



POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Adoptée le 9 septembre 2019

Table des matières



Mot du maire	4
Préambule	5
1. Le contexte d'intervention.....	6
1.1. Une volonté gouvernementale	6
1.2. Une volonté régionale	6
1.3. Une volonté municipale et communautaire	6
2. Le portrait (état de situation).....	8
2.1. Portrait socioéconomique	8
2.2. La parité au sein de la Ville	10
2.3. La répartition des emplois au sein de l'administration municipale	10
2.4. Les services	10
3. La politique d'égalité de la Ville	11
3.1 Le but.....	11
3.2 Les objectifs	11
3.3 Les pistes d'action	12
Conclusion.....	14
Petit glossaire de l'égalité	15
Ressources	16
Annexe 1.....	17
Références.....	18

Mot du maire



La Ville de Saint-Félicien est heureuse d'adhérer à la Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes.

Par les années passées, la Ville de Saint-Félicien a toujours été soucieuse de s'assurer d'avoir les personnes ayant les meilleures compétences et les qualifications requises afin d'accomplir efficacement les fonctions reliées à l'emploi, et ce, sans distinction hommes/femmes ou toute autre discrimination. Elle a toujours offert l'équité ainsi que l'accessibilité dans les offres de service et les formations, et elle continuera de promouvoir ses actions en ce sens. La Ville applique l'équité salariale depuis 1999. D'ailleurs, la répartition des emplois au sein de l'administration municipale est de 26 femmes et 30 hommes.

Nous sommes conscients que la participation des femmes au sein des différents comités est essentielle et permet d'obtenir un point de vue différent pour la prise de décision.

La Ville de Saint-Félicien continuera d'être proactive dans ses démarches afin d'encourager les femmes à joindre les rangs de la municipalité et à siéger au sein de ses corporations et du conseil municipal.

Le maire,

Luc Gibbons

Préambule



Inscrite au préambule de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et représente une valeur essentielle de la démocratie. Malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique, freinant ainsi la chance des femmes de prendre leur place. Ces inégalités sont amplifiées pour les personnes qui font l'objet de multiples discriminations telles que l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'expression de genre ou le handicap.

La Ville étant l'instance politique la plus près des gens, elle est donc la mieux placée pour promouvoir une véritable société égalitaire. Tout en respectant les principes du développement durable, l'adoption d'une politique d'égalité et de parité félicinoise établira les balises qui permettront de préserver les acquis et de progresser davantage vers l'égalité entre les femmes et les hommes, donnant ainsi le pas aux autres instances locales. C'est dans cette vision que nous souhaitons contribuer au développement de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Cette démarche favorise le développement des valeurs suivantes :

- o la communication
- o l'égalité
- o l'équité
- o l'intégrité
- o l'ouverture
- o le respect
- o la solidarité.ⁱ



1. Le contexte d'intervention



1.1. Une volonté gouvernementale

- o La Charte des droits et libertés de la personne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme un pilier de la société québécoise.ⁱⁱ
- o La stratégie gouvernementale *Ensemble pour l'égalité* dans laquelle les municipalités sont visées comme partenaires contribue à mobiliser les régions.ⁱⁱⁱ
- o La Loi sur l'équité salariale cible la reconnaissance de tous les aspects du travail associé aux femmes. Le travail des femmes doit être payé à sa juste valeur et de manière équitable.^{iv}

1.2. Une volonté régionale

- o En 2013, il y eut l'adoption de la *Politique en égalité et en équité* de la Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean.^v
- o En 2017, la Table régionale des élus a appuyé le *Programme de mentorat en politique municipale* pour les femmes de Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-St-Jean.
- o Depuis 2017, la Fédération québécoise des municipalités soutient l'adoption de politiques en égalité par le *Défi-parité* dans les MRC.^{vi} L'Union des municipalités du Québec s'est dotée d'une politique d'égalité en mai 2019.^{vii}

