

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS 2023-2024



Table des matières

MOT DE LA PRÉSIDENTE.....	2
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2023-2024.....	3
1. RÉTENTION DES ÉLUES EN POLITIQUE MUNICIPALE.....	4
1.1 CERCLE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS EN POLITIQUE.....	4
1.2 APPUI AU PROJET DE LOI 5.....	4
1.3 LUTTE CONTRE L'INTIMIDATION ET LE HARCÈLEMENT DES ÉLU.E.S SUR LES MÉDIA SOCIAUX.....	4
2. AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES SIÉGEANT AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX.....	5
2.1 LA PLATEFORME ToutesEnFaveur.com.....	5
2.2 LES FORMATIONS OFFERTES.....	6
3. LE PORTRAIT DE LA CONDITION FÉMININE ET LES BARRIÈRES SYSTÉMIQUES À L'ÉGALITÉ.....	7
3.1 LE SYMPOSIUM 2023 - "L'ÉGALITÉ, C'EST ENSEMBLE QU'ON VA Y ARRIVER!"	8
3.2 LA CAMPAGNE "ÉLEVONS NOS VOIX"	9
4. LA REPRÉSENTATION ET LA REVENDICATION.....	10
4.1 PARTICIPATION AUX ÉVÉNEMENTS.....	10
4.2 REVENDICATION.....	10
4.2.1 Appui au projet de loi 5.....	10
4.2.2 Délégation aux CUPR - Épidémie de violence à P-R et appui au projet de loi 173.....	11
4.2.3 Délégation aux CUPR - Table Concerté.e.s pour l'égalité et la campagne Élevons nos voix!11	
4.2.4 Plan d'action sur les langues officielles.....	12
4.2.5 Revendications au sein de l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO).....	12
5. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS.....	13
6. PHOTOS SOUVENIR 2023-2024.....	13

MOT DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2023-2024 a marqué la fin du financement du projet *Concerté.e.s pour l'égalité* octroyé par Femmes Égalité des genres Canada (FEGC) en août 2021. Le projet ciblait d'une part, l'augmentation de la représentation féminine autour des tables décisionnelles renforçant ainsi leur pouvoir d'influence dans l'espace public et d'autre part, la mobilisation des organismes communautaires pour mener une étude sur la condition féminine à Prescott-Russell afin d'identifier les barrières systémiques liées au genre, qui nuisent à l'épanouissement des femmes et des filles. Dans son rapport de projet final déposé à FEGC, LFPR a pu faire état de toutes ses réalisations qui ont contribué à l'atteinte des objectifs qui étaient visés. Cela dit, la recherche de nouveau financement pour poursuivre notre travail s'est intensifiée dans la dernière année.

La dernière année fut aussi marquée par de grandes réalisations. Le dépôt du rapport sur la condition féminine à Prescott-Russell et les barrières systémiques à l'égalité des genres fut l'un des points culminants de l'année. Grâce à cette étude nous avons désormais un portrait de la condition féminine appuyé de statistiques qui témoignent des inégalités de genres qui nuisent à l'épanouissement des femmes et des filles dans notre région. Nous avons pu identifier les barrières systémiques qui nuisent à l'égalité et sensibiliser la population à ces enjeux à travers la campagne *Élevons nos voix!*

Une fois de plus, le symposium annuel, sous le thème *L'égalité c'est ensemble qu'on va y arriver!*, nous a permis d'échanger avec une centaine de partenaires et d'allié.e.s concernant les résultats de l'étude, le besoin de mobiliser les alliés pour changer la culture actuelle empreinte de masculinité toxique et discuter de l'élimination des barrières systémiques en s'engageant dans une démarche d'impact collectif.

Nous avons bien sûr poursuivi nos initiatives en politique municipale et en gouvernance afin de renforcer la capacité des femmes à entreprendre des postes de leadership et avons plaidé pour assurer des milieux sains qui soient favorables à leur succès. Nos formations ont non seulement bénéficié aux femmes de Prescott-Russell mais attirées également la participation des femmes provenant de l'extérieur de la région, voire même l'extérieur de la province.

