



# VERS UNE NOUVELLE NORMALITÉ :

## GENRES, INTERSECTIONNALITÉ ET LEADERSHIP



**CORÉDIGÉ PAR**

la Fondation canadienne des femmes et Platform

**AVEC LA COLLABORATION DE**

la Fédération canadienne des municipalités

Mars 2021



**Vers une nouvelle normalité** est une série de rapports sur l'égalité des genres dans le contexte de la pandémie de COVID-19 au Canada. La série examine les risques que fait peser la pandémie sur les droits fondamentaux des femmes et propose de nouvelles façons de chercher à atteindre l'égalité des genres au Canada dans le cadre des efforts de relance post-pandémie.

# INTRODUCTION

Tout au long de la pandémie, par leur leadership politique, leur engagement dans l'organisation communautaire et les rôles importants qu'elles ont occupés en matière de santé publique, les femmes et les personnes trans et bispirituelles ont été à l'avant-plan des réponses les plus efficaces apportées aux multiples crises en cours. De nombreuses médecins et spécialistes de la santé publique qui œuvrent dans ce secteur – un secteur essentiel, mais généralement sous-financé – animent quotidiennement des conférences de presse partout au pays pour décoder les enjeux relatifs à la COVID-19 et guider les comportements du public, même si plusieurs d'entre elles ne sont pas habituées à recevoir autant d'attention. Des médias ont salué le travail de dirigeantes de plusieurs pays, les présentant comme des exemples à suivre (parfois sur le ton de la surprise), et favorablement comparé les résultats de leurs décisions à ceux d'hommes en position de leadership. Ces constats ont motivé d'autres discussions, analyses comparatives et commentaires sur le genre et le leadership. À la source de toute cette activité se trouve un enjeu persistant et intersectionnel de justice de genre : la sous-représentation des femmes et des personnes trans et bispirituelles dans les positions de leadership public et, particulièrement au Canada, des femmes et des personnes transgenres et bispirituelles qui sont noires, autochtones, racisées et/ou handicapées.

Parallèlement, la violence raciste et misogyne envers les femmes en position de leadership se perpétue, avec ou sans crise mondiale. La discrimination systémique reste profondément ancrée, et conditionne encore trop souvent l'accès des femmes au leadership, de manière encore plus aiguë pour les femmes et les personnes trans et bispirituelles noires, autochtones et racisées. La pandémie a mis cette réalité en évidence. La justice en matière de genre exige que les femmes et les personnes trans et bispirituelles, dans toute leur diversité, aient des voies d'accès aux positions de leadership et puissent ainsi changer les choses. Pour éliminer la discrimination systémique et améliorer la représentation, il faut prioriser la création de conditions favorables au leadership de ces femmes. Par exemple, il est essentiel de s'atteler à éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre, autant en ligne qu'en présence, et à créer des voies d'accès au leadership à l'intention des jeunes femmes et des personnes trans et bispirituelles noires et racisées.

Tout au long de la pandémie, les femmes ont été en première ligne du leadership en matière de santé publique et en première ligne des soins en tant que tels, formant 70 % de la main d'œuvre des secteurs des soins et des services sociaux dans 104 pays, alors qu'elles gagnent toujours en moyenne 11 % de moins que les hommes ([Hutt, 2020](#)). La situation est analogue au Canada, où la main d'œuvre des soins primaires et de longue durée est principalement composée de femmes (plus de 90 % des infirmières, 80 % du personnel des laboratoires médicaux, et jusqu'à 90 % des préposé-e-s aux bénéficiaires), la plupart noires, racisées, immigrantes, migrantes et/ou sans statut ([Statistique Canada, 2016](#)). De nombreuses femmes racisées, immigrantes, migrantes et/ou sans statut sont concentrées dans des occupations de soins précaires et sous-rémunérées comportant un « risque élevé d'exposition au coronavirus et qui sont moins susceptibles d'offrir des mesures de protection importantes comme des congés de maladie payés ou des prestations de maladie » ([Centre canadien de politiques alternatives et coll., 2020](#)). De plus, des femmes noires, autochtones ou racisées et des jeunes de genres divers ont mené des interventions locales en réponse aux lacunes systémiques amplifiées par la pandémie, entre autres par la création de réseaux d'entraide et de programmes communautaires d'intervention d'urgence, mettant ainsi en évidence un potentiel de leadership trop souvent ignoré par les discours dominants. Si la résolution définitive de problèmes comme les inégalités économiques et l'accès aux soins de santé requiert des interventions holistiques, multidimensionnelles et intersectorielles, l'amélioration de la représentation dans les postes de leadership et décisionnels pourrait bien constituer une solution et un facteur de changement.

# LA VISIBILITÉ ET LE LEADERSHIP EN TEMPS DE PANDÉMIE

Depuis mars 2020, partout au pays, des femmes qui occupent des postes de leadership en matière de santé publique – médecins hygiénistes (MH) et médecins hygiénistes en chef (MHC) – sont chargées de fournir des mises à jour officielles, de prodiguer des conseils de santé et de transmettre des connaissances médicales, dans bien des cas sur une base quotidienne.

Avec la Dre Theresa Tam au poste d'administratrice en chef de la Santé publique du Canada et des femmes à la tête de la Santé publique dans cinq provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest, nous connaissons actuellement peut-être la plus longue période au cours de laquelle des femmes ont occupé des postes de leadership hautement visibles dans des secteurs publics de toute l'histoire du pays, et ce, dans le contexte d'une pandémie mondiale en rapide évolution. En revanche, les postes de leadership politique, surtout aux paliers fédéral, provinciaux et territoriaux, sont très majoritairement occupés par des hommes, ce qui représente un contraste marqué avec l'année 2013, où six femmes étaient à la tête de gouvernements provinciaux en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nunavut, gouvernant 85 % de la population du pays ainsi que ses plus importantes économies.

En appliquant une analyse intersectionnelle du leadership, dans le cadre du présent rapport, nous ne cherchons pas à comparer la qualité relative du leadership des hommes et des femmes sur une base individuelle, ou à suggérer que le leadership exercé par un genre donné revêt un caractère monolithique. Si l'attention soudaine portée au leadership efficace des femmes en contexte de pandémie a motivé la rédaction de ce rapport, c'est plutôt en raison de la lamentable sous-représentation des femmes dans les postes de leadership public au Canada avant la pandémie, et la profonde sous-représentation des femmes noires, autochtones et racisées, tout comme des personnes trans, non binaires et bispirituelles. La sous-représentation et la représentation inadéquate dans le leadership et les espaces décisionnels ont des conséquences fâcheuses et contribuent à la marginalisation et à la persistance des inégalités. Sans

véritable représentation, les politiques, les programmes et les plans ne tiendront jamais adéquatement compte des effets intersectionnels des décisions. Sans l'inclusion appropriée et la participation des femmes noires, autochtones et racisées ainsi que des personnes de genres divers, les décisions politiques continueront à renforcer l'oppression systémique et à marginaliser davantage les communautés sous-financées et sous-desservies.

L'inclusion et la représentation véritables sont des piliers d'une gouvernance efficace et adéquate. Le développement d'un leadership holistique et intersectionnel, combiné aux réformes systémiques des modèles de gouvernance, est nécessaire pour créer les conditions favorables à une réelle participation civique des femmes et des personnes trans et bispirituelles. En réponse à certains enjeux majeurs, comme les représentations sexistes dans les médias, la violence fondée sur le genre, la nécessité de mettre en œuvre des réformes structurelles (comme des quotas de genre et la réforme du mode de scrutin), il faut élaborer des interventions multidimensionnelles afin de garantir que les gouvernements représentent adéquatement les populations du Canada et répondent à leurs besoins. En somme, la représentation authentique « ouvre la voie à des communautés, des gouvernements et des économies plus fortes et plus dynamiques » (FCM, 2017: 7).

Inspiré des contributions majeures de leaders de la santé publique comme la Dre Tam et la Dre Eileen De Villa, qui ont priorisé l'équité et l'intersectionnalité dans leurs réponses à la COVID-19, et des leaders régionales qui ont su redéfinir le leadership grâce à des interventions centrées sur la collectivité, ce rapport se veut une contribution à la vague de plus en plus visible de leadership et d'actions menées par des femmes et des personnes de genre divers. En célébrant le moment actuel et en soulignant les aspects qui doivent encore être améliorés, ce rapport vise à relancer la conversation sur le genre, l'intersectionnalité et le leadership dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et au-delà.

# UN LEADERSHIP QUI TIENT COMPTE DU GENRE EST LA CLÉ D'UN RÉTABLISSEMENT POST COVID-19 RÉSOLUMENT FÉMINISTE

Un an après le début de la pandémie de COVID-19, il est clair que les femmes ont été démesurément touchées par la crise. Au Canada, les femmes font les frais du ralentissement économique, ce qui est de mauvais augure pour les potentiels effets à long terme de la pandémie, lesquels mettent en danger des décennies de progrès. Des travailleuses de première ligne aux éducatrices, en passant par les travailleuses du secteur des services, les femmes œuvrant dans les domaines féminisés ont été au cœur de la réponse à la pandémie, souvent en échange d'un faible salaire, sans sécurité ou protection d'emploi, et en étant fortement exposées aux risques d'infection ([Centre canadien de politiques alternatives, 2020](#); [OCDE, 2020](#)). Les femmes qui travaillent à domicile ont dû relever le défi de conjuguer le télétravail, la garde des enfants (compliquée par la fermeture des garderies et des écoles), et l'école en ligne. L'accumulation des tâches domestiques a eu des effets considérables sur leur capacité à travailler à domicile et à retourner sur le marché du travail lorsque les économies locales ont rouvert. Une Canadienne sur trois a envisagé de quitter son emploi pour assumer davantage de responsabilités familiales en lien avec l'école en ligne, et les femmes noires et autochtones ont démesurément été confrontées à ce choix ([Desjardins et Freestone, 2020](#)). Selon un sondage publié en juin 2020, 49 % des femmes autochtones et 55 % des femmes noires affirmaient être aux prises avec des difficultés financières en raison du travail de soin non rémunéré qu'elles effectuent, par rapport à seulement 34 % des femmes blanches. L'augmentation des responsabilités familiales a forcé des femmes autochtones à abandonner la recherche d'emploi à un taux trois fois plus élevé que chez les femmes blanches ([Bolis et coll., 2020](#)).

