritisme

2.1

## FAIRE PARTICIPER LES HOMMES AU PROCESSUS DE PLAIDOYER CONTRE LES ACTIONS D'EXCLUSION ET LES DÉMANTELER



### NIVEAU INDIVIDUEL

Faire participer les hommes en tant que défenseurs et alliés

Jumeler des hommes âgés avec de jeunes femmes pour mentorat

Reconnaître et attribuer une valeur à différents processus de prise de décision que le vôtre

Valoriser et présenter des modèles positifs

Être conscient des choix linguistiques



### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Faire participer les hommes dans l'identification des leaders potentiels et les encourager à recruter des femmes

Défenseurs et porte-parole masculins sur la valeur et les contributions positives d'un conseil diversifié en termes de sexes

Identifier des élus à la retraite inclusifs pour jouer le rôle de mentors et de défenseurs



### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Faire participer les hommes en tant que défenseurs et alliés au sein de l'association et dans toute la région

Parrainage vs mentorat

Créer une réserve, recruter et identifier de futurs leaders



### NIVEAU NATIONAL

Faire participer les hommes en tant que défenseurs et alliés au sein de l'association et dans toute la région

Parrainage vs mentorat

Créer une réserve, recruter et identifier de futurs leaders (mentorat assuré par des hommes)

Sonder les membres pour trouver des mentors

Comment être un mentor et formation de mentoré

2.2

## ABORDER LA PERPÉTUATION DE LA VIEILLE MENTALITÉ DU CLUB « POUR HOMMES SEULEMENT » PAR TOUS LES GROUPES DÉMOGRAPHIQUES

Encourager un changement de paradigme de la perception « c'est comme ça que les choses se font et ça continuera comme ça » à une ouverture à de nouvelles idées et à un changement positif

Plus d'occasions de débattre et de partager des idées de politiques avant et pendant les campagnes

Veiller à ce que toutes les communautés et les candidates potentielles disposent de bons outils et connaissances pour la collecte de fonds

Fournir des statistiques et des informations pour assurer la disponibilité du dialogue sur les informations et les faits

Formation pour les membres sur la manière de détecter les pratiques d'exclusion et de les régler de manière efficace

Fournir des statistiques et des informations pour assurer la disponibilité du dialogue sur les informations et les faits

Partager les meilleures pratiques nationales et internationales

## 2.2 Aborder la perpétuation de la vieille mentalité du club « pour hommes seulement » par tous les groupes démographiques

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Faire passer les discussions du club « pour hommes seulement » aux avantages globaux de l'inclusion et à certains des problèmes résultant des pratiques d'exclusion qui nous concernent tous

Décrire les mauvais comportements ou commentaires pour changer le récit de ce qui est acceptable

Utiliser un langage d'inclusion

Diriger par l'exemple

Éviter d'utiliser des acronymes et des surnoms en parlant de personnes, de processus ou de règles pour s'assurer que tous comprennent bien

Reconnaître et évaluer en quoi notre perception du « club pour hommes seulement » pourrait renforcer l'enjeu

**NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL**

Veiller à ce que le conseil ait un président fort en tant que troisième personne qui reconnaît et corrige les comportements et actions discriminatoires

Les municipalités créeront des comités consultatifs de femmes pour atteindre les communautés

Veiller à ce que des mécanismes de soutien soient en place pour aider les femmes à faire face aux conséquences négatives de la santé mentale résultant de comportements négatifs

Veiller à ce qu'il y ait des conséquences pour les personnes qui emploient des pratiques d'exclusion

**NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL****NIVEAU NATIONAL**

### 2.3 ACTIONS POUR S'ATTAQUER AUX PRÉJUGÉS INCONSCIENTS ET AUX STÉRÉOTYPES

S'informer et suivre une formation sur les « préjugés inconscients » et prendre conscience de nos propres préjugés

Présentation/discussion sur le fonctionnement du club « pour hommes seulement »

Formation sur les « préjugés inconscients » et comment s'en débarrasser

Formation sur les « préjugés inconscients » et comment s'en débarrasser

Formation sur les « préjugés inconscients » et comment s'en débarrasser

Utiliser un langage inclusif dans toute la documentation

## 2.3 Actions pour s'attaquer aux préjugés inconscients et aux stéréotypes

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Décrire le comportement en sa présence