1.3. Une volonté municipale et communautaire

- o La mission de la Ville est d'offrir des services et un environnement sécuritaire et de qualité, où il fait bon vivre, et ce, dans le respect des ressources disponibles.^{viii}
- o La Ville de Saint-Félicien a adopté une politique *Municipalité amie des aînés* (MADA) en 2014 qui touche les femmes et les hommes aînés.^{ix}
- o Les gestionnaires de la Ville ont reçu une sensibilisation en analyse différenciée selon les sexes (ADS)^x en janvier 2013.
- o Un comité consultatif femmes et municipalité a siégé de 2010 à 2015 à Saint-Félicien. Les réalisations de ce comité ont été, entre autres, l'observation des parcs^{xi} à partir d'une ADS, la promotion de candidatures féminines aux élections municipales, la sensibilisation auprès d'organismes de la ville en regard de la parité de représentation hommes-femmes.

- o Des citoyennes ont participé au programme de mentorat en politique municipale pour les femmes de Récif 02 en 2009, 2013 et 2017. Une ex-conseillère a collaboré à l'élaboration du programme et comme mentore.
- o Un comité féministe du Cégep de Saint-Félicien existe depuis 2015.
- o Le projet de Récif 02 *Pour une gouvernance équitable – des changements structurels sont nécessaires* recommande la mise en œuvre de politique d'égalité et de parité au sein des municipalités et des organismes (2017-2020).^{xii}

Une politique d'égalité repose sur le **principe fondateur**

Que notre vision du développement
se base sur l'atteinte d'une égalité
entre les femmes et les hommes



2. Le portrait (état de situation)



2.1. Portrait socioéconomique

Voici quelques éléments du portrait socioéconomique de la Ville, tirés de Statistique Canada de 2016^{xiii} et de la caractérisation des communautés.^{xiv} Un supplément d'information se retrouve en annexe I.

Population totale

(En 2018) : 10 217

Femmes : 5 043

Hommes : 5 174

Nombre de familles

Total : 2 945

Nombre de familles monoparentales : 350

Dirigées par une femme : 245

Dirigées par un homme : 105

Revenu médian

Femmes : 21 546 \$

Hommes : 34 945 \$

% à faible revenu

Femmes : 16 %

Hommes : 11 %

Taux d'activité

Femmes : 55 %

Hommes : 62 %

Taux d'emploi

Femmes : 52 %

Hommes : 54 %

Taux de chômage

Femmes : 5 %

Hommes : 13 %

% avec diplôme

Femmes : 78 %

Hommes : 79 %

% sans diplôme

Femmes : 22 %

Hommes : 21 %



Immigration

Environ la moitié des immigrants de la MRC habitent à Saint-Félicien, ce qui représente à peine 1 % de la population. Les immigrantes et immigrants sont âgés majoritairement de 25 et 44 ans.

Profession

Outre la vente et les services, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes domaines.

Profession - Femmes

Les femmes œuvrent majoritairement en affaires, finance et administration, en enseignement, aux services communautaires, gouvernementaux et en santé.

Profession - Hommes

Les hommes travaillent dans les métiers (transport et machinerie), en gestion, en fabrication et aux services d'utilité publique.

Premières Nations

On retrouve environ 1 % de la population s'identifiant aux Premières Nations.

2.2. La parité au sein de la Ville

- o Depuis les quatre dernières élections (2005, 2009, 2013, 2017), le conseil municipal est composé d'un maire, d'une conseillère et de cinq conseillers.
- o Le maire suppléant est nommé pour une période de quatre mois, et la fonction est tenue à tour de rôle par un conseiller ou une conseillère. Les responsabilités sont partagées au sein du conseil. La participation au sein des différents comités est déterminée en fonction des intérêts de chacun et chacune.
- o En 2019, la répartition des femmes et des hommes dans les comités relevant de la Ville varie :
 - o le comité consultatif d'urbanisme : 3 femmes, 4 hommes;
 - o le conseil d'administration de l'Office municipal d'habitation (OMH) : 6 femmes, 2 hommes.

