



RAPPORT D'ÉVALUATION DES BESOINS
LES COOPÉRATIVES D'HABITATION :
PRÉSENCE DES FEMMES, POUVOIR
DES FEMMES



AVRIL 2018



Status of Women Canada Condition féminine Canada



LES COOPÉRATIVES D'HABITATION :
présence des femmes,
pouvoir des femmes

Coordination générale

Sophie Clerc, coordonnatrice du projet

Comité de coordination

Sophie Clerc, coordonnatrice du projet

Cynthia Bergeron, Comité logement Lachine-LaSalle

Lyse Cloutier, Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval

Chantal Dubé, Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000

Recherche, analyse, rédaction :

Sophie Clerc, coordonnatrice du projet

Danielle Fournier, Relais-femmes

Rosalie Montplaisir, agente de recherche, étudiante à l'UQAM en appui pour le projet

Soutien à l'analyse :

Cynthia Bergeron, Comité logement Lachine-LaSalle

Lyse Cloutier, Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval

Chantal Dubé, Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000

Révision :

Johanne Carbonneau

Graphisme :

Sylvie Émond

Nous tenons à remercier toutes les répondantes et répondants qui ont contribué à alimenter ce rapport par le partage de leurs besoins, expériences et points de vue au sujet de la participation des femmes au sein des coopératives d'habitation. Merci également à l'équipe de la FECHIMM, et particulièrement, Richard Audet, Louise Constantin, Natalie Joseph, Mikael Martinez, Marcel Pedneault et Marie-Claude Seguin pour leur contribution qui a permis la réalisation du rapport. Soulignons également l'apport de Daniel Chainey, coordonnateur du Comité logement Lachine-LaSalle et Aziz Dennoune, directeur du GRT Réseau 2000+.

ISBN : XXXX

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

© Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), 2018

Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain

7000, avenue du Parc

Montréal (Québec) H3N 1X1

Tél. 514 843 6929 Téléc. : 514 843 5241

Le présent rapport d'évaluation des besoins a été réalisé par La Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), la Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval (TRCFMML), le Comité logement Lachine-LaSalle (CLLL) et le Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000 + dans le cadre du projet « Les coopératives d'habitation : présence des femmes, pouvoir des femmes ». L'organisme Relais-femmes a accompagné les porteurs du projet tout au long de la démarche.

Le projet « Les coopératives d'habitation : présence des femmes, pouvoir des femmes » bénéficie du soutien financier de Condition Féminine Canada.

Le projet compte également sur la précieuse collaboration de plusieurs partenaires siégeant sur le comité adviseur: le Comité Femmes de la FECHIMM, la Table des groupes de femmes de Montréal, le Conseil des Montréalaises, la Fédération des OSBL d'habitation de Montréal, le Conseil d'économie sociale de l'Île de Montréal (le CESÎM), la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), Anne Latendresse, professeure au Département de géographie de l'UQAM, l'Office municipal d'habitation de Laval, la Ville de Montréal (Service de la Diversité), l'Association des Groupes de ressources techniques du Québec, le Réseau des lesbiennes du Québec, la Fédération de l'habitation coopérative du Canada, l'organisme Alpha Laval, Action des femmes handicapées Montréal et Winnie Frohn, professeure associée au département d'études urbaines et touristiques de l'UQAM.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

QUELQUES STATISTIQUES

Le travail, le revenu et la situation familiale des Québécoises	9
Les agressions sexuelles au Québec	11
Le profil sociodémographique des membres des coopératives au Canada et au Québec	12
L'accès au logement social	15
La participation des femmes dans les coopératives d'habitation à Montréal	17

CONCEPTS CLÉS ET ÉTAT DE LA RECHERCHE

Les coopératives d'habitation	19
Leur définition et leur mode de fonctionnement	19
Les coopératives d'habitation en chiffres	20
Un peu d'histoire	20
La prise en compte de la question des femmes et du logement par les instances et le mouvement communautaire	22
Se familiariser avec les concepts clés	24
Les stéréotypes sexuels et la socialisation	24
Le rapport des femmes au pouvoir	25
<i>L'empowerment</i>	27
La gouvernance	28
La violence	29
Les obstacles à la participation des femmes dans les coopératives d'habitation	30
Les obstacles à la participation des femmes dans les instances	31
Les obstacles à la participation des membres dans les coopératives d'habitation	32
Les pistes de solution tirées de la littérature	32
Pistes de solution pour la participation des femmes dans les coopératives d'habitation	32
Pistes de solution pour la participation des femmes dans les instances	33
Pistes de solution pour la participation des membres dans les coopératives d'habitation	33