Les reculs économiques ont été amplifiés par des taux croissants de violence fondée sur le genre, dans un contexte où l'accès aux services fait défaut et où le secteur de l'intervention en matière de violence genrée est en état d'épuisement ([Violence Against Women Learning Network, 2020](#)). Le risque que ces pressions combinées réduisent la participation lors des prochaines campagnes électorales est bien réel, ce qui pourrait notamment déterminer qui cherchera à être élu-e et qui restera au pouvoir.

## L'entraide - une forme de leadership qui sauve des vies

En même temps, les femmes et les personnes trans et bispirituelles noires, autochtones et racisées, tout comme les communautés de personnes en situation de handicap, ont mis sur pied des réseaux d'entraide pour pallier le manque de soutien gouvernemental ou le soutien inadéquat. Il s'agit d'une tradition de longue date, ancrée dans la survie et la résistance, qui souligne l'éventail des formes que prend le leadership des femmes au beau milieu d'une pandémie ([Mochama, 2020](#)).

Les communautés noires, autochtones et racisées, et les femmes en particulier, sont souvent exclues des mesures de soutien et du financement gouvernemental, et ces populations n'ont pas été surprises du manque de soutien offert dans le cadre de la pandémie. Pendant la pandémie, des fonds d'entraide ont été créés pour soutenir les mères célibataires racisées et les étudiant-e-s ayant perdu leur emploi ou une partie de leur revenu à cause de la pandémie, et pour couvrir en partie les coûts de logement et d'épicerie. Tout au long de l'histoire, l'entraide a permis à des personnes de payer leur loyer et d'obtenir des soins de santé ou des services de garde d'enfants, et a aidé les gens à obtenir une éducation, de la représentation juridique et d'autres formes de soutien.

Au début de la pandémie, l'organisme ontarien [Black Women in Motion](#) a lancé *The Love Offering Community Emergency Relief Fund* en soutien aux femmes noires et aux personnes noires non binaires ou non conformes sur le plan du genre en situation d'insécurité alimentaire ou ayant perdu leur revenu en raison de la COVID-19. D'énormes Google Docs comportant différents GoFundMe et pages de dons en soutien aux travailleuses et travailleurs du sexe ont circulé en ligne. Des comptes Instagram comme @funds4caregivers et @openurpurse ont été créés pour favoriser le soutien direct aux femmes noires, aux prestataires de soins noires et à la communauté noire.

La popularité grandissante de l'entraide et des groupes de défense de droits montre la source d'appui la plus importante des femmes racisées et de leurs communautés tout au long de la pandémie : l'aide qu'elles s'apportent mutuellement.

## UN LEADERSHIP QUI TIENT COMPTE DU GENRE EST LA CLÉ D'UN RÉTABLISSEMENT POST COVID-19 RÉSOLUMENT FÉMINISTE

Le leadership au sein des communautés racisées a toujours été centré sur les forces et le soutien apporté par les membres de la communauté, qui sont souvent des femmes. La défense de droits, l'organisation communautaire et l'entraide sont des pratiques bien établies au sein des communautés racisées, parce qu'elles sont en fait des actes de survie. Les jeunes femmes racisées ne choisissent pas de lutter pour des causes qui leur tiennent à cœur. La violence soutenue et la discrimination dont elles et leurs communautés font l'objet forcent les jeunes femmes à assumer des rôles de leadership en tant que défenseuses de droits, organisatrices communautaires et prestataires de soins. Leur leadership n'est pas une démarche de bénévolat, mais bien un acte de survie et d'autodéfense.

La somme des effets démesurés de la pandémie de COVID-19 sur les femmes, surtout les femmes noires, autochtones et racisées, demande qu'une analyse multidimensionnelle tenant compte du genre soit appliquée au leadership et aux processus décisionnels. Une telle analyse est nécessaire, non seulement pour répondre à la crise de COVID-19 toujours en cours, mais également pour rebâtir l'économie et orienter la prise de décision vers l'avancement à long terme de l'égalité des genres. Que ce soit en investissant dans le secteur de l'égalité des genres ou en augmentant les rôles et le nombre des femmes impliquées dans les prises de décisions, il est essentiel de créer des conditions favorables à la défense des droits et aux prises de décisions équitables en matière de genres, à long terme, pour faire avancer les femmes et les personnes de genres divers au-delà de la pandémie de COVID-19 (OCDE, 2020).

# CENTRER LES JEUNES FEMMES ET LES JEUNES TRANS ET BISPIRITUEL-LE-S

Les reculs sociaux et économiques attribuables à la pandémie de COVID-19 posent d'importants défis en ce qui a trait à l'amélioration de l'engagement civique et du leadership politique des femmes, et exacerbent des enjeux préexistants, dont les obstacles genrés, comme le déséquilibre des responsabilités relatives aux soins, et les difficultés économiques, comme le manque d'accès aux systèmes de soutien financier. Ce phénomène est particulièrement préoccupant à long terme, puisque les jeunes femmes ont subi la majorité (59 %) des pertes d'emploi chez les jeunes et plus du tiers (36 %) des pertes d'emploi signalées par les femmes (Scott, 2020). Parallèlement, les étudiantes ont reçu considérablement moins de soutien financier gouvernemental que d'autres secteurs de la société, et se sont retrouvées, après l'obtention de leur diplôme, sur un marché du travail contracté et incertain. Même en l'absence de données relatives au taux de chômage chez les jeunes personnes trans et bispirituelles, les taux d'emploi chez les jeunes au

Canada sont demeurés 10 % inférieurs au taux de février 2020, et bien en deçà des taux affichés par les autres principaux groupes démographiques (Statistique Canada, 2020a). L'absence de données intergénérationnelles et intersectionnelles mine la capacité du gouvernement à répondre aux besoins grandissants des jeunes femmes et des jeunes personnes trans et bispirituelles, surtout celles issues des communautés noires, autochtones et racisées ou celles en situation de handicap. Qu'elles visent à répondre à la violence genrée ou à améliorer les conditions économiques des jeunes femmes et des jeunes personnes trans et bispirituelles, les mesures de rétablissement déployées dans la foulée de la pandémie de COVID-19 devront reposer sur une approche intégrée du renforcement des déterminants sociaux et économiques de l'engagement civique afin de créer un contexte favorable à la participation civique des jeunes femmes et des jeunes trans et bispirituel-le-s, autant au niveau communautaire qu'au niveau institutionnel.

# LE LEADERSHIP CIVIQUE DES FEMMES AU CANADA

## Avant la colonisation

Avant la colonisation, les femmes des diverses cultures autochtones participaient à la vie publique et assumaient des rôles de leadership. Elles étaient responsables du territoire et de l'allocation des ressources (Hanson, 2010). L'imposition du règne colonial et la violence coloniale continue, surtout la violence genrée, qui a miné l'autonomie et le pouvoir des femmes, a effacé ce leadership de la loi, de la culture et de la psyché dominantes et l'a remplacé par une conception ahistorique des femmes des Premières Nations, métisses et inuites comme étant impuissantes, colériques et non-professionnelles au regard des normes canadiennes. Par ailleurs, au sein des institutions civiques canadiennes, les femmes blanches n'ont obtenu le droit de vote au fédéral qu'en 1918, et le droit d'être candidates aux élections fédérales qu'en 1921. Ce n'est qu'à la fin des années 1960 que toutes les femmes autochtones ont eu le droit d'exercer le droit de vote (Tait, 2019).

## Les femmes aux commandes

Avant 1990, aucune femme n'avait été première ministre au Canada, ni au palier provincial et territorial, ni au palier fédéral. Rita Johnston a été la première à briser le plafond de verre en assumant la chefferie du parti du Crédit social en Colombie-Britannique après la démission du chef du parti et premier ministre dans la foulée d'un scandale. Comme Kim Campbell, qui est devenue première ministre après avoir remporté la chefferie d'un Parti conservateur progressiste alors en déclin, la première ministre Johnston a été défaite lors d'une élection générale avant la fin de la même année. Ces deux premières ont entamé une dynamique qui s'est répétée tout au long des années 1990 et 2000 : les femmes devenaient premières ministres en gagnant la course à la chefferie d'un parti peu populaire dans les sondages et perdaient le pouvoir lors des élections suivantes. Le terme « falaise de verre » décrit cette expérience que vivent les femmes qui accèdent à des postes de leadership dont le pouvoir est en déclin. Souvent, lorsque les femmes atteignent les sommets du pouvoir, elles sont placées dans des positions précaires où les risques d'échec sont décuplés

(Stewart, 2020). Une première exception à la falaise de verre, au Canada, est survenue avec l'élection de la deuxième femme première ministre, Nellie Cournoyea, une survivante des pensionnats qui a dirigé le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest de 1991 à 1995, après avoir été élue dans le cadre du processus de consensus du territoire. À l'Île-du-Prince-Édouard, Catherine Callbeck est devenue première ministre à l'issue d'une course à la chefferie de son parti en 1993, et a ensuite mené celui-ci à la réélection.

Au cours des dernières années, de plus en plus de femmes ont mené leur parti à la victoire dans des élections provinciales, mais le paysage politique du Canada demeure rigide et patriarcal. Le mouvement vers un leadership équitable sur le plan du genre n'est ni stable ni soutenu. Les années 2010 ont été marquées par un nombre record de femmes aux commandes de gouvernements provinciaux, avec six femmes dirigeant des gouvernements provinciaux et territoriaux en 2013, mais les rangs se sont lentement éclaircis quand une série de premières ministres de toutes tendances politiques n'ont pas été réélues ou ont été forcées à quitter la politique (McQuigge, 2019). Maintenant, dans le contexte d'une pandémie où les femmes leaders ont dû agir rapidement et efficacement pour mettre en œuvre des mesures permettant de sauver des vies (Taub, 2020), seuls les Territoires du Nord-Ouest ont une femme, Caroline Cochrane, à la tête d'un gouvernement dont relèvent les services de santé et les services sociaux offerts au public.

Les voix des femmes sont remarquablement absentes du discours public entourant la réponse à la pandémie et la relance économique post-pandémie, et ce phénomène est mondial. Une revue internationale d'un peu moins de 150 000 articles sur la COVID-19 publiés entre le 1er mars et le 31 juillet 2020 constate que cinq hommes politiques sont mentionnés pour chaque mention d'une femme politicienne. Dans les articles sur les services de garde d'enfants et la violence domestique, la moitié des personnes citées sont des femmes, mais dans les articles portant sur l'économie, une personne citée sur six seulement est une femme (Jones, 2020). Au Canada, en insistant sur le fait que nous vivons une récession au féminin, qui appelle une relance féministe et des services de

# LE LEADERSHIP CIVIQUE DES FEMMES AU CANADA

garde nationaux, et en faisant appel à une multitude d'analyses économiques éclairantes produites par des organisations spécialisées, des féministes en position de leadership ont réussi à intégrer au programme du gouvernement fédéral la nécessité d'un plan de relance féministe appuyé sur une analyse de genre intersectionnelle (Ministère des Finances, 2020).