Je tiens à remercier les dirigeantes et les administratrices du conseil d'administration pour leur soutien envers toutes nos initiatives mais aussi pour leur engagement envers le renforcement de la gouvernance de LFPR. Leur enthousiasme envers l'établissement des comités de gouvernance/ressources et de finances/audit, et leur travail acharné a permis l'adoption de nouvelles politiques et l'élaboration d'outils de gestion pour maximiser l'efficacité et la performance de LFPR dans l'atteinte de ses objectifs.

Finalement au nom du conseil d'administration, je remercie tous nos membres ainsi que les organismes partenaires et les gestionnaires de projets qui ont contribué si généreusement à la réalisation de nos projets. C'est avec votre engagement, votre détermination et votre solidarité que nous réussirons à réaliser des changements fondamentaux durables en éliminant les barrières systémiques en faveur de l'égalité.



Marie-Noëlle Lanthier
Présidente

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2023-2024



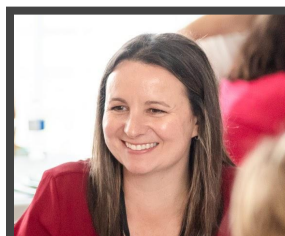
Marie-Noëlle Lanthier (Présidente), **Estelle Patenaude** (Vice-présidente), **Manon Forget** (Trésorière)
Véronique Legault (Secrétaire de la gouvernance), **Juliette Ozorak** (Administratrice), **Lisa Deacon**
(Administratrice), **Farah Louis** (Administratrice), **Lilia Khodja**, (Administratrice) et **Danielle Dorschner**
(Administratrice)

Nos remerciements à celles qui nous ont appuyé aux communications et à la comptabilité!



Myriam Beauchamp
Communications

Lilia Khodja
Organisatrice du symposium



Myriam Patenaude-Rochon
Finances et comptabilité

1. RÉTENTION DES ÉLUES EN POLITIQUE MUNICIPALE

À travers son initiative sociale *Politique au féminin*, LFPR vise non seulement à augmenter le nombre femmes élues en politique municipale mais veut également qu'elles réussissent dans leur rôle afin qu'elles soient plus aptes à poursuivre leur carrière en politique. De plus, nous voulons assurer que le milieu municipal soit un environnement sain et accueillant pour elles augmentant ainsi les chances qu'elles y restent. Voici donc les initiatives que nous avons privilégié à cet égard.

1.1 CERCLE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS EN POLITIQUE

Dans le but de favoriser la rétention des élues, un Cercle d'apprentissage par les pairs en politique (CAPP) où plusieurs nouvelles élues municipales sont en mesure d'échanger entre elles concernant les enjeux auxquels elles font face et d'apprendre de l'expérience de leurs homologues. La structure et le fonctionnement du groupe font en sorte que la confidentialité est assurée pour toutes les participantes qui sont invitées à parler franchement de leurs expériences et leurs défis. Le modèle de fonctionnement du CAPP permet de soulever les questions auxquelles de l'expertise externe peut être sollicitée sous forme de mentorat.

La Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse a fait appel à LFPR pour animer des sessions de formation dans le cadre de leur "École de campagne en politique". Donc en plus de l'apprentissage, le CAPP permet de bâtir la capacité d'offrir du mentorat non seulement dans notre région mais aussi dans d'autres provinces où les élues municipales francophones sont plus difficiles à trouver.

1.2 APPUI AU PROJET DE LOI 5



Pour un milieu de travail plus sain et sécuritaire
dans les municipalités de l'Ontario

En collaboration avec le regroupement *The Women of Ontario Say No* LFPR a revendiqué l'adoption du projet de loi 5 visant à mettre fin au harcèlement et aux abus commis par les dirigeants locaux.

LFPR a sollicité et obtenu l'appui de toutes les municipalités de Prescott-Russell et du gouvernement régional (CUPR) qui ont adopté une résolution en appui au projet de loi.

Nous avons aussi créé des messages (vidéo et publication FB) de sensibilisation sur l'importance du projet de loi pour sensibiliser la population en général.