CONSULTATIONS SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES COOPÉRATIVES D'HABITATION	
La méthodologie	35
Le profil des personnes rencontrées	36
Les principaux constats	37
Quelles sont les motivations à vivre en coopérative d'habitation?	37
Quels sont les défis rencontrés en matière de participation?	40
Les défis communs aux hommes et aux femmes	41
Les défis propres aux femmes	48
Les défis pour les groupes en démarrage	54
DES SUGGESTIONS DE BONNES PRATIQUES NOMMÉES PAR LES PERSONNES INTERVIEWÉES EN VUE D'AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES FEMMES	56
RECOMMANDATIONS	60
CONCLUSION	65
BIBLIOGRAPHIE	66
ANNEXE	70

INTRODUCTION

« Afin d'appuyer les recommandations issues de ce projet et d'orienter au mieux le plan de travail, les codemandeurs ont réalisé ce rapport d'évaluation des besoins. L'évaluation tente de répondre à la question suivante : quelles réalités vivent les femmes en matière de participation dans les coopératives ? Le présent rapport détermine les enjeux et les barrières empêchant la pleine participation des femmes dans les coopératives d'habitation. »

La Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM), la Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval (TRCFMML), le Comité logement Lachine-LaSalle (CLLL) et le Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000 + portent le projet « Les coopératives d'habitation : présence des femmes, pouvoir des femmes ».

Les porteurs du projet, riches de leur expertise en logement social ou en intervention féministe, sont réunis au sein d'un comité de coordination. Voici la mission de chacun des partenaires :

- La FECHIMM est la deuxième plus grande fédération au Canada et la première au Québec. Elle regroupe quelque 460 coopératives et 12 000 ménages. Par son offre de services et d'ateliers de formation, la FECHIMM participe à la consolidation des coopératives d'habitation en favorisant l'acquisition de compétences essentielles à l'autogestion de l'entreprise.
- La TRCFMML regroupe 14 centres de femmes. Ces ressources féministes travaillent à briser l'isolement des femmes et à améliorer leurs conditions de vie par des services, des actions collectives et des activités d'éducation populaire. La TRCFMML soutient ses membres par la formation, la réalisation d'outils collectifs et la mise en commun des ressources et des savoirs. Elle forme un réseau d'actions collectives pour obtenir l'égalité et la justice sociale, et ce, par les femmes, pour les femmes et avec les femmes.
- Le CLLL est un organisme communautaire de défense collective des droits. Sa mission consiste à promouvoir et à protéger l'accès à des logements de bonne qualité à un coût abordable, principalement pour les ménages de Lachine et de LaSalle. Le CLLL réalise sa mission par divers moyens, dont la défense collective des droits, l'éducation populaire autonome, l'information et la sensibilisation publique, la promotion et le développement de l'accès au logement social ainsi qu'un service de consultation et de soutien individuel.
- Le GRT a pour mission de regrouper, d'animer, d'accompagner et de conseiller les personnes et les groupes dans la réalisation de leurs projets d'habitations communautaires, de coopératives ou d'organismes à but non lucratif. L'organisme dessert les territoires de Laval et des Laurentides.



Financé par Condition féminine Canada, ce projet de trois ans vise à avoir un impact significatif sur la participation et l'*empowerment* des femmes¹ au sein des coopératives d'habitation.

Le projet poursuit cinq objectifs principaux :

- **Identifier** les défis rencontrés par les femmes et formuler des recommandations.
- **Mobiliser** les résidentes et les résidents, les coopératives et les partenaires autour des résultats du projet.
- **Outils** les partenaires et leurs réseaux en vue d'une prise en compte des réalités des femmes.
- **Outils** les femmes pour leur permettre de définir les objectifs, les priorités et les moyens d'action qui favoriseront leur participation au sein des coopératives (création de projets pilotes dans certains quartiers ciblés).
- **S'assurer de la disponibilité et de la diffusion des savoirs et des pratiques développés** par le projet et soutenir le travail collaboratif, par la création d'une plateforme numérique.