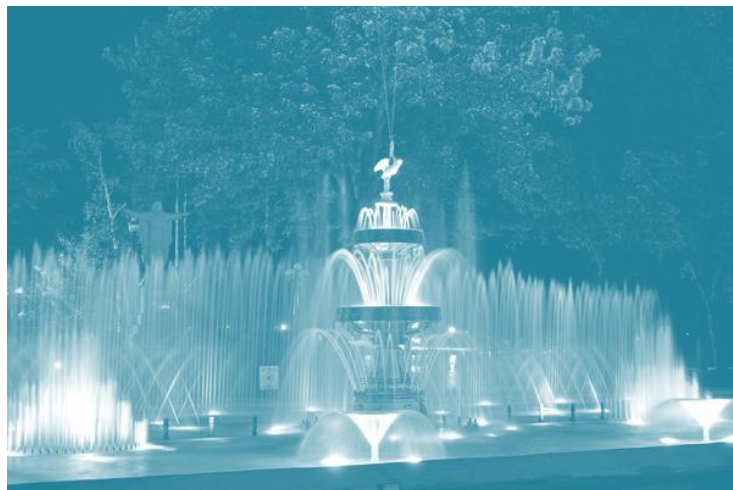
2.3. La répartition des emplois au sein de l'administration municipale

Les postes sont octroyés, sans égard au sexe, aux personnes qui démontrent les meilleures compétences et qui correspondent au profil recherché pour s'acquitter de leur fonction respective. Voici la répartition des postes selon le sexe (données de juin 2019) :

Postes	Femmes	Hommes
Direction générale, greffe, RH et trésorerie	8	2
Service de secrétariat temporaire	3	0
Loisirs et bibliothèque	8	1
Urbanisme	2	2
Service de sécurité incendie	1	4
Travaux publics	4	21
Total	26	30

2.4. Les services

La Ville compile les données concernant le nombre d'utilisatrices et d'utilisateurs des services culturels, de loisirs et de sports depuis 2005.



3. La politique d'égalité de la Ville



3.1 Le but

En adoptant une politique d'égalité et de parité, la Ville de Saint-Félicien contribue à l'instauration d'une culture permettant l'atteinte de l'égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes, dans tous les champs de compétence de la Ville, au sein des organismes et parmi la population.

3.2 Les objectifs

Selon les différents champs de compétence municipale, les objectifs poursuivis sont :

La gouvernance (le conseil municipal, les comités de travail, les prises de décision et les responsabilités)

- o Tendre vers un conseil paritaire et sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation équilibrée.
- o Viser une représentation plus équilibrée sur toutes les instances, les comités formés par la Ville et les postes de décision.
- o Valoriser l'implication citoyenne, tant des femmes que des hommes.
- o Communiquer l'engagement de la Ville envers l'égalité et la parité.
- o Utiliser les principes de la rédaction épïcène¹ afin d'être plus inclusif dans les communications.
- o Sensibiliser la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la communauté et en tenir compte dans l'application des différentes politiques.
- o S'assurer que les retombées sociales et économiques du développement bénéficient équitablement aux femmes et aux hommes.

L'employeur (la Ville en tant qu'employeur)

- o Soutenir l'accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions au sein de l'organisation.
- o Mettre en place des mesures de conciliation travail-famille.
- o Se préoccuper d'assurer la sécurité du personnel.

Les services offerts (par la Ville)

- o Assurer l'équité en offrant des services qui tiennent compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes.
- o Établir les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de toute la population dans les lieux publics.
- o Maintenir une communication efficace auprès de la communauté.
- o Contrer les stéréotypes sexuels et le sexisme.

¹ Un texte épïcène met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes.