1.3 LUTTE CONTRE L'INTIMIDATION ET LE HARCÈLEMENT DES ÉLU.E.S SUR LES MÉDIA SOCIAUX

LFPR a développé une notoriété au sein des médias comme étant la source de référence incontournable dans l'Est ontarien en rapport avec la représentation des femmes en politique et bien positionné pour émettre des opinions sur les enjeux que vivent les femmes. ([Article du journal Le Droit](#))



2. AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES SIÉGEANT AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX

À travers son initiative sociale Gouvernance au féminin, LFPR vise non seulement à augmenter le nombre de femmes siégeant à des conseils d'administration mais aussi à rehausser leurs compétences en gouvernance. De plus, grâce à sa plateforme de jumelage, LFPR facilite la mise en relation entre les femmes qui souhaitent mettre leurs compétences à profit au sein d'un CA et les organismes à la recherche d'administratrices.

2.1 LA PLATEFORME ToutesEnFaveur.com

Le recrutement, la formation et le jumelage des femmes aux tables décisionnelles de la région constituent les principaux moyens pour atteindre pour augmenter la participation des femmes dans les espaces publics. LFPR a créé la plateforme de jumelage Toutesenfaveur.com facilitant la mise en relation de la diversité féminine de Prescott et Russell prête à siéger au sein d'une table décisionnelle aux organisations qui sont à la recherche de candidates motivées et informées. Présentement la plateforme

LFPR a mené une campagne de recrutement de candidates via les réseaux sociaux et les réseaux de femmes d'affaires pour promouvoir l'offre de formations en gouvernance ainsi que l'inscription à la plateforme *toutesenfaveur.com*. Lors du Sommet Accueil de la diversité, organisé par le Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell, nous avons eu la chance de discuter avec les femmes issues de l'immigration en ce qui concerne les opportunités de siéger au sein des conseils d'administration locaux et de les inciter à s'inscrire aux formations. (Photos du 5 à 7 des *Consoeurs en affaires* chez MNP à Hawkesbury en mai 2023 et à l'extrême droite, une photo du *Sommet Accueil de la diversité*)



2.2 LES FORMATIONS OFFERTES

Les objectifs visés par les formations de Gouvernance au féminin sont les suivants :

- Accroître les compétences en gouvernance d'une diversité de voix féminines;
- Élargir le réseau de contacts des participantes avec d'autres femmes suivant les formations;
- Renforcer la confiance des participantes à poser leur candidature à un conseil d'administration;
- Inviter les participantes à poser leur candidature à des tables décisionnelles de la région;
- Inviter les participantes à découvrir la plateforme de jumelage ToutesEnFaveur.com
- Améliorer le mode gouvernance et la représentation féminine au sein des conseils d'administration de la région.

Une deuxième cohorte de formation en gouvernance fut offerte entre le 1^{er} février et le 7 avril 2024.

1^{er} FÉVRIER
13 h - 14 h 30
Les rôles et responsabilités d'un conseil d'administration, de ses dirigeantes et de ses administratrices :
comprendre qui doit faire quoi pour rencontrer ses responsabilités collectives et individuelles

15 FÉVRIER
13 h - 14 h 30
L'assurance raisonnable :
sortir de la cuisine tout en s'assurant que le feu n'est pas pris

22 FÉVRIER
13 h - 14 h 30
Le procès verbal :
L'ultime document de diligence

21 MARS
13 h - 14 h 30
La réunion du conseil parfaite : un modèle de rencontre qui assure la participation

2^e cohorte de FORMATIONS AU FÉMININ ÉDITION 2024

7 AVRIL
10 h - 14 h
présentiel
seuls à confirmer
Ancrage des apprentissages et réseautage
Café, collations, dîner et réseautage inclus!

LFPR
Leadership Féminin Potentiel Réussite

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada

Quarante(40) candidates se sont inscrites à cette cohorte de 4 séances en virtuel et une séance en présentiel. La série de formation fut livrée par Discitus. À la lumière de l'évaluation de la première cohorte, des changements ont été apportés au programme pour permettre plus de flexibilité. Les participantes pouvaient suivre la formation virtuellement en direct ou en rattrapage puisque toutes les séances étaient enregistrées. Le contenu fut aussi condensé pour diminuer la durée des séances. Lors de l'évaluation, toutes les participantes (100%) ont indiqué qu'elles recommanderaient cette série de formation à d'autres femmes de leur entourage et elles ont attribué une note 9 sur 10 pour l'ensemble des formations virtuelles.