Le projet a validé les deux constats suivants :

- Les femmes demeurent sous-représentées dans les postes décisionnels. Ou encore, elles sont reléguées à des fonctions dites « traditionnelles », et ce, autant dans les conseils d'administration que dans les comités (bien que les deux tiers des résidentes et résidents membres des coopératives d'habitation soient des femmes).
- La spécificité de la situation des femmes au sein des coopératives n'a jamais fait l'objet d'actions ciblées de la part des actrices et des acteurs de l'habitat participatif.

Afin d'appuyer les recommandations issues de ce projet et d'orienter au mieux le plan de travail, les partenaires ont réalisé ce rapport d'évaluation des besoins qui doit être considéré comme une première étape. L'évaluation tente de répondre à la question suivante : **quelles réalités vivent les femmes en matière de participation dans les coopératives ?** Le présent rapport détermine les obstacles et les barrières empêchant la participation des femmes dans les coopératives d'habitation. Il permettra de produire une analyse genrée des obstacles, selon l'analyse comparative et intersectionnelle entre les sexes (ACS+) et de formuler des recommandations d'actions.

Précisons que l'ACS+ sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes – femmes, hommes ou autres. L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. L'ajout du signe « plus » indique que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe). Ce signe annonce que l'analyse considère également les autres facteurs qui les recoupent².

¹ Est incluse dans le terme « femme » toute personne s'identifiant comme une femme.

² Pour plus de détails, consultez le site Internet de Condition féminine Canada au <http://www.cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/index-fr.html>.

Voici le contenu du présent rapport :

- Des données statistiques pour l'analyse.
- Une revue de littérature qui permet de définir certains concepts clés et de rendre compte de l'état de la recherche sur le sujet qui nous concerne.
- Les résultats issus de groupes de discussion et d'entrevues individuelles auxquels ont participé des résidentes et résidents de coopératives d'habitation et des participantes et participants à un projet de démarrage de coopératives d'habitation sur le territoire du Montréal métropolitain, de même que le personnel de la FECHIMM et des intervenants et intervenantes du secteur de l'habitat coopératif lors d'une journée d'échange.
- Des recommandations afin de soutenir la pleine participation des femmes dans les coopératives d'habitation.

Notons que cette évaluation des besoins s'est heurtée dans un premier temps à la quasi-absence de données sexospécifiques concernant la participation des femmes dans les coopératives d'habitation. Et, cette absence de matières premières s'accompagne d'une pénurie d'études portant sur le sujet.

Ajoutons à cette difficulté, celle de mobiliser les résidentes et résidents lors des consultations par manque de temps, mais aussi par manque d'intérêt pour la problématique. Ce peu d'intérêt s'explique du fait que plusieurs considèrent l'égalité atteinte au sein des coopératives, une perception encouragée par la présence importante des femmes dans ces lieux. Le mythe de l'égalité a donc représenté un enjeu majeur lors de la mobilisation des hommes qui ont mentionné ne pas se sentir interpellés par le projet.

La très (trop) faible participation aux consultations des femmes doublement, voire triplement, discriminées (par exemple des femmes immigrantes ou des femmes vivant avec un handicap) a constitué une autre barrière. Cette difficulté n'a pas permis d'appliquer l'analyse intersectionnelle autant que voulu.

Mentionnons également que la Loi sur les coopératives régit les coopératives d'habitation au Québec. Cette loi détermine, entre autres, les règles juridiques relatives à la constitution, au financement et au fonctionnement associatif des coopératives. En outre, différents programmes et diverses subventions soutiennent financièrement les coopératives et/ou leurs résidents et résidentes. La présente évaluation des besoins ne tient pas compte de ces aspects juridiques et administratifs faute de documentation et d'analyse genrée pertinentes.