## De lentes avancées en matière d'équité

Bien que les femmes représentent légèrement plus de la moitié de la population, elles n'occupent présentement que 29,6 % des sièges au parlement – tout de même le pourcentage le plus élevé de l'histoire – et la représentation est considérablement plus faible pour les femmes noires, autochtones et racisées, qui font face à de multiples obstacles, non seulement en ce qui a trait à l'accès aux institutions civiques du Canada, mais aussi en ce qui concerne la réussite au sein de celles-ci. Même si chacune des quatre dernières élections a fait élire un nombre record de femmes à la Chambre des communes, le pourcentage de représentation par des femmes n'a augmenté que de 22 % à 29,6 % entre 2008 et 2020. Au rythme où vont les choses, il faudra plus de 30 ans pour combler cet écart entre les genres.

Le changement qui s'est produit est partiellement dû aux efforts concentrés des initiatives populaires pour l'engagement civique et politique des femmes ainsi qu'aux efforts partisans de nomination d'un nombre accru de femmes. Ces changements sont toutefois trop modestes pour permettre une représentation adéquate des voix et des besoins des femmes noires, autochtones et racisées vivant à l'intersection de multiples identités marginalisées. Dans la gouvernance municipale, les femmes ne représentent que 19 % des maires et mairesses du Canada, et ne forment que 30 % des conseils municipaux des plus grandes villes du Canada; bien loin d'une représentation égale, seulement 12 % des conseils municipaux du Canada ont un nombre égal de femmes et d'hommes ou un nombre plus élevé de femmes (Ogilvie et coll., 2020). De nombreux enjeux multidimensionnels jouent sur la mise en candidature et l'élection des femmes à la fonction publique, mais le facteur le plus déterminant est que ces dernières se présentent moins aux élections que les hommes. Cette

explication peut paraître simpliste, mais elle reflète un écart complexe en ce qui a trait aux conditions sociales et économiques sous-jacentes et imbriquées qui déterminent non seulement la réussite électorale, mais également l'accès à la mise en candidature des femmes et des personnes trans et bispirituelles. Qu'on pense au manque d'accès systémique à la sécurité économique et au soutien financier ou à la couverture médiatique sexiste et pleine de préjugés basés sur le genre, les femmes doivent surmonter des obstacles supplémentaires lorsqu'elles cherchent à se faire élire.

Il est généralement admis que trente pour cent (30 %) est la masse critique nécessaire pour créer un corps influent de décideurs et de décideuses politiques, et un taux de représentation de 40 % à 60 % est nécessaire pour atteindre la parité, un seuil que seuls le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont réussi à atteindre. Une approche priorisant le genre, si elle employée de manière isolée, ne créera pas les mécanismes nécessaires pour améliorer la réussite électorale des femmes, surtout des femmes noires, autochtones et racisées, dont les occasions de se présenter aux élections sont minées par des inégalités économiques croissantes et dont la capacité de s'impliquer véritablement dans les prises de décisions gouvernementales est compromise par des obstacles systémiques, comme le racisme et l'islamophobie. En plus de chercher à atteindre une masse critique et la parité, il est essentiel de se pencher sur les enjeux sociaux et politiques sous-jacents qui empêchent les femmes d'accéder au leadership politique. Les occasions de leadership sont rares pour la plupart des femmes, et encore plus rares pour les femmes d'origines diverses, à la croisée d'identités multiples, dont les femmes noires, autochtones, racisées, 2ELGBTQ+, nouvelles arrivantes, en situation de handicap et/ou à faible revenu. Les obstacles systémiques, les stéréotypes et les préjugés font partie des défis que doivent surmonter les femmes pour être – et rester – élues dans les gouvernements municipaux. Les femmes issues de la diversité sont davantage concernées par ces difficultés, ou en subissent davantage les effets (FCM, 2020, p.6). Même si le cabinet fédéral paritaire hommes-femmes du Canada et la nomination de la première femme ministre des Finances a changé le visage du leadership politique à l'échelle fédérale,

## LE LEADERSHIP CIVIQUE DES FEMMES AU CANADA

au-delà de la représentation, il reste encore fort à faire pour assurer une inclusion adéquate et tangible des voix des femmes et des personnes trans et bispirituelles dans la prise de décision. Après un siècle d'efforts, l'augmentation de la représentation des femmes au sein des espaces décisionnels est encore synonyme d'efforts systémiques visant à lutter contre le manque d'accès et le sexisme dans les institutions civiques du Canada, des partis politiques à la législature elle-même.

# LES DÉTERMINANTS SOCIAUX DE LA SANTÉ ET DU LEADERSHIP CIVIQUE

L'égalité des genres va bien au-delà de la représentation paritaire et des statistiques. Elle repose en grande partie sur des systèmes et des infrastructures qui protègent et encouragent équitablement la participation des femmes dans tous les aspects de la vie. Cela implique une analyse, des processus décisionnels et une élaboration de politiques à caractère féministe intersectionnel, qui tiennent compte des expériences des femmes et des personnes de genres divers, en particulier celles qui font face à des obstacles combinés limitant leur accès aux ressources et les empêchant de participer à la prise de décision. Le mouvement pour la mise sur pied d'infrastructures sociales et économiques favorisant l'égalité des genres a besoin d'un leadership intentionnel, anti-oppressif et féministe, non seulement au sein des institutions civiques et des instances où les politiques sont élaborées, mais également dans les espaces où le leadership des femmes, qu'il soit visible ou invisible, contribue à des résultats équitables sur le plan du genre. Cela inclut les secteurs majoritairement féminins comme la santé et l'éducation, ainsi que les projets populaires et communautaires et le secteur sans but lucratif. Que le leadership soit partisan et politique ou civique et communautaire, il ne s'exerce pas en vase clos et est toujours l'expression d'une combinaison de compétences, de passion, de besoins et d'occasions déterminées par l'expérience et les circonstances. Pour pleinement saisir le leadership et la participation civique des femmes, il faut l'analyser d'un point de vue systémique et examiner les parcours de leadership des femmes afin de broser un portrait clair des lacunes ainsi que des domaines où l'accès pourrait être amélioré. L'engagement et le leadership civiques des femmes et des personnes de genres divers sont étroitement liés à une série de facteurs socio-économiques, dont le statut d'emploi et la scolarisation. Une analyse holistique des circonstances socio-économiques de ces personnes est essentielle à l'élaboration d'approches et d'occasions de leadership (Turcotte, 2015).

Les déterminants sociaux de l'engagement civique et de la santé se chevauchent considérablement, et cette intersection explique non seulement les mauvaises conditions de santé et le faible taux de participation économique des femmes pendant la pandémie de

COVID-19, mais également les lacunes et les obstacles systémiques qui nuisent à la participation équitable des femmes à l'économie et aux processus décisionnels. La scolarisation et les niveaux de revenu, l'emploi et le statut social sont tous des déterminants de la santé et de la participation civique (Gouvernement du Canada, 2020). Les répercussions économiques de la COVID-19 ont exacerbé les inégalités socio-économiques préexistantes, comme la difficulté d'accéder à des réseaux de soutien financier, qui nuisent à la participation des femmes à la politique électorale (Mlambo et Kapingwara, 2019). C'est le cas des candidates et des femmes intéressées à se présenter à des élections, mais également des électrices. Bien que les études canadiennes sur la participation au scrutin ne se penchent pas encore sur le lien entre le revenu et la participation aux élections, nous savons que les indicateurs du revenu, comme la propriété immobilière et les niveaux de scolarisation, ont des effets sur la participation électorale (Uppal and LaRochelle-Côté, 2016).

Pour créer les conditions permettant la pleine participation des femmes aux processus décisionnels, il faut examiner les déterminants sociaux de la participation civique et mettre en place les conditions économiques qui favorisent leur leadership. Il est également essentiel de faire la distinction entre le leadership institutionnel et/ou d'entreprise et le leadership civique et communautaire. Même si les deux catégories s'influencent mutuellement, les circonstances favorisant l'engagement et le leadership dans chaque catégorie sont déterminées par une variété d'occasions et d'expériences socio-économiques qui contribuent à la reproduction de structures de pouvoir oppressives, lesquelles profitent à certaines femmes et en excluent d'autres. Souvent, les conversations portant sur le leadership sont centrées sur l'augmentation du nombre de femmes élues à la Chambre des communes ou siégeant aux conseils d'administration de grandes entreprises, ce qui fait en sorte que les femmes et les personnes de genres divers qui luttent pour répondre aux besoins de leurs communautés et améliorer leurs conditions par le plaidoyer et l'engagement communautaire sont souvent laissées pour compte. En même temps, les projets communautaires et le leadership local sont parmi les principales voies d'accès au leadership institutionnel pour les femmes. En fait,

## LES DÉTERMINANTS SOCIAUX DE LA SANTÉ ET DU LEADERSHIP CIVIQUE

les femmes sont plus susceptibles de commencer leur carrière politique dans la politique municipale et locale, par exemple, au sein d'un conseil municipal ou d'une commission scolaire. La diminution du nombre de postes de ce type réduit les points d'entrée et ralentit l'accès à une meilleure représentation. Dans une société démocratique, tous les citoyens et toutes les citoyennes sont encouragé-e-s et censé-e-s contribuer au débat public et aux processus décisionnels, que ce

soit par des actions directes, comme le vote, ou par le changement social indirect, comme le plaidoyer et la participation aux groupes communautaires et aux organisations de la société civile. Le fait de prioriser une forme de leadership civique plutôt qu'une autre renforce des hiérarchies de pouvoir, le plus souvent de nature patriarcale et oppressive, qui répondent rarement de façon concrète aux besoins des femmes et des personnes de genres divers.

# LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

La violence fondée sur le genre, c'est-à-dire la violence infligée en fonction du genre, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou du genre perçu, est une réalité quotidienne au Canada et représente un important obstacle à l'atteinte de l'égalité des genres. La violence genrée se manifeste sous plusieurs formes : physique, sexuelle, sociétale, psychologique, émotionnelle, économique et virtuelle. La négligence, la discrimination et le harcèlement sont des formes de violence genrée. En politique, la violence genrée désigne « les agressions physiques, psychologiques ou sexuelles commises pour raccourcir, suspendre, empêcher ou restreindre l'exercice du pouvoir élu d'une femme ou pour la forcer à prendre des décisions contre son gré » ([International Knowledge Network of Women in Politics, 2014](#)). Il s'agit d'un symptôme d'attitudes sexistes, misogynes, capacitistes et transphobes qui se retrouvent souvent à l'intersection du racisme et du colonialisme pour normaliser des comportements créant des environnements de travail toxique pour les femmes et les personnes trans et bispirituelles impliquées dans des espaces de leadership. En politique, ces environnements de travail toxiques se retrouvent autant dans les mouvements populaires que dans les institutions civiques.

La violence fondée sur le genre en politique est un phénomène mondial et un objet d'inquiétude récurrent de l'Union interparlementaire, qui a émis des lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements en 2019 ([Union interparlementaire, 2019](#)).

## La violence sexuelle

La violence sexuelle continue d'empêcher les femmes et les personnes de genres divers de participer au leadership civique, sapant ainsi leurs rôles dans la politique canadienne à tous les niveaux. Du harcèlement sexuel sous forme de commentaires et de blagues sexistes aux agressions sexuelles, comme les attouchements et le viol, la question de la violence sexuelle est toujours généralement abordée derrière des portes closes, à voix basse, malgré sa prévalence au sein des institutions et des milieux politiques partout au Canada. Il s'agit d'un enjeu social de santé et de sécurité

publique qui continue à décourager les femmes et les personnes de genres divers d'entrer en politique et repousse les survivantes d'agression sexuelle. La violence sexuelle genrée en politique est le produit de la culture du viol et de la misogynie banalisée qui prévaut dans la société en général et dans les institutions politiques du Canada. Cette culture est maintenue en place par des systèmes d'oppression imbriqués qui réduisent les femmes et les personnes trans et bispirituelles à de simples objets et leur ôte leur pouvoir d'agir dans les institutions politiques, tout en privilégiant les personnes qui détiennent le pouvoir systémique ([Young Women's Leadership Network, 2018](#)).

Pour les jeunes femmes, la violence sexuelle est un facteur qui contribue énormément au déficit démocratique : 80 % des jeunes femmes dont l'âge moyen est 25 ans ont quitté la politique ou considérablement réduit leur engagement dans les institutions politiques du Canada en raison d'expériences de tous types de violence sexuelle ([Young Women's Leadership Network, 2018](#)). Au-delà de ses effets sur la santé psychologique, émotionnelle et physique des personnes, la violence sexuelle décourage les survivantes – les femmes, et particulièrement les femmes racisées – de poursuivre des carrières dans les institutions politiques. L'isolement social et professionnel auquel font face les personnes qui subissent de la violence sexuelle a été nommé comme facteur dissuasif chez les femmes voulant faire carrière en politique.

## La cyberviolence

Les femmes et les personnes trans impliquées en politique subissent de la cyberviolence à des taux très élevés. La cyberviolence est une forme de harcèlement fondé sur le genre qui inclut les communications numériques violentes, sexistes et sexuellement abusives, dont les courriels, les billets de blogues et les publications sur les médias sociaux ([International Knowledge Network of Women in Politics, 2017](#)). Les femmes sont plus susceptibles que les politicien-ne-s cisgenres d'être la cible de courriels menaçants ou dénigrants et de messages sur les réseaux sociaux ([Canadian Press, 2017](#)). Les agressions envers les

## LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

femmes et les personnes trans engagées en politique exercent une forme de contrôle social et politique à l'égard des personnes qui transgressent les stéréotypes et les attentes patriarcales. Il s'agit d'une manière de contrôler les comportements en créant du malaise, de l'anxiété et de la peur (Fondation canadienne des femmes, 2019).

La cyberviolence dans la politique électorale canadienne est devenue la « norme » pour les femmes en politique partout au pays, et est souvent signalée aux niveaux fédéral et provinciaux. Les représentantes élues affirment qu'en étant élues, elles deviennent la

cible de « vitriol virtuel, comme de grossophobie et de tirades homophobes » (Canadian Press, 2017). La période de la pandémie ne fait pas exception. En effet, la D<sup>e</sup> Theresa Tam et des responsables provinciales de la santé publique ont subi des vagues de cyberviolence. Une ministre du cabinet fédéral a même été obligée d'intervenir physiquement pour empêcher le harcèlement des membres de son personnel (Forrest, 2020). Comme l'explique Nahanni Fontaine, députée en Alberta, en entrevue à la CBC, les femmes en politique travaillent dans un domaine mis en place « par et pour les hommes pour préserver le patriarcat » (CBC, 2017).

# ACCROÎTRE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES POUR AMÉLIORER LES RÉSULTATS

Le manque de représentation des femmes et des personnes trans et bispirituelles noires, autochtones et racisées à tous les paliers de gouvernement a donné lieu à des déficits démocratiques, lesquels ont entraîné des lacunes en matière de plans et de politiques répondant adéquatement aux besoins de ces populations. Une meilleure représentation se traduit par de meilleures décisions et des services municipaux mieux adaptés aux besoins de la population ([Iyer et coll., 2011](#)). Selon une récente revue de la littérature portant sur le leadership dans les gouvernements locaux au Canada, « la participation et la représentation des femmes contribuent à renforcer la démocratie du Canada et à améliorer l'efficacité de ses institutions. En outre, cela favorise une diversité accrue des réflexions et des expériences, permet de bâtir une citoyenneté plus inclusive et importante, et produit les conditions propices à l'autonomisation des groupes marginalisés » ([Brooks, 2018, p.15-16](#)). La recherche montre qu'il existe une corrélation positive entre le nombre de femmes siégeant sur des conseils d'administration et les investissements dans les programmes d'aide sociale ([Hess, 2015](#)) et les politiques qui répondent aux besoins et aux préoccupations des femmes ([Chattopakhya et Dufflo, 2004](#)). De plus, « en prenant des mesures pour résoudre la question de l'égalité hommes-femmes, le Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars à son PIB en 2026, soit une augmentation annuelle de sa croissance de 0,6 pour cent » ([Devillard et coll., 2017](#)).

En plus d'améliorer les processus décisionnels, un plus grand nombre de femmes et une meilleure diversité sur les conseils locaux peuvent avoir un effet catalyseur. Par exemple, la recherche indique que la représentation entraîne un « effet d'identification » :

l'augmentation du nombre de femmes occupant des fonctions politiques suscite l'intérêt et la participation de plus de femmes (et de filles) en politique, lesquelles décident parfois de se porter candidates à leur tour ([Gilardi, 2015](#)). Pour améliorer la représentation, il faut investir davantage dans l'élimination des obstacles systémiques à la diversité et porter attention aux déterminants sociaux de la participation civique. Que ce soit en raison des stéréotypes et biais dont elles font l'objet ou de la distribution inégale des responsabilités domestiques, les femmes sont désavantagées avant même d'entamer une carrière politique ([FCM, 2017](#)). Et lorsqu'elles se présentent aux élections ou sont élues, elles subissent du harcèlement et de la violence fondée sur le genre, y compris du harcèlement en ligne et de la cyberintimidation, ce qui influe sur leur capacité et leur désir de se porter candidates à n'importe quel palier et dans n'importe quelle collectivité au Canada.

À l'échelle locale, les multiples obstacles auxquels se heurtent les femmes en position de leadership persistent même lorsqu'elles sont élues. Pour certaines femmes, ces difficultés sont aggravées par d'autres formes de discrimination systémique relatives à l'âge, la race, le statut d'Autochtone, la religion, les capacités, la sexualité et d'autres marqueurs d'identité. Le projet Voix plurielles et les consultations Vers la parité menées par la Fédération canadienne des municipalités ont démontré les effets considérables que le manque de modèle d'identification, le racisme, le sexisme et les disparités économiques peuvent avoir sur la décision des femmes de se lancer en politique ou d'y rester. Ces obstacles multiples ont des effets combinés, en particulier chez les femmes autochtones, noires ou racisées.

# LA PERSPECTIVE INTERNATIONALE

L'importance de l'égalité des genres et du renforcement de l'autonomie des femmes a été enchâssée dans certains cadres normatifs internationaux, notamment dans les Objectifs de développement durable (ODD), dont l'objectif 5 concerne l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. La cible 5.5, notamment, traite de l'importance du leadership des femmes : « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. » (ONU-Femmes, ODD) Le nouveau programme pour les villes de 2016 comporte aussi de nombreuses références à l'importance de faire en sorte que les villes soient plus inclusives et sensibles sur le plan du genre, notant en particulier l'importance de « parvenir à l'égalité des sexes et [d'] autonomiser les femmes et les filles [en veillant] à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité » (ONU, 2016). L'ONU prévoit que l'atteinte de l'égalité des genres aura un effet catalyseur sur les autres objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ONU-Femmes, 2016). Le rapport sur l'état de préparation du Canada pour la mise en œuvre des ODD fait état d'avancées et de difficultés dans la réalisation de l'objectif 5. Bien que ce rapport porte surtout sur la situation au palier fédéral, il indique que les avancées

sont encore limitées et qu'il reste beaucoup à faire pour atteindre la parité en matière de leadership au Canada.

Malgré ces avancées, et après des décennies de travail visant à atteindre l'égalité des genres dans la représentation politique, un important écart entre les genres subsiste sur le plan du leadership, à tous les paliers de gouvernement, dans de nombreux pays. On observe aussi une résistance importante au changement, et dans certains cas, les tendances indiquent même des reculs. Il y a moins de femmes à la tête de gouvernements aujourd'hui qu'il y a cinq ans : elles sont dix, dans 193 pays, par rapport à 15 en 2014 (PNUD, 2020, p.1). En même temps, il semble qu'en plus de persister, les biais sexistes progressent. Un rapport récent du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD, 2020) indique qu'à l'échelle mondiale, « 91 pour cent des hommes et 86 pour cent des femmes manifestent au moins un biais clair contre l'égalité entre les sexes dans des domaines comme la politique, l'économie, l'éducation, la violence entre partenaires intimes et les droits des femmes en matière de reproduction » (PNUD, 2020, p.8), et que « presque 50 pour cent des personnes disent croire que les hommes sont de meilleurs dirigeants politiques » (PNUD, 2020, p.1). Au rythme actuel, il faudrait 95 ans pour combler l'écart mondial entre les hommes et les femmes en matière de représentation politique (Hutt, 2020).