FÉLICITATIONS À NOS PARTICIPANTES!

2^e cohorte de FORMATIONS AU FÉMININ

LFPR tient à remercier Valoris pour le prêt de leur local à Rockland pour la dernière séance de formation en personne. Les participantes nous ont confié être fières des compétences qu'elles ont acquises et qu'elles se sentent prêtes à siéger à un conseil d'administration. Voici quelques commentaires recueillies:

"Excellente formation. Je comprends maintenant plusieurs notions en gouvernance qui n'étaient pas claires dans ma tête"

"Une structure organisationnelle bien établie dès le départ facilite grandement la poursuite du plan stratégique de l'organisme"

Table de concertation

Concerté.e.s

pour L'ÉGALITÉ



3. LE PORTRAIT DE LA CONDITION FÉMININE ET LES BARRIÈRES SYSTÉMIQUES À L'ÉGALITÉ

En mai 2023, le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ) fut mandaté pour réaliser l'étude sur la condition féminine dans Prescott-Russell. En septembre 2023, le CLÉ a déposé son rapport : "Portrait statistique de la condition féminine dans Prescott-Russell et les barrières systémiques à l'égalité des genres" à la table de concertation. Le rapport fait état des inégalités liées aux genres dans 4 grands secteurs identifiés dans l'illustration ci-haut. L'étude présente non seulement l'état des lieux par rapport à la condition féminine dans P-R mais présente aussi les barrières systémiques qui ont été relevées dans le cadre de l'étude. Le rapport complet peut être téléchargé à partir du site web de LFPR.

3.1 LE SYMPOSIUM 2023 - “L'ÉGALITÉ, C'EST ENSEMBLE QU'ON VA Y ARRIVER!”

LFPR a tenu son deuxième symposium annuel le 5 octobre dernier dans le but de valider les résultats de l'étude mais aussi pour solliciter des réflexions par rapport aux actions qui pourraient être entreprises pour s'attaquer aux barrières systémiques soulevées.

Pour mettre la table à la réflexion, nous avons invité comme conférencier principal M. Mickaël Bergeron, chroniqueur et auteur du livre *COCORICO Les gars faut qu'on se parle*, dans lequel il lance un appel à l'action aux hommes à s'engager dans la poursuite de l'égalité des genres. M. Bergeron a partagé les constats qu'il présente dans son livre en ce qui concerne les stéréotypes associés aux genres et l'influence de la masculinité sur les normes sociales qui, selon lui, nuisent à l'atteinte de l'égalité. Par la suite, un panel de discussion, composé de quatre « gars » de Prescott-Russell, ont réagi à ses propos en partageant leur conception de la masculinité et leur perspective par rapport au rôle du leadership masculin dans l'atteinte de l'égalité des genres.

Dans un deuxième bloc, Myriam Hebabi et Fanny Cazaux du Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ) ont présenté leur rapport d'étude sur le *Portrait statistique de la condition féminine dans Prescott-Russell et les barrières systémiques à l'égalité des genres* dans les 4 grands secteurs ciblés soient : l'économie, la politique et la gouvernance, la justice, ainsi que la santé/bien-être. Les résultats de cette recherche ont donc été dévoilés et validés par les participant.e.s. Cet exercice de validation nous a permis de confirmer la présence de barrières systémiques qui doivent être éliminées afin de renforcer les capacités des femmes et des filles et favoriser leur autonomisation.

Dans un troisième bloc, Myriam Bérubé de l'Institut Tamarack a présenté “l'impact collectif”, comme approche aux changements profonds et durables en faveur de l'égalité des genres. Mme Bérubé décrit cette approche de la façon suivante : « L'impact collectif désigne une forme structurée de collaboration intersectorielle, c'est-à-dire un effort concerté de plusieurs acteurs et actrices de la société, ayant pour but de résoudre des enjeux sociaux et environnementaux complexes. Le contexte actuel s'avère propice à l'accueil, à l'adoption et à l'adaptation de nouvelles pratiques alors que nous faisons collectivement face aux limites des approches conventionnelles ».