S'attaquer aux perceptions dès le début dans le système d'éducation

**NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL**

Prendre conscience et soulever le problème lorsque les stéréotypes et les comportements de club « pour hommes seulement » sur des questions auxquels des rôles traditionnels sont souvent associés (dénéigement, entretien, équipement des comités de bibliothèque, etc.) rechercher des représentants non traditionnels

Recueillir et partager des données ventilées de toutes les municipalités concernant les candidates et les élus

Former un club « de femmes positives » en remplacement du club « pour hommes seulement »

Dans le cadre d'une orientation municipale à l'intention des nouvelles conseillères, organiser un système de parrainage composé de conseillères chevronnées pour les soutenir

Offrir une formation aux conseillères et au personnel

**NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL**

Présenter et adopter des politiques (conduite, etc.) qui donnent aux personnes extérieures au club « pour hommes seulement » quelque chose de concret à signaler lorsque des transgressions se produisent. L'idée que « nous n'avons pas besoin de quelque chose comme ça, nous nous entendons tous bien, c'est inclusif » fait taire les voix plus calmes

Signer un code de conduite au moment de la présentation des formulaires de candidature, veiller à ce que la période de campagne soit également couverte par le code de conduite, afin de lutter contre le harcèlement, et l'intimidation, de promouvoir un dialogue respectueux, etc.

Veiller à ce qu'il y ait des conséquences en cas de violation au code de conduite

**NIVEAU NATIONAL**

Série de conférences de femmes remarquables pour mieux comprendre les expériences, l'impact et les occasions d'autres personnes

Tirer parti des candidats qui n'ont pas réussi à apprendre de leurs expériences

## 2.4 BÂTIR UNE RÉSERVE DE CANDIDATES ET DE LEADERS



### NIVEAU INDIVIDUEL

Encourager les femmes à présenter leur candidature, mais ne pas les réduire à leur sexe. L'accent doit être mis sur le fait qu'elles sont qualifiées pour se présenter aux élections

Des modèles positifs

S'assurer de créer des occasions pour les autres femmes (amener quelqu'un avec soi)

Donner aux femmes les moyens de renforcer leur confiance

Examiner l'utilisation d'autres médiums, tels l'art et la danse comme sphères d'influence, attirer l'attention sur les obstacles du club « pour hommes seulement », l'élément théâtre de la politique ou les mouvements populaires



### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Rechercher activement de nouvelles personnes dans la collectivité pour aider au sein de comités et de groupes communautaires

Recueillir des données ventilées et partager des statistiques et des informations locales

Offrir des plans de succession pour recruter des femmes

Publier des guides inclusifs sur leurs sites web avant les élections, comme celui de la FCM/À voix égales « Osez vous lancer »



### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Offrir des plans de succession pour recruter des femmes

Organiser une séance « femmes en politique » ou un caucus de femmes lors de rassemblements régionaux

Créer une école de campagne provinciale (et municipale) pour les femmes désireuses de présenter leur candidature, d'être mentor, etc.

Former des leaders (mentorat par des leaders qui réussissent, hommes et femmes)



### NIVEAU NATIONAL

Offrir des plans de succession et les meilleures pratiques pour recruter des femmes

Renforcer les espaces au Congrès annuel pour les séances « Femmes en politique »/réseautage de femmes

Créer/partager des programmes d'école de campagne municipale pour les femmes désireuses de présenter leur candidature, d'être des mentors, etc.

# Accès et partages des connaissances améliorés

3.1

**COMBLER LES LACUNES D'INFORMATION À TOUS LES STADES; D'ATTIRER DES CANDIDATES POTENTIELLES; MENER DES CAMPAGNES RÉUSSIES ET FAIRE LA TRANSITION VERS LE RÔLE D'ÉLUE**



## NIVEAU INDIVIDUEL

Les femmes ont besoin de plus d'informations pour se sentir à l'aise de se présenter à une élection.

Créer un document décrivant « Les choses à savoir avant de poser votre candidature au conseil », contenant des informations sur les droits et les responsabilités, qu'il serait utile de donner aux femmes qui sont hésitantes à s'engager

Formation obligatoire pour les candidates à des postes de responsabilités, au conseil, à des fonctions clés, etc.