Sur le plan des apprentissages, voire des retombées positives, les personnes rencontrées disent avoir apprécié les échanges sur la participation des femmes dans les coopératives d'habitation. Il s'agissait d'une première dans la majorité des cas, car les participantes et les participants n'avaient jamais eu l'occasion de vraiment réfléchir à cette question. Voilà une des retombées du projet, même si elle est difficilement mesurable en matière d'impact.

Plus spécifiquement, les participantes et participants mentionnent avoir apprécié les espaces d'échange et les liens « intercoops » créés lors des groupes de discussion. Les femmes ont souvent exprimé un soulagement à entendre d'autres femmes partager leurs réalités. Quant aux hommes, ils ont surtout démontré leur satisfaction à prendre conscience des différents vécus des hommes et des femmes au sein des coopératives.

Enfin, soulignons que les informations collectées dans le cadre de ce projet confirment que les coopératives d'habitation sont de merveilleux lieux d'apprentissage de la démocratie et du bien commun. Bien qu'il reste plusieurs défis à relever, ces espaces regorgent d'initiatives inspirantes portées par leurs membres.

QUELQUES STATISTIQUES



Comme mentionné en introduction, la question de la place et de la participation des femmes au sein des coopératives n'a jamais fait l'objet d'études précises. De plus, nous ne disposons que de très peu de données sexospécifiques en matière d'habitation coopérative. Toutefois, les données statistiques suivantes permettront de mieux situer le sujet qui nous concerne :

- Données relatives au travail, au revenu et à la situation familiale des Québécoises ;
- Statistiques sur les agressions sexuelles au Québec ;
- Aperçu du profil sociodémographique des membres des coopératives au Canada et au Québec ;
- Données relatives à l'accès des femmes au logement et au logement social ;
- Données relatives à la participation des femmes dans les coopératives d'habitation à Montréal.

Le travail, le revenu et la situation familiale des Québécoises³



LES QUÉBÉCOISES
CONSTITUAIENT
50,3 %
DE LA POPULATION
AU QUÉBEC
EN 2016



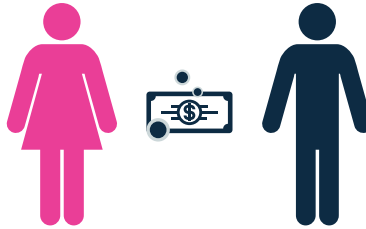
LES FEMMES
IMMIGRÉES
11,9 %
DE LA POPULATION
FÉMININE
EN 2011



À MONTRÉAL,
ELLES REPRÉSENTAIENT
33,3 %
DE LA POPULATION
FÉMININE
EN 2014

³ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. Portrait des Québécoises en 8 temps, [En ligne], 2017.
[<https://www.csf.gouv.qc.ca/article/2017/06/12/portrait-des-quebecoises-en-8-temps-2017/>] (Consulté en mars 2018).

EN 2016, LE SALAIRE
HEBDOMADAIRE MOYEN
DES FEMMES
TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN
CORRESPONDAIT À



85,4 %
DE CELUI
DES HOMMES

EN 2014
37,9 %
DES FEMMES
AYANT DÉCLARÉ
UN REVENU



GAGNAIENT
-20 000 \$
PAR ANNÉE



COMPARATIVEMENT À
27,3 %
POUR LES HOMMES
DANS LA MÊME
SITUATION

- En 2016, l'emploi s'est légèrement accru pour les femmes. Le taux d'emploi de celles-ci était de 57 % tandis qu'il s'élevait à 63 % chez les hommes.
- Le taux d'activité des femmes qui ne détenaient pas de diplômes d'études secondaires était de 25,5 % en 2016 comparativement à 45,2 % pour les hommes.
- En 2016, 75 % des femmes salariées occupaient un emploi à temps plein. Le quart des femmes salariées travaillait donc à temps partiel.
- Les femmes représentaient 58,5 % des personnes rémunérées au salaire minimum en 2016.
- En 2011, 54,8 % des femmes vivaient en couple et 45,2 % vivaient sans conjoint, incluant les 9,1 % qui étaient veuves.
- Parmi les familles recensées au Québec en 2011, 41,2 % étaient biparentales avec enfants et 16,6 % étaient monoparentales. Les couples sans enfants comptaient pour 42,2 %.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à œuvrer comme proches aidantes. 28,6 % d'entre elles consacraient du temps à ces tâches en 2012, comparativement à 21,4 % chez les hommes.