Dans un dernier bloc, les co-présidentes de la Table CPÉ ont présenté le projet *Concerté.e.s pour l'égalité* et les progrès réalisés à date par la table de concertation. La présentation avait pour but de faire connaître le travail de la Table mais aussi d'inviter les personnes qui veulent entreprendre des actions en faveur de l'égalité des genres, à s'y joindre.

En ce qui concerne l'évaluation de l'événement, de la centaine de participant.e.s, 64 ont répondu au questionnaire de satisfaction. Voici quelques points saillants des résultats de l'évaluation :

- Interrogés sur la qualité du contenu présenté au symposium en matière de barrières systémiques à l'égalité, les participant.e.s étaient invités à donner une note sur une échelle de 0 à 10 (10 étant excellente qualité de contenu). Les répondants ont réagi comme suit: 42% ont donné une note de 10/10, 30% ont accordé une note de 9/10 et 22% des répondants ont accordé une note de 8/10.
- Lorsque interrogés sur leur niveau d'intérêt envers les présentations et la pertinence des sujets par rapport à l'égalité des genres, la conférence de Mickaël Bergeron et le panel de discussion (sur la masculinité toxique) a reçu le plus haut taux d'appréciation pour 89% des répondants. La présentation de l'étude sur la condition féminine (offerte par le CLÉ) et celle de l'Institut Tamarack sur l'impact collectif se sont partagés la deuxième place pour 48% des répondants.
- Plus de 53% des répondants ont indiqué avoir reçu les outils et les informations nécessaires
- pour avoir un impact positif en faveur de l'égalité suite au symposium.
- Lorsque interrogés à savoir si les discussions de la journée avaient motivées les participant.e.s à s'engager dans les prochaines étapes du projet Concerté.e.s pour l'égalité visant l'élaboration d'un plan d'action, 60% des répondants ont répondu oui à la question et 36% ont répondu peut-être.

Les participant.e.s ont généralement exprimé leur satisfaction à l'égard du symposium, félicitant l'initiative novatrice notamment en incluant les hommes aux discussions vers le changement. Voici quelques commentaires partagés:

“Quelle belle initiative! Sujets très pertinents. Ça me donne davantage le goût de persévérer et de faire une différence pour notre jeunesse au féminin.”

“J’ai adoré! Par contre, je crois que des hommes de différentes entreprises devraient être invités.”

“Félicitations à vous pour cette belle organisation et initiative informative et de sensibilisation sur la question de genre.”

“Je ne sais pas si les inscriptions étaient réservées aux femmes mais je trouve dommage qu’à part le panel, aucun homme ou presque n’était présent dans la salle. Pour le prochain symposium, peut-être réfléchir à savoir comment mobiliser la communauté masculine également.”

[Vidéo du montage de photos de l'événement](#)

3.2 LA CAMPAGNE “ÉLEVONS NOS VOIX”

Le comité de pilotage de la table *Concerté.e.s pour l'égalité (CPÉ)* a lancé une campagne d'information et de sensibilisation le 13 février dernier lors d'une conférence de presse. En préparation pour la campagne, un rapport des “Faits saillants” de l'étude fut créé afin de cibler davantage et de façon succincte les inégalités de genres et les barrières systémiques relevées à travers la recherche. Une page web consacrée à la campagne “Élevons nos voix” fut créée pour mettre en lumière les faits saillants accompagnés d'illustrations réalisées par Champ libre stratégies (12 illustrations) que nous avons diffusé sur nos médias sociaux. Au-delà de la campagne numérique, nous avons réalisé : une émission de télévision d'une heure sur l'égalité des genres ; plusieurs entrevues à la radio et avec la presse écrite ; une présentation au Conseil des Comtés unis de Prescott-Russell (gouvernement régional) et une courte présentation lors d'une conférence pour la Journée internationale de la femme pour présenter les résultats de l'étude et pour présenter la Table Concerté.e.s pour l'égalité (CPÉ) dans le but d'engager plus de collaborateurs.