Aborder les obstacles supplémentaires pour les jeunes femmes en leur fournissant des mentors

Identifier des mentors et des leaders stimulants possibles que les candidates pourront approcher; reconnaître que les mentors peuvent aussi être des leaders dynamiques d'autres secteurs en fonction des besoins de la personne mentorée



## NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Formation obligatoire pour le conseil nouvellement élu (hommes et femmes)

Cours intensif sur les sujets de base (à savoir, la terminologie, la mécanique, etc. de l'eau et des égouts, la réparation des routes) lors des nouvelles orientations du conseil, à des conférences provinciales ou fédérales. L'information augmente l'accès pour tous

Réunions de mentorat individuelles et en petits groupes

La période de questions et réponses générales aux réunions du conseil quelques mois avant une élection devrait être encouragée afin que le public puisse voir le conseil en action.

« Simulation de réunions du conseil » avec des questions pertinentes pour guider les candidats potentiels lors d'une réunion afin d'accroître la familiarité et le sens réaliste sur la manière d'être efficace

Octroyer des fonds aux élus pour qu'ils puissent suivre une formation afin d'en apprendre davantage sur la politique en général



## NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Des séances de formation régionales auxquelles il serait plus facile pour les jeunes femmes/au travail de participer

Les conférences des associations municipales pourraient offrir une séance ou un mentorat non officiel ou un soutien par les pairs pourrait être initié

Structurer le conseil scolaire à l'image du conseil municipal

Travailler avec les programmes d'études et les conseils scolaires pour renforcer les liens et la sensibilisation à l'éducation civique

Légiférer la parité pour tous les élus; (une recommandation des parties prenantes - il ne s'agit pas d'une position de la FCM)



## NIVEAU NATIONAL

Offrir des séances de formation régionale auxquelles il serait plus facile pour les jeunes femmes/au travail de participer

Offrir des séances de formation en ligne ou virtuelles afin que les jeunes femmes/au travail puissent y participer plus facilement

Recueillir des modèles, des outils et des exemples à partager avec les coûts, les impacts et les avantages de chaque modèle afin de faciliter la reproduction

Veiller à ce que les outils et guides existants soient facilement accessibles

3.1 Comblen les lacunes d'information à tous les stades; d'attirer des candidates potentielles; mener des campagnes réussies et faire la transition vers le rôle d'élue



### NIVEAU INDIVIDUEL

Organiser des réunions de mentorat en personne (plus puissantes que des réunions à distance)

Formation en ligne pour en apprendre davantage sur la politique en général

Utiliser un langage et des techniques de facilitation inclusifs pour vous assurer que tous les membres disposent de l'espace nécessaire pour poser des questions et participer



### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Formation sur la loi de gouvernance locale, la résolution de conflits, la gestion des ressources humaines et la gestion du temps

Orientation plus inclusive pour les nouveaux conseillers

Augmenter le nombre de conseils de jeunes ou d'occasions de participation des jeunes

Réunion du grand public organisée par le conseil actuel pour accroître l'accessibilité

Séances d'information pour les membres potentiels du conseil

Promouvoir les postes dans les comités auprès des communautés culturelles et des associations représentant la diversité culturelle de la collectivité

Réunions du conseil télévisées ou en ligne pour permettre aux personnes qui ne peuvent y assister de regarder et de comprendre

Promouvoir les réunions ouvertes et encourager la fréquentation (offrir une garderie - pour les participants et les conseillers)

Offrir une formation au débat et à la négociation efficace

Formation sur la diversité et la sensibilité culturelles destinée aux administrateurs et élus municipaux



### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Collaborer et améliorer les cours de politique dans les programmes universitaires, les inclure dans les écoles secondaires et primaires — travailler avec les conseillers scolaires et le ministère de l'Éducation pour améliorer l'enseignement de l'éducation civique dans la province/le territoire

Relier les conseillers en fonction de la taille de la municipalité

Faciliter les relations avec les mentors

Préparer et fournir une évaluation des besoins des mentors



### NIVEAU NATIONAL

## 3.2 DIFFUSION ET PARTAGE ACCRUS DES OUTILS EXISTANTS — CENTRE DE CONNAISSANCES



### NIVEAU INDIVIDUEL

Apprendre à reconnaître et à valoriser différents styles de leadership afin que tous puissent partager leur point de vue de manière égale.