EN 2011,
LES FEMMES
DIRIGEAIENT
76 %
DES FAMILLES
MONOPARENTALES



CHEZ LES COUPLES AYANT DES ENFANTS
DE QUATRE ANS OU MOINS,

LES FEMMES CONSACRAIENT
QUOTIDIENNEMENT
1,2^H DE PLUS
QUE LES HOMMES
AUX TÂCHES MÉNAGÈRES
ET AUX SOINS
DONNÉS AUX ENFANTS



Les agressions sexuelles au Québec

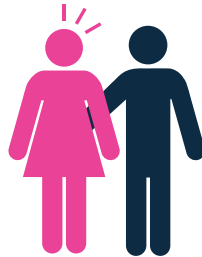


5 %
DES CRIMES SEXUELS
SONT REPORTÉS AUX
SERVICES POLICIERS
(Juristat, 2014)



3 PLAINTES
SUR **1000**
POUR AGRESSION
SEXUELLE
SE SOLDENT PAR
UNE CONDAMNATION
(Juristat, 2014)

96,8 %
DES AGRESSEURS
SONT DES HOMMES



78,1 %
DES VICTIMES
SONT DES FEMMES
(Sécurité publique, 2013)

LA MAJORITÉ DES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE
CONNAISSENT L'AUTEUR PRÉSUMÉ

85,6 %
SONT DES VICTIMES
MINEURES



68,3 %
DES VICTIMES
ADULTES
(Sécurité publique, 2013)

39 %

DES AGRESSIONS SEXUELLES SONT
COMMISES DANS UN DOMICILE QUE
LA VICTIME PARTAGE AVEC SON AGRESSEUR

16 %
AU DOMICILE
DE LA VICTIME



22 %
AU DOMICILE
DE L'AGRESSEUR



6,3 %
DANS UN LIEU PUBLIC
OU À L'ÉCOLE

4 %
AU TRAVAIL



22 %
DANS LES TRANSPORTS



(RQCALACS, 2015)

Le profil sociodémographique des membres des coopératives au Canada et au Québec

En 2003 au Canada, selon les données provenant des recherches réalisées par la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le profil sociodémographique des membres de coopératives se déclinait de la manière suivante :



58 %
DES MEMBRES
DE COOPÉRATIVES
ÉTAIENT
DES FEMMES



50 %
DES MEMBRES
DANS LES COOPÉRATIVES
ÉTAIENT DES MÉNAGES
COMPOSÉS DE FEMMES
SEULES OU DE FEMMES
MONOPARENTALES



20 %
DES MEMBRES
DE COOPÉRATIVES
ÉTAIENT
DES PERSONNES
IMMIGRANTES

11 %
ÉTAIENT
DES MEMBRES
DES MINORITÉS
VISIBLES



4 %
ÉTAIENT
D'ASCENDANCE
AUTOCHTONE



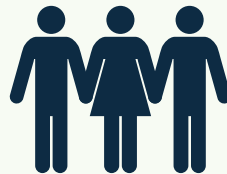
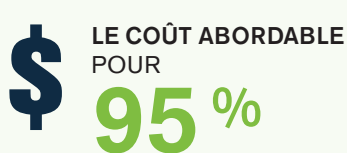
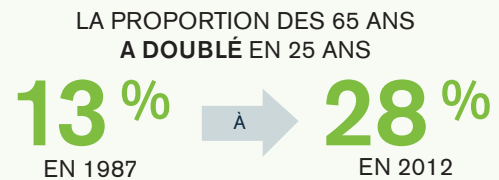
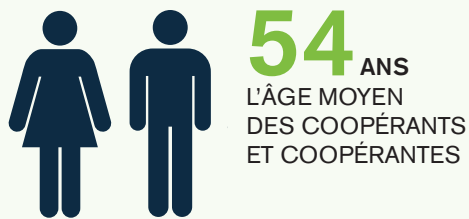
12 %
DES MÉNAGES DANS LES COOPÉRATIVES
COMPTAIENT AU MOINS UNE PERSONNE
AYANT UN HANDICAP PHYSIQUE
DE LONGUE DURÉE

En 2012 au Québec, selon la dernière enquête de la Confédération québécoise des coopératives d'habitation, le profil des résidentes et résidents des coopératives d'habitation révélait les faits saillants suivants :

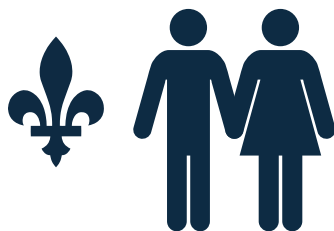


Source : FECHIMM (2018)

Qui sont les résident.e.s des coopératives ?