4. LA REPRÉSENTATION ET LA REVENDICATION

Durant la dernière année, LFPR a participé à une foule d'événements et d'initiatives communautaires en soutien aux femmes et aux filles de Prescott-Russell. D'ailleurs, LFPR s'est joint à la Coalition de Prescott-Russell pour éliminer la violence faite aux femmes dans le but de soutenir la vision et la mission commune des membres. LFPR a non seulement revendiqué pour des communautés et des milieux politiques sans violence mais aussi pour assurer que la voix des femmes francophones soit prise en compte dans le plan des communautés de langue officielle en situation minoritaire du gouvernement fédéral.

4.1 PARTICIPATION AUX ÉVÉNEMENTS

LFPR était fière de participer et d'offrir son soutien aux initiatives suivantes:

- Table des directions générales de l'*Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC)*.
- Conférence annuelle de l'AFFC
- Campagne nationale de prévention de la VFF -Présentation du projet *Concerté.e.s pour l'égalité* à Charlottetown
- Participation aux 5 à 7 des *Consoeurs en affaires*
- Participation et kiosque LFPR à la *Marche des femmes 2023* organisée par le Centre Novas
- 5 à 7 des *Services aux victimes de PR* - Soirée de reconnaissance des bénévoles
- *Les Vigiles du 6 décembre* (Hawkesbury, Casselman, Rockland) organisés par la Coalition de PR pour éliminer la VFF
- *Soirée bénéfice de Maison Interlude House (MIH)*
- Conférence du 8 mars 2023 organisée par MIH pour la *Journée internationale de la femme*
- Participation (kiosque LFPR) à *EXPO Hawkesbury*
- Participation au *Sommet Accueil de la diversité*

4.2 REVENDICATION

En tant qu'actrice de changements fondamentaux durables, pour faire tomber les barrières systémiques en faveur de l'égalité des genres, LFPR doit revendiquer l'adoption et l'application de politiques et de pratiques qui favorisent l'égalité. Voici donc les activités de revendication principales dans lesquelles LFPR s'est engagé en 2024-2024.

4.2.1 Appui au projet de loi 5

Dans la dernière année, LFPR s'est engagé dans plusieurs initiatives de revendication en commençant par le Projet de loi 5 visant à mettre fin au harcèlement et aux abus commis par les dirigeants locaux. En mai 2023 LFPR a sollicité l'appui du député provincial Stéphane Sarrazin envers le projet de loi qui permettrait l'expulsion des élus d'un conseil municipal coupables de comportements répréhensibles. LFPR s'est aussi joint au mouvement *The Women of Ontario Say No* dans le but d'encourager toutes les municipalités ontariennes à appuyer le projet de loi 5 présenté à l'Assemblée législative de l'Ontario. À cet effet, LFPR a sollicité l'appui de toutes les municipalités de la région, incluant l'appui des Comtés unis de Prescott-Russell (CUPR) en adoptant une résolution visant à inciter le gouvernement provincial à passer à l'action.

LFPR juge l'adoption de ce projet de loi impératif pour décourager les comportements répréhensibles de la part des élus que ce soit envers leurs collègues au conseil ou les employés municipaux. LFPR étant engagé à augmenter le nombre de femmes engagé en politique municipale et à favoriser la rétention, un milieu de travail qui soit sain et sécuritaire est essentiel à l'atteinte de cet objectif.

Bien que toutes les municipalités de Prescott-Russell et les CUPR aient adopté une résolution favorisant l'adoption du projet de loi, nous sommes toujours en attente d'une réponse du gouvernement provincial.

4.2.2 Délégation aux CUPR - Épidémie de violence à P-R et appui au projet de loi 173

En 2023, LFPR est devenu membre de la Coalition de Prescott-Russell pour éliminer la violence faite aux femmes. Le 27 septembre 2023, LFPR était présente lors d'une [délégation de la Coalition](#) aux CUPR dans le but d'attirer l'attention des élus à l'augmentation du taux de violence sexiste (VS) et de la violence faite aux femmes (VFF) dans notre communauté, et leur demander de déclarer la violence conjugale (VC) comme étant une épidémie.