# LA COVID-19 ET LES ÉLECTIONS

Entre 2020 et 2022, des élections municipales auront lieu partout au Canada, apportant leur lot de défis et de nouveaux risques pour les institutions civiques canadiennes. On s'attend à ce que le nombre de nouveaux candidats et nouvelles candidates diminue, en particulier chez les femmes, qui ont massivement subi les contrecoups économiques de la pandémie. La crise sanitaire a exacerbé les obstacles à la participation des femmes à la vie publique, y compris les responsabilités supplémentaires en matière de soin, l'impact financier, la charge mentale et la recrudescence des discours violents. Non seulement cette situation risque-t-elle de faire augmenter le nombre de postes vacants sur les conseils d'administration, mais en l'absence d'adversaires, certains candidats sortants pourraient, en étant réélus, renforcer le déséquilibre actuel entre les genres (ainsi que d'autres écarts de représentation). D'un autre côté, les élections pourraient permettre d'importantes avancées, semblables à celles observées lors des élections municipales en Nouvelle-Écosse en octobre 2020, qui sont en partie attribuables à des campagnes de promotion menées à l'échelle locale et provinciale. Des tendances similaires sont prévues pour

les élections provinciales et fédérales, où les femmes doivent surmonter des défis supplémentaires dans le cadre d'un processus partisan exigeant davantage de ressources qu'à l'échelle municipale, y compris du temps et du soutien financier.

Les campagnes électorales axées sur l'engagement de l'électorat devront s'ajuster aux circonstances de la pandémie de COVID-19. Il faudra délaissé le porte-à-porte pour miser, peut-être plus que jamais, sur d'autres modes de communication, dont les médias sociaux et les médias imprimés. Ces ajustements ont de quoi inquiéter les candidates, qui sont visées de manière disproportionnée par la violence fondée sur le genre en ligne, y compris les menaces de viol et de mort. Le phénomène est d'autant plus inquiétant en ce qui concerne la participation des femmes noires, autochtones et racisées, puisque la recherche montre que les journalistes et les politiciennes noires au R.-U. et aux É.-U. sont 84 % plus à risque que leurs collègues blanches d'être mentionnées dans des gazouillis à caractère abusif sur Twitter ([Amnistie Internationale, 2017](#)).

# DES STRATÉGIES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FÉMININ ET DIVERSIFIÉ SUR LE PLAN DU GENRE

## Décoloniser le leadership

Les conceptions le plus répandues du leadership au Canada sont ancrées dans des notions coloniales (c'est-à-dire blanches, suprémacistes, capitalistes et patriarcales) du pouvoir et ignorent largement comment le leadership est compris et mis en pratique en dehors de cette perspective (Garcia et Natividad, 2018). Par exemple, les femmes autochtones, traditionnellement, cultivaient des relations et des responsabilités réciproques avec la Terre (Dennis et Bell, 2020), des rôles mis en évidence dans le leadership des mouvements écologistes contemporains qui, par exemple, s'opposent à l'extractivisme et aux dommages climatiques, et luttent pour guérir la terre. Il est bien établi que la violence environnementale est étroitement liée à la violence faite aux femmes et aux filles autochtones et aux personnes bispirituelles (Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, 2019).

Il nous faut aborder de leadership civique avec une perspective beaucoup plus large pour véritablement tenir compte du rôle des femmes autochtones et des personnes bispirituelles et favoriser la mise en place de « mesures urgentes et particulières pour faire en sorte que les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA autochtones soient représentées au sein des mécanismes de gouvernance et que leurs droits politiques soient respectés. Nous demandons à tous les gouvernements de soutenir et de promouvoir, de façon équitable, le rôle des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones en matière de gouvernance et de leadership. Ces efforts doivent comprendre l'élaboration de politiques et de procédures visant à les protéger contre le sexisme, l'homophobie, la transphobie et le racisme dans la sphère politique. » (Enquête nationale, 2019)

La décolonisation du leadership nous force à réexaminer notre compréhension des qualifications « professionnelles », qui empêchent souvent les femmes et les personnes transgenres noires, autochtones et racisées d'accéder aux possibilités de développement des compétences et au pouvoir dans les espaces

décisionnels des organismes communautaires et institutionnels. Une grande partie du leadership des femmes s'exerce en dehors des espaces de leadership traditionnels et institutionnels, y compris en politique et dans la gouvernance d'entreprise; il est très souvent déguisé en travail de soin et rendu invisible par la féminisation du travail. Pour les femmes noires, autochtones et racisées, la féminisation du travail est également déterminée par le « cadre racial blanc », en fonction duquel les processus décisionnels en politique et en économie, y compris le leadership en tant que tel, sont façonnés par des conceptions du pouvoir blanches et eurocentrées.

On attend généralement des femmes racisées, et en particulier des femmes noires, qu'elles s'emploient à résoudre des problèmes et à renforcer les communautés; en même temps, on ne reconnaît pas la valeur de leur contribution à la construction de communautés prospères, et on ne leur offre ni ressources ni reconnaissance. Malgré le racisme systémique et le sous-financement chronique des communautés noires, des femmes noires prennent les devants et assument des rôles de leaders au sein de leurs communautés. Elles y développent par exemple des organismes à but non lucratif, des groupes communautaires et des mouvements comme Black Lives Matter, qui font avancer des causes sociales et politiques au Canada. Ces projets inspirent à la fois le leadership et l'élaboration de politiques.

Dans le cadre racial blanc, toutefois, ce type de leadership est souvent dévalorisé et négligé, ce qui contribue à perpétuer son effacement et son sous-financement. Les partis politiques le négligent de la même manière, ce qui entraîne un manque de représentation des communautés noires et favorise leur exclusion des espaces décisionnels sur une base continue. La décolonisation des qualités et des qualifications associées au leadership nous oblige à reconnaître et à comprendre les contributions des femmes et des personnes trans marginalisées au changement social et au progrès, et ce, sans égard aux liens qu'elles entretiennent (ou pas) avec le pouvoir institutionnel.

# DES STRATÉGIES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FÉMININ ET DIVERSIFIÉ SUR LE PLAN DU GENRE

## Redéfinir le leadership et les qualifications

Les programmes de développement du leadership qui s'adressent aux jeunes profitent généralement à ceux et celles qui ont assez de capital financier et social pour accomplir du travail non rémunéré; pour leur part, les jeunes issu-e-s de foyers à faible revenu et/ou de la classe ouvrière doivent choisir entre développer leurs compétences de leadership ou chercher du travail rémunéré. Les jeunes femmes noires, autochtones et racisées sont particulièrement touchées par cette inégalité, car elles sont systématiquement sous-rémunérées et précarisées ([Congrès du travail du Canada, 2016](#)). De plus, les programmes de leadership ne tiennent pas compte du travail de reproduction non payé assumé par les jeunes femmes noires, autochtones et racisées, qui doivent souvent prendre soin de leurs frères et sœurs plus jeunes, s'occuper du foyer et s'engager activement dans leur communauté.

Les jeunes femmes racisées sont d'autant plus désavantagées lorsque leurs expériences vécues en tant que leaders communautaires sont ignorées. En plus de ralentir le développement de leur leadership, cela nuit à leur participation civique. Des études montrent que les jeunes et les personnes les moins instruites et les moins aisées financièrement votent toujours moins que les autres ([Uppal et LaRochelle-Côté, 2012](#)), et que les femmes et les jeunes invoquent des raisons liées à la vie courante, comme le fait d'être trop occupé-e-s, pour ne pas avoir voté ([Statistique Canada, 2020](#)). La création de possibilités de développement du leadership à l'intention des jeunes femmes marginalisées demande d'améliorer substantiellement leurs circonstances économiques et de redéfinir les qualités du leadership de manière à refléter leur contribution importante au tissu social. Pour ce faire, il est essentiel de repenser fondamentalement le leadership depuis une perspective féministe intersectionnelle. Il faut reconnaître, par exemple, que même si le taux de participation aux élections est d'environ 3 % plus élevé chez les femmes que chez les hommes, les femmes constituent encore moins de 30 % de la députation au palier fédéral, et qu'elles participent aux activités politiques de façons différentes des hommes ([Statistique Canada, 2020](#)). La décolonisation et la redéfinition du leadership impliquent de

reconnaître le leadership communautaire et le travail de soin comme des contributions majeures, et de remettre en question les possibilités de développement du leadership qui marginalisent encore davantage les femmes noires, autochtones et racisées.

## Survie versus leadership

Au milieu de la pandémie, des confinements récurrents et des contrecoups économiques, certaines des communautés qui étaient déjà marginalisées avant la pandémie ont été précipitées dans une crise prolongée, faute d'intervention des gouvernements et des services de soutien. Les situations socioéconomiques des personnes trans et des personnes en situation de handicap, notamment, se sont considérablement empirées. Avant la COVID-19, les personnes trans en Ontario gagnaient un revenu médian de 15 000 \$ par année, ce qui indique un taux très élevé de chômage et de sous-rémunération, même dans les conditions régulières du marché du travail ([Bauer et coll., 2011](#)). Les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap grave connaissaient un taux de chômage de 74 % avant la pandémie. Une personne handicapée en emploi sur quatre gagnait un revenu médian de 10 800 \$ à 24 200 \$ ([Raso, 2018](#)). Les personnes trans noires, autochtones et racisées et les femmes en situation de handicap connaissent souvent des taux de chômage encore plus élevés et une marginalisation encore plus grande. La majorité, soit 53 %, des Canadien-ne-s trans et non binaires affirme que la pandémie a eu des effets négatifs sur leur situation financière ([TransPulse, 2020](#)).

L'inégalité économique renforce les obstacles fondés sur le genre et aggrave la violence que subissent les femmes et les personnes trans. Une personne trans racisée sur trois au Canada déplore de la violence sexuelle ou de la violence physique fondée sur le genre ([Chih et coll., 2020](#)), et soixante pour cent des femmes en situation de handicap subissent de la violence au cours de leur vie ([Fondation canadienne des femmes, 2020](#)).