CONSTITUENT LES PRINCIPAUX MOTIFS
POUR CHOISIR UN LOGEMENT COOPÉRATIF



AU QUÉBEC, PRÈS DU QUART DES MÉNAGES
COOPÉRATIFS AVAIENT UN REVENU ANNUEL
INFÉRIEUR À
15 000 \$
EN 2011



45 %



SALARIÉ.E.S

33 %



RETRAITÉ.E.S

À L'ÉCHELLE
PROVINCIALE,
**UNE HAUSSE DE
4 %**
CHEZ LES
OCCUPANTS
DE 2007 À 2012

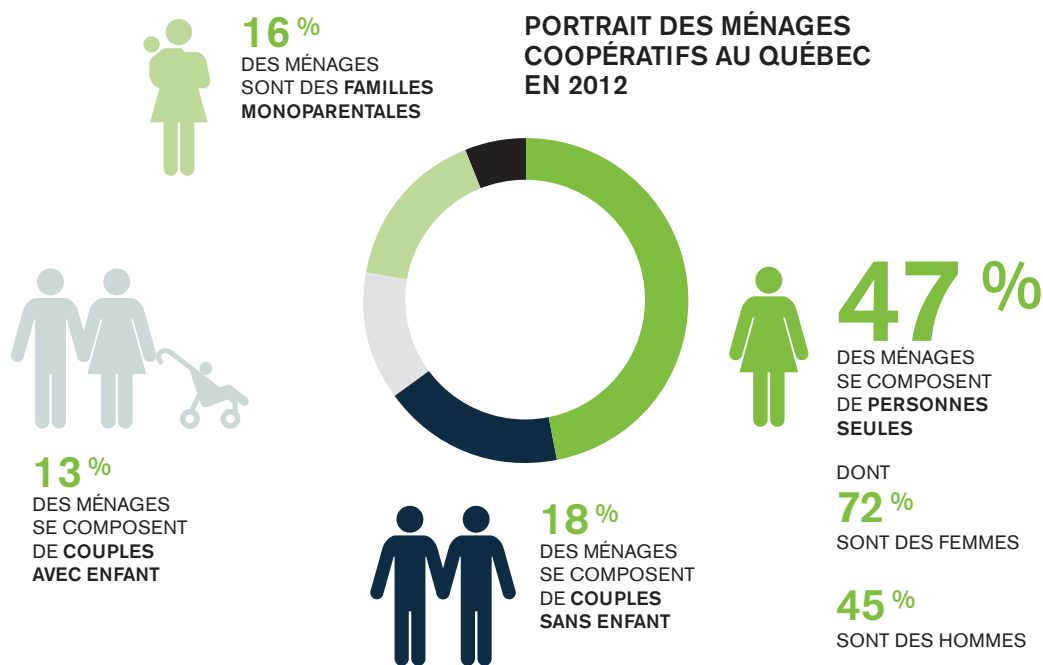


DIPLÔMÉ.E.S

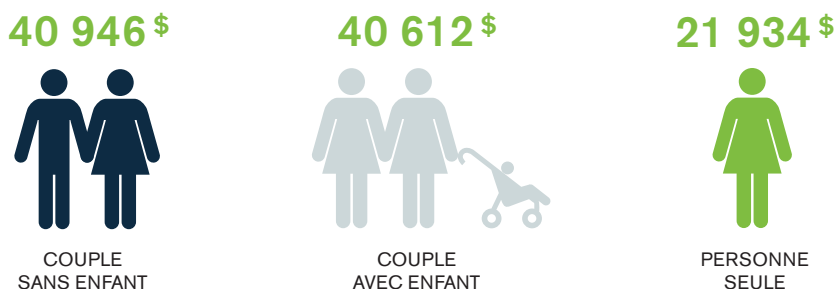
21 %

DÉTENAIENT
UN DIPLÔME
UNIVERSITAIRE
EN 2012

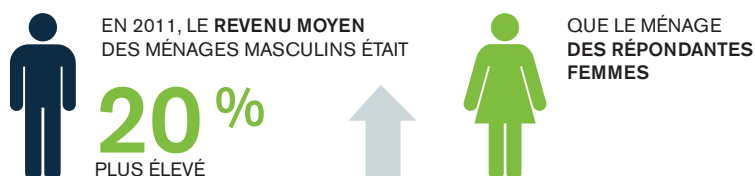
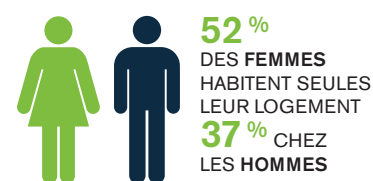
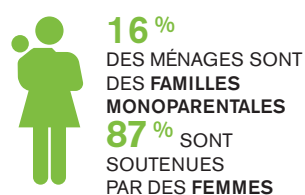
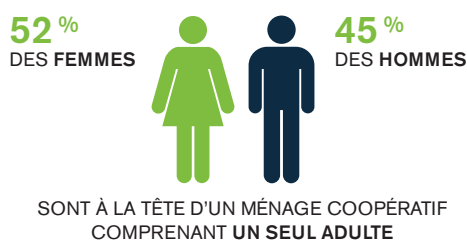
14 %
EN 2007



LE REVENU ANNUEL MOYEN DES COOPÉRANTS



Et les femmes dans tout ça ?



L'accès des femmes au logement social

Selon les données de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM), les logements locatifs comptent pour 46,9 % des 1 483 315 logements du Grand Montréal.

Les logements sociaux et abordables représentent 10,7 % des logements locatifs. Cette proportion varie à 7,5 % sur la couronne nord et à 11,5 % dans l'agglomération de Montréal (CMM, 2013).

Parmi les ménages locataires à faible revenu, 213 755 éprouvent des difficultés d'accessibilité financière au logement, soit 30,7 % des ménages locataires du Grand Montréal (CMM, 2013).