En raison des statistiques alarmantes, et pour donner suite au Rapport d'enquête du Coroner du Comté de Renfrew, la Coalition a demandé aux CUPR d'adopter la résolution suivante :

- Qu'il soit résolu que les Comtés Unis de Prescott-Russell reconnaissent que les problèmes de violence dans les collectivités rurales ont des conséquences graves sur la santé et sur le bien-être des familles de la région;
- Qu'il soit également résolu que les Comtés unis de Prescott-Russell considèrent l'enquête du Coroner du comté de Renfrew comme étant importante pour toutes les collectivités rurales en Ontario;
- Qu'il soit également résolu que la violence conjugale (violence entre partenaires intimes) / violence à l'égard des femmes (violence faite aux femmes) soit déclarée comme étant une épidémie conformément à la recommandation #1 des recommandations du jury du coroner du comté de Renfrew.

Finalement, la Coalition a demandé que cette résolution soit partagée avec toutes les municipalités ontariennes, les députés provinciaux et fédéraux, l'Association des municipalités de l'Ontario, l'Association française des municipalités de l'Ontario, ainsi qu'avec le Ministère du Procureur Général, le Ministry of Women's Social and Economic Opportunity, et Femmes et Égalité des Genres Canada.

En réponse à la demande de la Coalition, [les CUPR ont adopté](#) la résolution proposée pour encourager l'action de gouvernement provincial. Pour sa part, après avoir initialement rejeté la recommandation du jury, le 9 avril 2024, le gouvernement de l'Ontario est revenu sur sa décision et a exprimé son soutien au projet de loi 173.

Le Comité permanent de la justice et des politiques a été chargé d'étudier le projet de loi 173 et (comme l'a déclaré le premier ministre Ford le 11 avril 2024) de « lui donner du mordant ». Bien que nous soutenions absolument tous les efforts visant à prendre cette question au sérieux et à mettre les ressources désespérément nécessaires derrière la déclaration du projet de loi sur l'épidémie de VPI, nous sommes très préoccupés par tout processus qui pourrait retarder l'action urgente du gouvernement pour s'attaquer à cette crise de santé publique très réelle.

4.2.3 Délégation aux CUPR - Table Concerté.e.s pour l'égalité et la campagne *Élevons nos voix!*

Le 28 février 2024, les co-présidentes de la table Concerté.e.s pour l'égalité, ont présenté les résultats de la recherche aux membres du Conseil des CUPR. Lors de cette [présentation](#), elles ont sollicité leur appui envers la démarche collective régionale prévue et ont offert des recommandations par rapport aux actions que les municipalités peuvent entreprendre dans le but de favoriser l'égalité et la parité dans le milieu municipal. Les décideurs et décideuses politiques de Prescott-Russell furent donc appelés à:

- Consulter les faits saillants de l'étude et à les partager
- Prendre part à la campagne Élevons nos voix (elevonsnosvoix.com) en partageant les publications de la campagne sur les réseaux sociaux de vos municipalités.
- Voir comment vous les élu.e.s peuvent contribuer au travail de la Table Concerté.e.s pour l'égalité
- Démontrer dans leurs actions, leurs paroles et leurs comportements qu'ils sont des
- allié.e.s de l'égalité des genres
- Consulter les outils et les ressources de la Fédération canadienne des municipalités (FCM) qui propose des approches inclusives au genre afin de créer un espace inclusif au sein des municipalités.

4.2.4 Plan d'action sur les langues officielles

LFPR a soutenu les efforts de l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) pour revendiquer, auprès du gouvernement fédéral, l'obtention des ressources nécessaires dans son plan d'action sur les langues officielles, compte tenu du rôle primordial que joue les femmes francophones dans la transmission de la langue.

Lors d'un cocktail organisé par l'AFO, LFPR s'est entretenu avec le Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles l'honorable Randy Boissonnault, son adjoint parlementaire le député Marc Serré et notre député fédéral Francis Drouin pour souligner le besoin d'appui aux organisations communautaires comme la nôtre, œuvrant dans les communautés, de linguistiques en situation minoritaire, afin de continuer à faire rayonner la francophonie. LFPR a exprimé qu'il importe que ce soutien puisse se traduire par un appui financier de base qui soit adéquat, prévisible et récurrent pour assurer leur pérennité.