3.3 Les pistes d'action

- o Mettre en place des politiques en lien avec la politique d'égalité et de parité.
- o Promouvoir la parité de représentation au sein des comités mis en place par la Municipalité et dans la désignation de personnes déléguées au sein des instances externes.
- o Favoriser la conciliation travail-famille des élus et élues, du personnel et de la population en intégrant diverses mesures (par exemple, programmation des comités après le travail, halte-garderie lors des séances publiques, remboursements des frais de garde ou d'accompagnement).
- o Sensibiliser le conseil et les gestionnaires à l'analyse différenciée afin qu'ils développent des mesures ou des projets en lien avec l'égalité dans chaque division de la Ville.
- o Poursuivre la collecte des données sexuées de l'utilisation des services ou lors de consultations afin de bien répondre aux besoins des femmes et des hommes.
- o Prendre des mesures pour assurer la sécurité du personnel et de la population autour des édifices municipaux (par exemple, système d'alarme, éclairage adéquat, stationnement réservé).
- o Améliorer les aménagements urbains en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, des filles et des garçons selon l'analyse différenciée selon les sexes (par exemple, des tables à langer dans les toilettes pour hommes, plus de toilettes pour les femmes, un espace accueillant pour l'allaitement).
- o Former les personnes responsables des communications pour qu'elles utilisent les principes de la rédaction épicienne dans les avis publics, les médias sociaux, le bulletin municipal, etc.
- o Intégrer des images diversifiées pour que l'ensemble de la population se reconnaisse et se sente inclus dans les communications de la Ville (site Web, Facebook, journal, etc.).
- o Faciliter l'accès aux services municipaux à des heures prolongées et adaptées au mode de vie actuel.
- o Sensibiliser le Service des travaux publics et les entreprises pour favoriser l'intégration et le maintien en poste de la main-d'œuvre féminine dans les emplois traditionnellement masculins.
- o Annoncer par les différents médias de la Ville les soirées d'information du programme de mentorat en politique municipale pour les femmes.
- o Avec le soutien du centre de femmes La Source, sensibiliser la population à la violence faite aux femmes par la promotion des 12 jours d'action.
- o Tenir une activité de sensibilisation sur les stéréotypes en partenariat avec Récif 02.
- o Porter attention aux répercussions ou impacts de la Loi sur la laïcité de l'État du Québec en collaboration avec l'organisme *Portes ouvertes sur le Lac*.

Les engagements

La Ville s'engage à :

1. Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité et la parité. Inscrire dans le rapport annuel les actions en égalité.
2. Mettre en place un comité du suivi de la politique incluant une représentation paritaire de la Ville.
3. Sensibiliser les partenaires et la population aux avantages d'une culture de l'égalité et l'intégrer dans les politiques à venir.



Conclusion



La Ville de Saint-Félicien est déjà sensibilisée à la question de l'égalité. Elle est à l'écoute et répond aux besoins de sa communauté. Elle restera vigilante afin d'en protéger les acquis et de mieux desservir sa population.

Néanmoins, il reste du travail à faire avant de pouvoir affirmer que l'égalité se vit tout naturellement.

Par conséquent, afin d'assurer le succès de la politique d'égalité^{xv}, trois principes seront mis de l'avant :

La volonté d'agir Une communication efficace La promotion de la politique d'égalité et de parité à toute la population

Remerciements

Nous tenons à remercier les membres du comité en égalité : Guy Claveau, Bruno Forget, Suzanne Ouellet (conseillère municipale), Édith Pelletier, Gilles Poirier, Sabrina Trottier. Merci pour votre ouverture d'esprit, votre expertise et vos échanges profonds!

Merci aux différents acteurs et actrices de la Ville et de la communauté qui ont contribué à la collecte de données et à leur validation dans l'élaboration du portrait!

Merci à Gisèle Dallaire (Récif 02) pour l'accompagnement du comité ainsi qu'à Cynthia Thivierge (Récif 02) pour la mise en page de la politique.

Nous tenons à remercier finalement le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada qui a octroyé le financement nécessaire à la démarche.

Petit glossaire de l'égalité



L'analyse différenciée selon les sexes + (ADS+)

L'analyse différenciée selon les sexes + est une approche qui permet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.^{xvi} L'analyse englobe la notion d'intersectionnalité (le «+») qui prend en considération toutes les personnes qui peuvent subir d'autres formes de discrimination.^{xvii}

L'égalité

L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut, bénéficient de conditions égales pour exercer pleinement leurs droits fondamentaux, leurs aptitudes, leur potentiel et pour contribuer à tous égards à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle, et ce, tout en profitant des mêmes possibilités offertes par ces changements.^{xviii}

L'égalité de droit

L'égalité de droit signifie qu'en regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie.