Le leadership collectif et l'entraide chez les personnes trans noires, autochtones et racisées et les personnes en situation de handicap sont des réactions à leur effacement systémique et à la marginalisation qu'elles ont continué à subir tout au long de la pandémie. Le

# DES STRATÉGIES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FÉMININ ET DIVERSIFIÉ SUR LE PLAN DU GENRE

sombre tableau pré-pandémique met en évidence l'absolue nécessité de l'auto-organisation et du leadership au sein des communautés marginalisées, en particulier chez les femmes trans et les femmes en situation de handicap, tant historiquement que dans le cadre de la pandémie. S'il est important de considérer ce travail d'organisation et de soin comme des formes de leadership, il faut aussi souligner que les conditions et les motivations du leadership sont très différentes pour un grand nombre de femmes et de personnes marginalisées diverses sur le plan du genre.

## Dépasser la binarité

La persistance de la conception binaire des genres dans les discours féministes, et dans la société en général, invisibilise les personnes trans et bispirituelles et reproduit des notions oppressives du genre qui perpétuent l'inégalité. Malgré son utilité pour promouvoir le leadership au sein de la population majoritaire, une conception de la parité réduite à une représentation à 50/50 entre hommes et femmes contribue à effacer les personnes trans et non binaires. On renforce ainsi la conception binaire des genres en effaçant tout un segment de la population canadienne.

La politique représentative tient pour acquis que les voix, les opinions et les perspectives des citoyennes, en particulier des personnes qui se trouvent à l'intersection d'identités marginalisées, sont « représentées » lorsqu'un membre de ces groupes accède au pouvoir et acquiert de l'influence au sein d'un système dominant (Najibzadeh, 2020). On observe un phénomène analogue lorsque des femmes se portent candidates à des postes de leadership et que l'on tient pour acquis que leurs valeurs et leurs programmes politiques correspondent nécessairement aux besoins de leurs communautés. Ainsi, lorsqu'une candidate marginalisée se présente, surtout chez les femmes noires, autochtones et racisées, elle est censée représenter sa communauté au complet, alors qu'elle est la première, et parfois la seule, représentante de sa communauté à se joindre à une institution de pouvoir qui n'a pas été conçue pour l'accueillir.

Les conversations sur la promotion des femmes à des postes de leadership doivent mettre l'accent sur la compréhension des obstacles systémiques, des

idéologies féministes et des perspectives antiracistes et anti-oppression qui sont nécessaires pour créer des changements authentiques, significatifs et inclusifs des femmes.

## Vers la parité en politique municipale

Depuis plus de deux décennies, la Fédération canadienne des municipalités s'efforce d'accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux. La FCM croit que :

« Le véritable déficit démocratique du Canada réside dans le fait que les femmes, qui constituent environ la moitié de la population, ne forment que 25 pour cent des conseils municipaux. La FCM veut aider à combler ce fossé entre les genres, car le Canada et ses collectivités ne peuvent se permettre de perdre les points de vue et les compétences de la moitié de leur population. »

(FCM - Le cadre du secteur municipal pour aider les gouvernements locaux à atteindre la parité entre les genres)

La FCM a récemment élaboré le tout premier cadre national pour atteindre la parité dans les gouvernements locaux au Canada. Le projet de la FCM a créé un élan parmi les associations municipales, provinciales et territoriales du Canada, qui ont participé à l'élaboration du cadre et l'ont mis en œuvre à différents degrés partout au pays.

Le cadre met de l'avant des stratégies et des actions qui, à long terme, pourraient entraîner les changements systémiques nécessaires à l'atteinte de la parité dans les gouvernements locaux au Canada. Lancé en juin 2020, le cadre cerne quatre champs d'action prioritaires, qui correspondent aux principaux obstacles systémiques formels et informels (comme l'intimidation sociale, la discrimination, le manque d'équilibre vie/travail, le recrutement symbolique, les salaires peu élevés, le manque de contacts et des systèmes de soutien moins solides) qui découragent les femmes de se lancer en politique municipale et continuent d'entraver leur avancement tout au long de leur carrière politique. Il faut déployer des efforts à l'échelle individuelle, locale, régionale et nationale pour éliminer ces obstacles, ce qui permettra à plus de femmes de se présenter en politique et créera les conditions pour qu'elles souhaitent y rester et poursuivre leur carrière.

# DES STRATÉGIES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FÉMININ ET DIVERSIFIÉ SUR LE PLAN DU GENRE

## Se présenter, gagner, agir : le cadre Vers la parité en politique municipale

### ACCÈS AMÉLIORÉE À L'INFORMATION :

- Recueillir des données ventilées selon le sexe
- Stimuler le partage du savoir et les pratiques exemplaires
- Renforcer l'accès aux outils, à la formation, aux manuels
- Réfuter les stéréotypes et les fausses perceptions

### INCLUSION AMÉLIORÉE :

- Cerner et combattre les obstacles sociaux et systémiques (sexisme, racisme, etc.)
- Agir afin d'atténuer les inégalités économiques
- Appliquer des processus inclusifs et transparents
- Combattre l'intimidation et le harcèlement

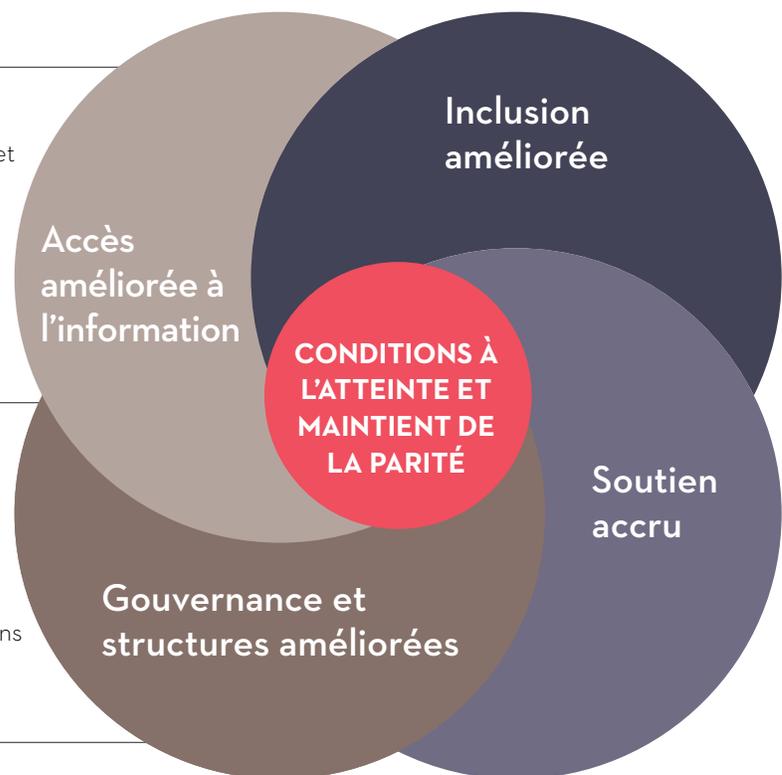
### SOUTIEN ACCRU :

- Accroître les occasions de mentorat et les mesures d'encouragement
- Améliorer l'équilibre vie-travail et le soutien pour les responsabilités familiales
- Améliorer et partager les moyens de soutiens pratiques
- Améliorer les pratiques inclusives

### GOVERNANCE ET STRUCTURES AMÉLIORÉS :

- Améliorer les politiques inclusives
- Renforcer les rapports entre les groupes de femmes et le conseil
- Accroître la participation des femmes et leur influence dans les processus de consultation

Source : FCM 2020



La FCM souligne que les femmes souhaitent explorer différentes avenues en matière de leadership local. Les projets locaux ciblés qui offrent de l'information et des occasions de renforcement des capacités permettent de transformer leur souhait en action.

# RECOMMANDATIONS

## Renforcer les déterminants sociaux de la participation civique

- Augmenter le financement public de l'éducation postsecondaire, et graduellement éliminer les frais de scolarité pour l'ensemble des étudiants et étudiantes.
- Instaurer un programme d'accès universel à des services de garde d'enfants abordables et inclusifs.
- Augmenter le financement souple des organismes sans but lucratif et communautaires dirigés par des femmes et des personnes trans et bispirituelles noires, autochtones et racisées afin de répondre aux besoins des mêmes populations.
- Développer davantage les politiques de congé parental afin de garantir que les femmes et les familles, à tous les paliers de gouvernement, puissent se prévaloir des possibilités offertes à pratiquement tous les autres secteurs et ne soient pas pénalisées pour cela.
- Améliorer la stabilité financière et l'équité parmi les femmes et les personnes trans et bispirituelles, en particulier celles des communautés noires, autochtones et racisées, et celles qui sont en situation de handicap, par l'adoption de mesures d'équité salariale et de pratiques de travail équitables.
- Garantir que tout le monde ait accès aux congés de maladie, ce qui éliminerait le risque de perte d'emploi en cas de maladie.

## Promouvoir la représentation des femmes

- Faire des mouvements et des organisations de femmes des partenaires clés pour joindre les femmes et œuvrer sur une base collaborative à éliminer les obstacles systémiques à l'égalité des genres et au leadership des femmes dans les gouvernements municipaux :

- Garantir l'offre de formations professionnelles et de formations au leadership équitables, inclusives et accessibles pour compléter les expériences des femmes et améliorer leurs chances d'être élues et d'accéder à des postes de leadership.
- Favoriser la création de programmes et créer de nouveaux mécanismes de soutien, y compris des occasions de mentorat, d'apprentissage par les paires et de réseautage avec d'autres femmes et leaders.
- Promouvoir et normaliser les mesures qui accommodent un sain équilibre travail/vie et reconnaissent la valeur du travail de soin non payé.
- Favoriser un meilleur arrimage entre les instances de gouvernance et les organisations de femmes, les organisations de la société civile et les groupes en quête de diversité afin de promouvoir, valoriser et reconnaître la participation et l'expertise des femmes.
- Renforcer une culture du respect et du civisme envers les femmes, dans toutes leurs identités, et les personnes transgenres et bispirituelles qui sont en position de leadership ou représentantes élues.
- S'attaquer au problème de la cyberintimidation et du harcèlement des femmes impliquées en politique électorale.
- Garantir la rémunération adéquate des femmes en position de leadership, en reconnaissant la vraie valeur et les contributions non rémunérées de nombreuses leaders communautaires, dont les représentantes élues à temps partiel, les bénévoles et les organisatrices communautaires.
- Valoriser, promouvoir et célébrer la diversité au sein du leadership pour faire en sorte que les enfants et les jeunes aient une diversité de modèles d'identification.