Dans une communication que nous avons fait suivre au Ministre et aux députés, nous avons présenté l'argumentaire suivant:

Tel que souligné dans le Plan sur les langues officielles 2023-2028, les femmes jouent un rôle d'importance capitale dans la transmission de la langue française et le travail des organisations féminines se doit d'être reconnu et soutenu. LFPR œuvre particulièrement à développer et soutenir le leadership des Franco-ontariennes afin qu'elles prennent leur place au sein des tables décisionnelles où elles peuvent exercer leur pouvoir d'influence en tant que femmes ET en tant que francophone ou francophile. Afin de poursuivre sa mission, LFPR a besoin de financement de base pour assurer la capacité de l'organisme à continuer de contribuer à une plus grande équité entre les genres.

Leadership féminin Prescott-Russell apprécie que le gouvernement constate que nos réseaux communautaires francophones sont portés à bout de bras par une vaste majorité de femmes et qu'il propose d'adresser leur financement de base afin de leur permettre de répondre aux coûts d'opération et d'offrir des services aux populations plus vulnérables, dans un souci d'équité et d'inclusion.

Leadership féminin Prescott-Russell espère donc trouver sa place dans les nouveaux investissements du gouvernement du Canada en matière de langues officielles.

4.2.5 Revendications au sein de l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO)

Lors de l'Assemblée citoyenne de l'AFO en mars 2024, LFPR a soulevé des questions par rapport à la place faite à la condition féminine des Franco-ontariennes en Ontario. Les résultats de notre étude sur la condition féminine et les barrières systémiques furent partagés ainsi que les messages diffusés tout au long de notre campagne numérique Élevons nos voix. Bien que l'étude se penche sur la situation des femmes et des filles de Prescott-Russell, elle dépeint tout aussi bien la réalité des Franco-ontariennes et des femmes en général un peu partout en Ontario. LFPR a souligné que malgré le fait que les inégalités de genre soient flagrantes dans différents domaines, il n'existe pas de stratégie ontarienne pour parer aux inégalités ni d'investissement envers la condition féminine. Présentement, les organismes féminins en Ontario, qui comme nous travaillent à l'amélioration de la condition féminine, ne reçoivent aucun financement de base du gouvernement de l'Ontario.

Malgré les nombreuses déclarations des décideurs politiques lors de la Journée internationale des femmes, exprimant leur engagement envers l'amélioration de la condition féminine et l'égalité des genres en Ontario, il est évident et désolant qu'un manque d'investissement des ressources gouvernementales persiste. LFPR a donc demandé à l'AFO son appui, via ses services politiques, pour se faire entendre à Queen's Park. De plus, LFPR a poursuivi sa requête auprès des députées provinciales, de tous les partis politiques présentes à l'assemblée citoyenne, pour recevoir leur appui afin que la condition féminine et l'égalité des genres reçoivent l'attention et les investissements que les Ontariennes méritent.

5. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

LFPR s'est investie pleinement dans le renforcement de sa gouvernance à travers les formations en gouvernance des membres du CA mais aussi en créant deux comités permanents; Finances et audit et Gouvernance et ressources humaines. Grâce à la création de ces comités nous avons été en mesure d'élaborer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui augmentent l'efficacité du conseil d'administration dans son rôle de surveillance et la productivité des rencontres. De plus, de nouveaux outils de gestion furent développés pour maximiser le succès de nos initiatives. Grâce à notre plateforme de jumelage *toutesenfaveur.com* nous avons élargi notre portée dans le recrutement d'administratrices.

L'équipe de LFPR est fière de toutes ses réalisations durant la dernière année et particulièrement des avancées que le projet *Concerté.e.s pour l'égalité* nous a permis de réaliser. Le projet étant terminé, nous continuerons de travailler avec acharnement pour obtenir le financement nécessaire à la poursuite de notre mission et de notre engagement envers l'égalité des genres.

6. PHOTOS SOUVENIR 2023-2024