L'égalité de fait

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société.

L'équité

L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. C'est une notion de justice qui consiste à corriger les inégalités et à réduire les écarts.



ÉGALITÉ



ÉQUITÉ



ACCÈS UNIVERSEL

Source : Conseil supérieur de l'éducation, d'après une idée originale de Craig Froehle, illustrée par Marie Lebossé-Gautron.

L'inclusion

Reconnaissance et valorisation des différences entre les personnes en vue d'enrichir la planification sociale, la prise de décisions et la qualité de vie de chacun et chacune.^{xix}

La parité

La parité implique que la répartition des femmes et des hommes au sein des instances politiques reflète leur répartition dans la population. Elle signifie l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques, des instances et des lieux consultatifs. Finalement, elle favorise un égal partage des prises de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes tant au niveau politique, social que professionnel. Une proportion de 40/60 est considérée comme la zone paritaire.

La rédaction épïcène

Un texte épïcène met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes.^{xx}

Les stéréotypes

Préjugés émis sur un groupe de personnes. Généralisation appliquée à l'ensemble des membres d'un groupe, sans égard aux particularités de chacun. Les stéréotypes découlent souvent d'une méconnaissance ou d'un manque d'information.^{xxi}



Accès-Travail-Femmes	
Ressource spécialisée en métiers non traditionnels au Saguenay–Lac-Saint-Jean	2240, rue Montpetit, 3 ^e étage Jonquière (Québec) G7X 6A3 418 695-0834 https://accestravailfemmes.com/metiers-non-traditionnels
AGL-LGBT Saguenay–Lac-Saint-Jean	
Association gay et lesbienne qui informe et sensibilise aux réalités des personnes homosexuelles, bisexuelles et trans. Elle offre aussi un accompagnement à l'affirmation de son identité sexuelle.	https://www.agl-lgbt.ca/lassociation/
Centre d'amitié autochtone Lac-Saint-Jean	
Carrefour de services urbains et lieu de rassemblement, de discussion et d'entraide pour les Autochtones de passage ou vivant dans la région du Lac-Saint-Jean.	700, rue Otis Roberval (Québec) G8K 2J4 418 765-1202 https://www.rcaa.qc.info/les-centres/roberval/
Centre de femmes La Source	
Organisme communautaire qui aide les femmes de tous les milieux et de tous les âges.	1085, boulevard Sacré-Cœur Saint-Félicien (Québec) G8K 1P8 418 679-5403 http://www.centredefemmeslasource.com/
Café-Madriers, l'atelier de Saint-Félicien	
Espace de travail, d'échange et de discussion où l'on peut prendre un café et surtout développer de nouvelles habiletés.	1058, boulevard Sacré-Cœur Saint-Félicien (Québec) G8K1R2 418 679-1363
Portes ouvertes sur le Lac	
Organisme qui accompagne les personnes immigrantes et sensibilise la communauté, les employeurs, les élus et les écoles, par des ateliers, des formations et des activités.	1209, boulevard Sacré-Cœur, C.P. 7000 Saint-Félicien (Québec) G8K 2R5 418 307-5058 https://www.portesouvertessurlac.org/
Récif 02	
Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean qui a pour mission la défense des droits des femmes. Elle offre de la formation en rédaction épique, en analyse comparative selon les genres et les stéréotypes sexuels.	275, boulevard De Quen Nord Alma (Québec) G8B 5N8 1 855 RECIF02 http://www.recif02.com/

Annexe 1



Compléments d'information

Voici, en vrac, des données additionnelles sur la population de Saint-Félicien ainsi que sur son environnement socioéconomique. Ces éléments sont tirés de Statistique Canada de 2016^{xxij}.

L'âge moyen est de 44,1 ans. On relève plus d'hommes dans les tranches d'âge de 20 à 24 ans (55 %), 35 à 39 ans (54 %) et des 60 à 64 ans (55 %). Les femmes, quant à elles, sont plus nombreuses à partir de 80 ans (61 %).