## Décoloniser le leadership et les qualifications

- Concevoir la participation civique et le leadership des femmes comme un éventail, de manière à créer les possibilités et les ressources qui correspondent à leur situation.
- Encourager la participation des femmes marginalisées dans des programmes et des formations au leadership fondés sur des cohortes, et dirigés par des membres des communautés concernées, dans le but de dépasser la participation strictement symbolique.
- Élaborer des approches et des politiques centrées sur les survivantes et tenant compte des traumatismes de manière à cerner et combattre la violence à caractère sexuel dans les institutions politiques et les espaces de participation civique.
- Élaborer des politiques et des processus de recrutement qui reposent sur des conceptions décolonisées de l'expérience et des qualifications, et considèrent l'expérience vécue et le leadership non institutionnel comme des indicateurs d'une aptitude certaine au leadership.
- Combattre les oppressions systémiques, dont le colonialisme, le racisme anti-Noir, l'islamophobie, l'antisémitisme et le capacitisme dans les institutions civiques et dans la société en général.
- Reconnaître le colonialisme comme la cause première de la violence systémique faite aux femmes, aux filles et aux personnes bispirituelles autochtones, et mettre en œuvre les recommandations du [rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#).
- Élaborer des ressources, des programmes et des possibilités de leadership qui tiennent compte des expériences et des besoins multiples et imbriqués des femmes et des personnes transgenres et bispirituelles noires, autochtones et racisées.

## Développer le leadership des jeunes femmes et des jeunes personnes trans et bispirituelles

- Prioriser la participation significative des jeunes femmes et des jeunes trans et bispirituel-le-s à un plan de rétablissement post-COVID-19 multidimensionnel, intersectionnel et sensible au genre.
- Améliorer la collecte et la publication de données intergénérationnelles et intersectionnelles désagrégées afin de renforcer la capacité de tous les paliers de gouvernement à répondre aux besoins des jeunes femmes et des jeunes personnes trans et bispirituelles, en particulier celles issues des communautés noires, autochtones et racisées et celles en situation de handicap.

## Aborder la question du leadership et de la prise de décisions dans le rétablissement post-COVID

- Contre les effets disproportionnés de la pandémie de COVID-19 sur les femmes, en particulier, les femmes noires, autochtones et racisées, en jetant les bases du plaidoyer à long terme en faveur de l'égalité des genres et de l'équité en matière de prise de décision :
  - Mener une enquête multidimensionnelle sur le rôle du leadership et de la prise de décisions sensibles au genre et de la promotion à long terme de l'égalité des genres.
  - Garantir que les mesures de rétablissement post-COVID reposent sur une approche intégrée pour renforcer les déterminants sociaux et économiques de la participation sociale, de manière à créer un contexte favorable à la participation civique des jeunes femmes et des jeunes personnes trans et bispirituelles, autant sur le plan communautaire que sur le plan institutionnel.

# CE RAPPORT A ÉTÉ CORÉDIGÉ PAR :

## **La Fondation canadienne des femmes**

Fondée en 1991 pour répondre à un besoin criant en matière de philanthropie à l'intention des femmes, la Fondation canadienne des femmes est aujourd'hui l'une des plus importantes fondations du genre au monde. Avec l'aide de ses donateurs et donatrices, la Fondation a recueilli plus de 100 millions de dollars et subventionné plus de 2 000 programmes partout au pays. Les programmes de la Fondation s'attaquent aux causes fondamentales des problématiques qui touchent les femmes et les filles et aident ces dernières à surmonter les principaux obstacles auxquels elles sont confrontées.

## **Platform**

Une plateforme de leadership civique pour les jeunes femmes et les jeunes de genres divers noir-e-s, autochtones et racisé-e-s. Par le renforcement des capacités et des projets de plaidoyer, Platform se donne pour mission de transformer le paysage civique afin de mettre de l'avant les priorités des femmes et des jeunes de genres divers noir-e-s, autochtones et racisé-e-s dans les cadres féministes intersectionnels, anti-oppressifs et transformateurs.

## **Avec la collaboration de :**

### **Fédération canadienne des municipalités**

La voix nationale des gouvernements municipaux depuis 1901. Ses membres regroupent plus de 2 000 municipalités de toutes les tailles, des plus grandes villes aux collectivités rurales et nordiques du Canada, de même que 20 associations provinciales et territoriales de municipalités. Globalement, nos membres représentent plus de 90 % de la population canadienne. Les élus municipaux de tout le pays se réunissent chaque année afin d'établir les positions de principe de la FCM sur des enjeux importants. Aujourd'hui, nous défendons les intérêts des municipalités en nous assurant que les besoins de leurs résidents sont pris en compte dans les politiques et programmes fédéraux.

# RÉFÉRENCES

Allen, W.S. (2017). *Action on systemic barriers to women's participation in local government*. Institut canadien de recherche sur les femmes. [https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/WTC-CRIAW%20Literature%20Review%20Final\(1\).pdf](https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/WTC-CRIAW%20Literature%20Review%20Final(1).pdf)

Amnistie internationale. (2017). *Troll patrol findings: Using crowdsourcing, data science & machine learning to measure violence and abuse against women on Twitter*. [https://decoders.amnesty.org/projects/troll-patrol/findings#what\\_did\\_we\\_find\\_container](https://decoders.amnesty.org/projects/troll-patrol/findings#what_did_we_find_container)

À voix égales. (2020). *Rapport sur les parlements sensibles à l'égalité des genres*. Gouvernement du Canada. [https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/equalvoice/pages/1439/attachments/original/1582663625/Rapport\\_sur\\_les\\_parlements\\_sensibles\\_%C3%A0\\_l%2E%80%99%C3%A9galit%C3%A9\\_des\\_genres.pdf?1582663625](https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/equalvoice/pages/1439/attachments/original/1582663625/Rapport_sur_les_parlements_sensibles_%C3%A0_l%2E%80%99%C3%A9galit%C3%A9_des_genres.pdf?1582663625)

Bauer, G. et coll. (2011). *We've got work to do: Workplace discrimination and employment challenges for trans people in Ontario*. Trans PULSE e-Bulletin, <http://transpulseproject.ca/research/workplace-discrimination-and-employment-challenges-for-trans-people-in-ontario/>

Bolis, M. et coll. (juin 2020). *Care in the time of coronavirus: Why care work needs to be at the centre of a post-COVID-19 feminist future*. Oxfam International. <https://42kgab3z3i7s3rm1xf48rq44-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/06/bp-care-crisis-time-for-global-reevaluation-care-250620-en.pdf>

Brooks, M. (2018). *Le rôle des municipalités dans la promotion de l'égalité des femmes au Canada*. La Commission Canadienne pour l'UNESCO.

Canadian Press. (2017). « "I became a target": The difficult tenure of women politicians in Canada ». CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/women-politics-canada-1.4231672>

Canadian Centre for Policy Alternatives, Canadian Women's Foundation & Ontario Nonprofit Network. (2020). *Resetting normal: Women, decent work and Canada's fractured care economy*. Canadian Women's Foundation. <https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/07/ResettingNormal-Women-Decent-Work-and-Care-EN.pdf>

Canadian Labour Congress. (2016). *Diverse, engaged, and precariously employed: An in-depth look at young workers in Canada*. <https://takingchargeofchange.files.wordpress.com/2014/09/2016-diverse-engaged-precariouly-employed-clc-2016-en.pdf>

Canadian Press. (2017) 'I became a target' The difficult tenure of women politicians in Canada. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/women-politics-canada-1.4231672>

CBC *The Current*. (2017). Female politicians speak out about sexist, violent cyberbullying. <https://www.cbc.ca/radio/thecurrent/the-current-for-february-14-2017-1.3981592/female-politicians-speak-out-about-sexist-violent-cyberbullying-1.3981651>

Centre canadien de politiques alternatives, Fondation canadienne des femmes et Ontario Nonprofit Network. (2020). *Vers une nouvelle normalité : les femmes, le travail décent et l'économie des soins fracturée au Canada*. Fondation canadienne des femmes. <https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2020/11/201022-CWF-ResettingNormal-Report2-FR-r2.pdf>

Chattopakhya, R. et Duflo, E. (2004). « Women as policymakers: Evidence from a randomized policy experiment in India ». *Econometrica*, 72(5), 1409-1443. <https://economics.mit.edu/files/792>

Chih, C. et coll. (2020). *Health and well-being among racialized trans and non-binary people in Canada*. TransPulse. <https://transpulsecanada.ca/results/report-health-and-well-being-among-racialized-trans-and-non-binary-people-in-canada/>

## REFERENCES

Congrès du travail du Canada. (2016). *Divers, engagés et précarité d'emploi: un regard en profondeur sur les jeunes travailleuses et travailleurs au Canada*.

<https://takingchargeofchange.files.wordpress.com/2014/09/2016-diverse-engaged-precariously-employed-clc-2016-fr.pdf>

Dennis, M. et Bell, F. (2020). « Indigenous Women, water protectors, and reciprocal responsibilities ». *Social Work (New York)*, 65(4), 378-386. <https://doi.org/10.1093/sw/swaa033>

Desjardins, D. et Freestone, C. (19 novembre 2020). « Canadian women continue to exit the labour force ». *The Prosperity Project*. <https://blog.canadianprosperityproject.ca/canadian-women-continue-to-exit-the-labour-force/>

Devillard, S. et coll. (21 juin 2017). *Le pouvoir de la parité: Promouvoir l'égalité hommes-femmes au Canada*. McKinsey and Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada/fr-ca>

Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. (2019). *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*. <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Rapport-final-volume-1a-1.pdf>

Fédération canadienne des municipalités. (2020). *Vers la parité en politique municipale*. <https://fcm.ca/fr/ressources/wilg/se-presenter-gagner-agir-vers-la-parite-en-politique-municipale>

Fédération canadienne des municipalités. (2017). *Voix plurielles : outils et pratiques pour appuyer toutes les femmes*. <https://fcm.ca/fr/ressources/fgl/voix-plurielles-outils>

Fédération canadienne des municipalités. (2004a). *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes*. <https://fcm.ca/fr/ressources/fgl/une-ville-a-la-mesure-des-femmes>

Fédération canadienne des municipalités. (2004b). *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales*. <https://fcm.ca/sites/default/files/documents/ressources/tool/accroitre-la-participation-des-femmes-a-la-prise-de-decisions-municipales-flg.pdf>

Fondation canadienne des femmes. (2020). *Les faits : La violence faite aux femmes*. <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/violence/>

Fondation canadienne des femmes. (2019). *The Facts about Online Hate and Cyberviolence against Women and Girls in Canada*. <https://canadianwomen.org/the-facts/online-hate-and-cyberviolence/>