Encourager les femmes à s'exprimer en s'assurant que l'espace est réservé à celles qui ne sont pas toujours les premières à donner leur point de vue.

Enquêtes et entretiens en ligne auprès d'anciens membres des organes consultatifs pour les interroger sur les obstacles rencontrés et rechercher leurs suggestions sur la manière de faciliter l'adhésion des femmes de minorités visibles

Solliciter continuellement les commentaires des groupes sous-représentés



### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Utiliser des webinaires ou des ressources en ligne comme outil de formation — une solution peu coûteuse et d'une portée considérable.

S'assurer que la formation sur les politiques est disponible pour toutes les parties prenantes à des moments et dans des formats accessibles

Fournir des définitions du travail des conseillers

Outils et ressources simples pour améliorer la compréhension des divers rôles et façons de participer au conseil

Il existe une variété de bonnes ressources déjà disponibles; faire en sorte qu'elles soient largement connues et mises à la disposition des femmes ou des groupes intéressés

La récompense de faire une différence dans votre collectivité

Rendre le programme d'éducation pour les élus (PEE), ou tout autre cours de formation similaire, disponible pour l'ensemble du personnel, y compris celui à temps partiel



### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Créer, mettre à jour et gérer un centre de connaissances local

Identifier des mentors

Le mentorat par les pairs devrait rester au niveau provincial ou municipal en raison de la législation

Fourniture d'une formation technique (régionale/nationale)



### NIVEAU NATIONAL

Guides de mentorat pour la formation fédérale/les meilleures pratiques sur la façon de faire du mentorat

Travailler avec des groupes nationaux, comme les Guides du Canada pour inclure des badges civiques afin de promouvoir la participation et la sensibilisation dès le plus jeune âge.

Donner des exemples et une formation sur les politiques inclusives

Partager les modèles existants — plus facile à obtenir si une municipalité peut montrer ou apprendre d'une autre municipalité

### 3.3 PROGRAMMES ACTIFS DE SENSIBILISATION ET DE PERCEPTION POSITIVE DE LA POLITIQUE MUNICIPALE



#### NIVEAU INDIVIDUEL

Éduquer les gens sur les rôles des conseillers

Augmenter les conseils de jeunes ou les postes pour les jeunes

Approche personnelle.  
Inviter une personne à une séance de Q et R avec des gens qui souhaitent partager ou en apprendre davantage sur le parcours d'un candidat, d'un élu, d'un responsable de campagne, etc.

Faciliter la tenue d'un atelier sur l'égalité entre les sexes

S'attaquer au désintérêt général envers la politique municipale : éduquer la population sur la valeur, l'impact, l'importance et les retombées positives qui en découlent



#### NIVEAU MUNICIPAL OU DU CONSEIL

Identifier et soutenir des mentors

Octroyer des fonds aux mentors pour qu'ils voyagent (afin que le fardeau ne leur incombe pas), en particulier dans les zones rurales

Financement de la formation continue

Demander aux conseillers d'obtenir chaque année un certain nombre de crédits d'apprentissage ou de formation et veiller à ce que des possibilités d'apprentissage pertinentes soient facilement accessibles

Campagne de sensibilisation provinciale

Célébrer les réalisations des femmes — conseillères, mairesses et employées/bénévoles de la ville

Demander aux leaders de la collectivité de jouer un rôle actif dans la recherche d'autres leaders

Mettre sur pied des écoles pour les candidates ou des séances d'information pour les femmes en prévision de la prochaine élection

Créer des écoles de campagne pour encourager les femmes à présenter leur candidature



#### NIVEAU PROVINCIAL OU RÉGIONAL

Campagne de sensibilisation provinciale sur les élections et les avantages

Promouvoir/montrer ce que fait le conseil

Formation à la différenciation des rôles et des responsabilités des divers postes (par ex., les commis par rapport au conseil)

Campagne de lutte contre l'intimidation et le harcèlement (développer des modèles)

Anti-harcèlement « BOT parité » pour contrer les messages négatifs avec un média social positif

Formation aux rôles et responsabilités (activité de développement professionnel)

Organiser des collèges de campagne et des séances d'information dans les zones rurales (utiliser la technologie pour les rendre accessibles)