En 2015, il y a eu 104 naissances.

La taille moyenne des familles est composée de 2,8 personnes.

On compte 3 060 personnes mariées; 2 230 vivant en union libre; 3 345 ne sont pas mariées et ne vivent pas en union libre, tous sexes confondus. On dénombre plus de veuves (420) que de veufs (130).

Le territoire de Saint-Félicien a une superficie de 387 km².^{xxiii} À 90 %, les gens utilisent l'automobile ou le camion comme moyen de transport de prédilection pour tous les déplacements; vient ensuite la marche comme mode de transport le plus utilisé (6 %). Plus d'une trentaine d'organismes et de comités sont actifs au sein de la communauté.^{xxiv}

Des infrastructures sportives sont nombreuses. L'offre d'activités de plein air y est abondante. On y pratique, entre autres, la danse, le vélo de montagne, le ski, la motoneige.^{xxv}

Saint-Félicien se définit comme un centre de services, car elle regroupe des centres de l'enseignement et de la recherche ainsi que des services de santé.

Son économie est également orientée vers l'industrie forestière, l'agriculture et le tourisme. Le Zoo sauvage représente un attrait majeur.

L'indice de vitalité économique² de la Ville en 2016 est de 0,79^{xxvi}; un indice de vitalité économique positif comparé à l'indice de la MRC Domaine-du-Roy (-4,18).

Références



- ⁱ VILLE DE SAINT-FÉLICIEN (2014). *Planification stratégique*, Saint-Félicien, la Ville, [en ligne], <https://www.ville.stfelicien.qc.ca/fr/citoyens/planification-strategique/>
- ⁱⁱ PUBLICATIONS QUÉBEC (Page consultée le 10 juin 2018). *La Charte des droits et libertés du Québec* Centre de services partagés du Québec [en ligne], <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-12>
- ⁱⁱⁱ SECRÉTARIAT EN CONDITION FÉMININE (2017). *Ensemble vers l'égalité, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, Québec, le Secrétariat, 141 p.
- ^{iv} COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (Page consultée le 10 décembre 2018). *La Loi sur l'équité salariale* Québec, la CNESST [en ligne], <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/loi.asp>
- ^v CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN (2013). *La politique égalité et d'équité de la Conférence régionale des élus du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Jonquière, 9 p. [en ligne], http://www.recif02.com/data/images/PDF/Politique_equite/Politique_degalite_et_dequite_CRE_versi_on_adoptee_le_19_septembre_2013.pdf
- ^{vi} GROUPE FEMMES. POLITIQUE ET DÉMOCRATIE (2018). *Défi parité*, Québec, le Groupe [en ligne], <http://www.gfpd.ca/nouvelles/savez-vous-ce-qu'est-le-defi-parite-oe-consulter-notre-depliant-promotionnel-pour-en-savoir-plus-35>
- ^{vii} UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (2019). *En mouvement pour la parité – Politique d'égalité entre les femmes et les hommes*, l'UMQ, Montréal, 15 p. [en ligne], <https://umq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/politique-degalite-umq.pdf>
- ^{viii} VILLE DE SAINT-FÉLICIEN (2014). *Planification stratégique*, Saint-Félicien, la Ville, [en ligne], <https://www.ville.stfelicien.qc.ca/fr/citoyens/planification-strategique/> (Page consultée le 24 avril 2019)
- ^{ix} MRC DU DOMAINE-DU-ROY (2014). *Politique Municipalité amie des aînés - Ville de Saint-Félicien*, Table de concertation des aînés Domaine-du-Roy et MRC Domaine-du-Roy, Roberval, 41 p., [en ligne], https://ville.stfelicien.qc.ca/media/filer_public/96/d6/96d624ef-7376-44f1-8bbd-c176b1b8e2ef/plan_daction_-_politique_mada_saint-felicien-a.pdf
- ^x MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE (Page consultée le 3 mai 2019). *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Guide synthèse, Québec, 2007, p. 4, [en ligne], http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/ADS/ADS_Guide-2007.pdf
- ^{xi} SHEINCK, Julie (2012). *Pour l'observation des parcs selon l'analyse différenciée selon les sexes – Ville de Saint-Félicien*, Récif 02, Alma, p. 31, [en ligne], http://www.recif02.com/data/images/PDF/Guides/Observation_des_parcs.pdf
- ^{xii} BOIVIN, Martine (2018). *Pour une gouvernance équitable – Des changements structurels sont nécessaires*, Alma, Récif 02, 78 p.
- ^{xiii} STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 17 avril 2019). *Profil du Recensement*, Recensement de 2016, Ottawa, [base de données en ligne], <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2491042&Geo2=CD&Code2=2491&Data=Count&SearchText=Saint-Felicien&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=All&TABID=1>