Forrest, Maura. (2020). *Canada's top doctor has many fans – but she's also facing a backlash*. Politico. <https://www.politico.com/news/2020/04/26/canada-top-doctor-coronavirus-207517>

Garcia, G. A. et Natividad, N. (2018). « Decolonizing leadership practices: Towards equity and justice at Hispanic-serving institutions (HSIs) and emerging HSIs (eHSIs) ». *Journal of Transformative Leadership & Policy Studies*, 7(2), 25-39. <https://doi.org/10.36851/jtlps.v7i2.505>

Gilardi, F. (2015). « The temporary importance of role models for women's political representation ». *American Journal of Political Science*, 59(4), 957-970. <https://www.jstor.org/stable/24582959>

Gouvernement du Canada. (2020). *Les déterminants sociaux de la santé et inégalités en santé*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante.html>

## REFERENCES

- Gouvernement du Canada. (2018). *Mise en œuvre du programme de développement durable à l'horizon 2030 – Examen national volontaire du Canada*. [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20306Canada\\_FRENCH\\_18122\\_Canadas\\_Voluntary\\_National\\_ReviewFRv7.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/20306Canada_FRENCH_18122_Canadas_Voluntary_National_ReviewFRv7.pdf)
- Hanson, E. (2010a). *Marginalization of Aboriginal women*. Indigenous Foundations. [https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/marginalization\\_of\\_aboriginal\\_women/](https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/marginalization_of_aboriginal_women/)
- Hanson, E. (2010b). *The residential school system*. Indigenous Foundations. [https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the\\_residential\\_school\\_system/](https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/the_residential_school_system/)
- Henderson, S. et Jeydel, A. (2010). *Women and politics in a global world* (2<sup>e</sup> édition). Oxford University Press.
- Hess, C. et coll. (2015). *The status of women in the States*. Institute for Women's Policy Research. <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/R400-FINAL-8.25.2015.pdf>
- Hutt, R. (2020). *The Coronavirus fallout may be worse for women than men: Here's why*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why/>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes. (2015). *L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités*. <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-f-web.pdf>
- Institut canadien de recherche sur les femmes et Women Transforming Cities. (2018). *Notes d'information présentées au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes : Barriers facing women in politics*. <https://www.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/Barriers%20Facing%20Women%20in%20Politics.pdf>
- International Knowledge of Women's Politics. (2017). *Online harassment of women in politics: How online harassment isn't 'virtual' for women*. iKnowPolitics. <https://www.iknowpolitics.org/en/discuss/e-discussions/online-harassment-women-politics-how-online-harassment-isn't-'virtual'-women>
- International Knowledge of Women's Politics. (2014). *Violence against women in politics*. iKnowPolitics. <https://www.iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/report-white-paper/iknow-politics-report-violence-against-women-politics>
- Iyer, L. et coll. (2011). « The power of political voice: Women's political representation and crime in India ». Harvard Business School. [https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/11-092\\_05eaf393-0012-4d12-9d73-0c07d3f7af46.pdf](https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/11-092_05eaf393-0012-4d12-9d73-0c07d3f7af46.pdf)
- Jones, L. (2020). *Women's representation and voice in media coverage of the coronavirus crisis*. The Global Institute for Women's Leadership. <https://www.kcl.ac.uk/giwl/assets/covid-media-analysis.pdf>
- Macdonald, D. (16 mars 2020). *Canadian workforce unevenly protected from COVID*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://behindthenumbers.ca/2020/03/16/canadian-workforce-unevenly-protected-from-covid-19/>
- McQuigge, M. (17 avril 2019). « Notley is 7<sup>th</sup> female Canadian premier turfed from office in 6 years ». CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/women-premiers-disappear-notley-1.5102897>
- Ministère des Finances. (2020). *Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID : Énoncé économique de l'automne 2020*. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2020/11/le-gouvernement-du-canada-publie-le-document-soutenir-les-canadiens-et-lutter-contre-la-covid19-enonce-economique-de-lautomne2020.html>

## REFERENCES

- Mlambo, C. et Kapingura, F. (2019). « Factors influencing women political participation: The case of the SADC region ». *Cogent Social Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1681048>
- Mochama, V. (2020). « Black communities have known about mutual aid all along ». *The Walrus*. <https://thewalrus.ca/black-communities-have-known-about-mutual-aid-all-along/>
- Najibzadeh, A. (2020). « Freeland sitting atop a glass cliff ». *The Hill Times*. <https://www.hilltimes.com/2020/08/24/freeland-sitting-atop-a-glass-cliff/260751>
- OCDE. (2020). *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>
- Ogilvie, M., Tulk, C. et Plana, A. (8 mars 2020). « How well are women represented on your local city council? Search hundreds of cities in our exclusive database to find out ». *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/canada/2020/03/08/how-well-are-women-represented-on-your-local-city-council-search-our-database-to-find-out.html>
- ONU. (2016). *Nouveau programme pour les villes*. <https://habitat3.org/wp-content/uploads/NUA-French.pdf>
- ONU femmes. (2016). *Gender equality and the new urban agenda*. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/unwhabitat3brief-en.pdf?la=en&vs=1812>
- ONU femmes. (2020). *COVID-19 and women's leadership: From an effective response to building back better*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-womens-leadership#view>
- ONU femmes. *ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*. <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Programme des Nations Unies pour le développement. (2020). *2020 Human Development Perspectives: Tackling social norms – a game changer for gender inequalities*. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd\\_perspectives\\_gsni.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf)
- Raso, K. (1er juillet 2018). *Disability and the job churn: For disabled workers, it's not enough to do more with less. In the new economy, you've got to do it with a 24/7 smile*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://www.policyalternatives.ca/publications/monitor/disability-and-job-churn#:~:text=While%20Canada%27s%20unemployment%20rate%20is,the%20rate%20jumps%20to%2074%25.>
- Scott, K. (2020). « Women bearing the brunt of economic losses: One in five has been laid off or had hours cut ». *Behind the Numbers*. <https://behindthenumbers.ca/2020/04/10/women-bearing-the-brunt-of-economic-losses-one-in-five-has-been-laid-off-or-had-hours-cut/>
- Sharp, M. (2020). « Jobs remain elusive for young women Amid COVID-19 second wave ». *Canada's National Observer*. <https://www.nationalobserver.com/2020/12/07/news/jobs-unemployment-young-women-covid-19-second-wave>
- Statistique Canada. (2020a). *Enquête sur la population active*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/201009/dq201009a-fra.htm?HPA=1>
- Statistique Canada. (2020b). *Raisons de l'abstention au vote lors des élections fédérales, 21 octobre 2019*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200226/dq200226b-fra.htm>

## REFERENCES

- Statistique Canada. (2018). *Les Canadiens et les activités politiques*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2018030-fra.htm>
- Statistique Canada. (2016). *Tableaux de données, Recensement 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1325190&GK=1&GRP=1&O=D&PID=110698&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>
- Stewart, E. (18 juin 2020). « Welcome to the glass cliff, 2.0: Companies bringing in new leaders to help with race might also be setting them up to fail ». Vox. <https://www.vox.com/the-goods/2020/6/18/21294637/racism-corporate-america-glass-cliff-the-wing-bon-appetit>
- Stone, A. (2004). « Essentialism and anti-essentialism in feminist philosophy ». *Journal of Moral Philosophy*, 1(2), 135-153. <https://doi.org/10.1177/174046810400100202>
- Tait, M. (2019). Voting rights: Indigenous suffrage in Manitoba and beyond. Fondation canadienne des femmes. <https://canadianwomen.org/blog/indigenous-voting-rights/>
- Taub, A. (15 mai 2020). « Why are women-led nations doing better with COVID-19? ». *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2020/05/15/world/coronavirus-women-leaders.html>
- Trans PULSE Canada COVID Cohort Working Group on behalf of the Trans PULSE Canada Team. (2020). *Social and economic impacts of COVID-19 on transgender and non-binary people in Canada*. <https://transpulsecanada.ca/results/report-social-and-economic-impacts-of-covid-19-on-transgender-and-non-binary-people-in-canada/>
- Tsosie, R. (2010). « Native women and leadership: An ethics of culture and relationship in Suzack », C. et coll. (Eds), *Indigenous women and feminism: Politics, activism, culture* (p. 29-42).UBCPress
- Turcotte, M. (2015). *La participation politique et l'engagement communautaire des jeunes*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14232-fra.htm>
- United Cities and Local Government.(2020). *Statement from United Cities and Local Governments (UCLG) to the UN Commission on the Status of Women 64 (CSW64) on Beijing+25*. [https://women.uclg.org/sites/default/files/2020-05/eng\\_uclg\\_statement\\_csw64\\_o\\_o.pdf](https://women.uclg.org/sites/default/files/2020-05/eng_uclg_statement_csw64_o_o.pdf)
- Union interparlementaire. (2019). *Lignes directrices pour l'élimination du sexisme, du harcèlement et de la violence à l'égard des femmes dans les parlements*. <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/reference/2019-11/lignes-directrices-pour-lelimination-du-sexisme-du-harcelement-et-de-la-violence-legard-des-femmes-dans-les>
- Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. (2016). *Regards sur la société canadienne : comprendre l'augmentation de la participation électorale entre les élections fédérales de 2011 et de 2015*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14669-fra.htm>
- Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. (2012). *L'emploi et le revenu en perspective : facteurs associés à la participation électorale*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2012001/article/11629-fra.htm>
- Violence Against Women Learning Network. (2020). *COVID-19 & gender-based violence in Canada: Key issues and recommendations*. [http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/backgrounders/covid19gbvcanada/covid19\\_genderbased\\_violence\\_in\\_canada\\_key\\_issues\\_and\\_recommendations.html](http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/backgrounders/covid19gbvcanada/covid19_genderbased_violence_in_canada_key_issues_and_recommendations.html)
- Young Women's Leadership Network. (2018). *It's time: Addressing sexual violence in political institutions*. Issuu. [https://issuu.com/ywln/docs/ywln\\_itstime\\_0930](https://issuu.com/ywln/docs/ywln_itstime_0930)



**CANADIAN  
WOMEN'S  
FOUNDATION**

National Office: 1920 Yonge St., Suite 302, Toronto, Ontario M4S 3E2

Toll free: 1-866-293-4483

[info@canadianwomen.org](mailto:info@canadianwomen.org)

[www.canadianwomen.org](http://www.canadianwomen.org)

Charitable Registration Number: 12985-5607-RR0001