À Montréal, l'analyse par secteur géographique confirme que les femmes sont dans une plus forte proportion que les hommes à la tête de ménages locataires connaissant des problèmes d'accessibilité financière au logement, et ce, peu importe le secteur géographique. Les femmes éprouvent des problèmes d'accessibilité financière dans des proportions un peu plus élevées dans la couronne Nord (67,3 %) et à Laval (65 %) que sur l'île de Montréal (54,6 %) (CMM, 2013).

Les personnes seules locataires ou encore les ménages soutenus par des personnes immigrantes, aînées ou par des femmes sont plus susceptibles d'éprouver des problèmes d'accessibilité financière au logement. En effet, 44,1 % des personnes seules locataires rencontrent des problèmes d'accessibilité financière, alors que cette proportion diminue à 27,4 % pour les ménages de familles monoparentales (CMM, 2013).

Les femmes sont plus susceptibles de vivre une situation de pauvreté en vieillissant puisqu'elles ont accès à moins de revenus de retraite. Cela s'explique par des revenus moindres pendant qu'elles étaient sur le marché du travail et par la diminution du nombre d'années à l'emploi lorsqu'elles ont eu des enfants.

Les ménages locataires, dont le soutien principal est né au Canada, représentent 71,7 % de l'ensemble des ménages locataires de la région de Montréal. Ces ménages sont moins susceptibles de rencontrer des difficultés d'accessibilité financière au logement que les ménages dont le soutien principal est une personne immigrante. En effet, 28,7 % des ménages non immigrants sont aux prises avec des problèmes d'accessibilité financière.