#### NIVEAU NATIONAL

Promotion accrue de femmes dirigeantes influentes dans les collectivités, les provinces et les territoires

Amplifier le Mois de l'histoire des femmes via les profils Facebook et leur reconnaissance

Apporter une plus grande attention aux programmes de reconnaissance

Campagnes « Dear 20 year old me » organisées par des candidates ayant réussi ou échoué pour partager des vérités sincères et des paroles de sagesse

Campagne de lutte contre l'intimidation et le harcèlement (développer des modèles)

Recueillir des données sur les personnes qui font campagne, les succès et les défaites électorales à l'échelle nationale pour surveiller les tendances

Analyser les différentes campagnes pour créer une plateforme de meilleures pratiques et d'outils à partager avant les élections municipales

Examiner les outils et les meilleures pratiques à l'échelle internationale à partager avec les membres

## 3.3 Programmes actifs de sensibilisation et de perception positive de la politique municipale

**NIVEAU INDIVIDUEL****NIVEAU MUNICIPAL  
OU DU CONSEIL****NIVEAU PROVINCIAL  
OU RÉGIONAL****NIVEAU NATIONAL**

Tenir des séances d'information pour les conjoints et les partenaires des candidates afin de renforcer le soutien familial aux femmes qui se présentent

Mener des activités de sensibilisation auprès des groupes sous-représentés, avec formation et sensibilisation, afin de préparer les personnes intéressées par une participation ultérieure

Envisager des activités de participation ouvertes aux femmes seulement

Créer des comités consultatifs permanents pour les femmes (ceux-ci devraient être composés d'au moins 50 % de femmes et refléter la diversité)

Dresser une « liste complète » de cours parmi lesquels les conseillers et les membres peuvent choisir et qu'ils peuvent suivre à leur rythme. Cela permettrait de lever deux obstacles en même temps

**3.4 COLLECTE ET PARTAGE DE DONNÉES**

Utilisation positive et informative des messages des médias sociaux par les conseillers ou les membres de la collectivité pour mieux informer le public et lutter contre les idées fausses

Promouvoir le jumelage d'emplois chez les jeunes et/ou d'autres personnes manifestant leur intérêt

Meilleure utilisation des médias sociaux (partage d'informations) pour un soutien positif et engageant

Recueillir des données ventilées (par statut socioéconomique) à l'échelle municipale et les diffuser largement

Traduire le manuel de ressources de la Loi sur les municipalités en nouvelle gouvernance locale

S'assurer que les politiques sont inclusives pour tout le monde

Recueillir des données intersectorielles sur qui fait campagne, les succès et les défaites électorales, la durée des mandats, examiner les tendances/lacunes régionales et nationales

## 3.4 Collecte et partage de données

**NIVEAU INDIVIDUEL**

Tweets par les conseillers municipaux sur le travail : « une journée dans la vie de... »

**NIVEAU MUNICIPAL  
OU DU CONSEIL**

Recueillir des informations démographiques pour identifier les groupes sous-représentés et encourager de manière proactive la participation

Profiter des expériences culturelles pour parler aux autres d'une identité similaire (de nationalités semblables, de nouveaux arrivants, etc.)

Exploiter les messages adaptés à la culture pour encourager la participation

Traduire la Loi sur les municipalités dans les langues prédominantes parlées dans la collectivité

Recueillir des informations par sexe, appartenance ethnique et identité, afin de mieux mettre en évidence les lacunes et les moyens de les combler

**NIVEAU PROVINCIAL  
OU RÉGIONAL**

Recueillir et utiliser les informations démographiques sur les collectivités pour permettre plus de programmes

Saisir des données intersectionnelles sur qui fait campagne, les succès et les défaites électorales, la durée des mandats

Traduire la Loi sur les municipalités dans les langues prédominantes parlées dans la région pour améliorer la compréhension

Vidéos/clips des conseillers et des maires expliquant pourquoi ils aiment leur travail

Mener une campagne d'image positive qui s'attaque aux idées fausses par rapport aux maires et conseillers municipaux

Collecter des données sur les candidates au fil du temps, des entretiens avec des femmes qui ont dirigé des débats, des forums publics, une analyse des politiques des partis civiques à l'égard des femmes

**NIVEAU NATIONAL**