- ^{xiv} CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2019). *Coup d'œil sur les communautés du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Tableau de bord de la municipalité de Saint-Félicien*, Saguenay [en ligne], <https://santesaglac.gouv.qc.ca/documentation/sante-publique/caracterisation-des-communautes/>
- ^{xv} CHABOT, Christine et autres (2011). *Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*, Alma, Récif 02, 21 p.
- ^{xvi} MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE (Page consultée le 3 mai 2019). *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Guide synthèse, Québec, 2007, p. 4, [en ligne], http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/ADS/ADS_Guide-2007.pdf
- ^{xvii} VILLE DE MONTRÉAL (Page consultée le 3 mai 2019). *Projet pilote de l'intégration de l'ADS+ -La ville de Montréal revoit son processus décisionnel pour prévenir les discriminations systémiques*, Cision, [en ligne] <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/projet-pilote-de-lintegration-de-lads--la-ville-de-montreal-revoit-son-processus-decisionnel-pour-prevenir-les-discriminations-systemiques-700604462.html>
- ^{xviii} GOUVERNEMENT DU CANADA (Page consultée le 30 mai 2019). *Politique en matière d'égalité entre les sexes*, [en ligne] <https://international.gc.ca/world-monde/funding-financement/policy-politique.aspx?lang=fra>
- ^{xix} VILLE D'OTTAWA et l'IVTF (2015). *Guide et l'Optique d'équité et d'inclusion*, Ville d'Ottawa, p.11, [en ligne] <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-community-agencies-fr.pdf>
- ^{xx} GUÉNETTE, Louise et Pierrette VACHON-L'HEUREUX (2007). *Avoir bon genre à l'écrit : guide de rédaction épiciène*, Québec, Office québécois de la langue française, Les Publications du Québec, 209 p.
- ^{xx} VILLE D'OTTAWA et l'IVTF (2015). *Guide et l'Optique d'équité et d'inclusion*, Ville d'Ottawa, p.11, [en ligne], <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-community-agencies-fr.pdf>
- ^{xxii} STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 17 avril 2019). *Profil du Recensement*, Recensement de 2016, Ottawa, [base de données en ligne], <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2491042&Geo2=CD&Code2=2491&Data=Count&SearchText=Saint-Felicien&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=All&TABID=1>
- ^{xxii} MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE L'HABITATION (Page consultée le 15 avril 2019). *Répertoire des municipalités*, [base de données en ligne], le ministère, <https://www.mamh.gouv.qc.ca/repertoire-des-municipalites/fiche/municipalite/91042/>
- ^{xxii} VILLE DE SAINT-FÉLICIEN (consulté le 21 mai 2019). *Liens utiles pour le citoyen*, Saint-Félicien, la Ville, [en ligne], <https://www.ville.stfelicien.qc.ca/fr/citoyens/liens-utiles/organismes-et-vie-communautaire/>
- ^{xxii} VILLE DE SAINT-FÉLICIEN (consulté le 21 mai 2019). *Liens utiles pour le citoyen*, Saint-Félicien, la Ville, [en ligne], <https://ville.stfelicien.qc.ca/fr/citoyens/liens-utiles/organismes-sportifs/>
- ^{xxii} INSTITUT DE LA STATISTIQUE (Page consultée le 16 avril 2019). *Indice de vitalité économique*, Québec, Gouvernement du Québec, [base de données en ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/index.html>