La population avec des limitations fonctionnelles est souvent plus défavorisée économiquement que la population sans limitations. Le quart de la population québécoise âgée de 15 ans et plus, ayant une incapacité, appartient à un ménage vivant sous le seuil de faible revenu alors que c'est le cas pour 14 % de la population sans incapacité. Parmi la population ayant une incapacité, les femmes (28 %), les personnes âgées de 65 ans et plus (32 %) et les personnes ayant des incapacités modérées (32 %) ou graves (46 %) demeurent le plus fréquemment dans un ménage vivant sous le seuil de faible revenu (CMM, 2015).



37 358 \$
LE REVENU MÉDIAN
 DES FEMMES
 SOUTIENS DE MÉNAGE



53 455 \$
LE REVENU MÉDIAN
 DES HOMMES
 SOUTIENS DE MÉNAGE
 (SHQ, 2012)

UN ÉCART DE PLUS
DE 16 000 \$



20 071 \$
LE REVENU MÉDIAN
DES MÉNAGES LOCATAIRES
 DONT LE SOUTIEN FINANCIER
 EST UNE FEMME DE 75 ANS
 ET PLUS



31 936 \$
LE REVENU MÉDIAN
DES MÉNAGES LOCATAIRES
 DONT LE SOUTIEN FINANCIER
 EST UN HOMME DE 75 ANS
 ET PLUS
 (FRAPRU, 2015)

Femmes et logement social ou coopératif

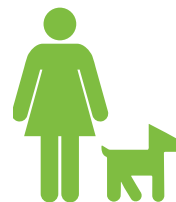
LES MÉNAGES SOUTENUS PAR **DES FEMMES SONT MAJORITAIRES**
 DANS LA CLIENTÈLE DES PROGRAMMES D'AIDE AU LOGEMENT



72 %
 DES
 LOGEMENTS
 HLM PUBLICS



67 %
 DES
 LOGEMENTS
 DANS LES
 COOPS



64 %
 DES
 LOGEMENTS
 DANS LES
 ORGANISMES
 SANS BUT
 LUCRATIF
 D'HABITATION



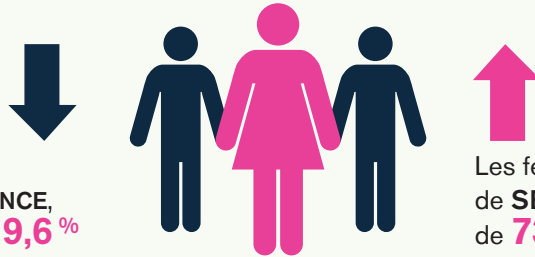
72 %
 DES
 LOGEMENTS
 PRIVÉS
 BÉNÉFICIAIRE
 D'UN
 SUPPLÉMENT
 AU LOYER

74 %
 DES
 LOGEMENTS
 DU
 PROGRAMME
 ACCÈSLOGIS
 QUÉBEC

75 %
 DES
 LOGEMENTS
 DU
 PROGRAMME
 ALLOCATION-
 LOGEMENT

57,5 %

DES POSTES SUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
SONT OCCUPÉS PAR DES FEMMES.



Les femmes occupent les fonctions de **PRÉSIDENCE** et de **VICE-PRÉSIDENCE**, dans une proportion de **48,9 %** et **49,6 %** respectivement (une sous-représentation de 17 % par rapport à leur proportion dans les coopératives).

Les femmes exercent la fonction de **SECRETARIAT**, dans une proportion de **73,4 %**, soit une surreprésentation de 7,4 %.

66 %

DES RÉSIDENTS
DES COOPÉRATIVES
D'HABITATION SONT
DES FEMMES

Les femmes assurent la fonction de **TRÉSORERIE**, dans une proportion de **58,7 %**, soit une sous-représentation de 7,3 %.

Les femmes occupent le poste **D'ADMINISTRATRICE SANS FONCTION**, dans une proportion de **56,8 %**, soit une sous-représentation de 9,2 %.

Source : FECHIMM (2017)

La participation des femmes dans les coopératives d'habitation à Montréal

Selon la base de données de la FECHIMM, 1 609 des 2 793 postes sur les conseils d'administration sont occupés par des femmes, soit 57,5 %. Un pourcentage au-dessous du 66 % de femmes habitant les coopératives.

CONCEPTS CLÉS ET ÉTAT DE LA RECHERCHE

La division sexuelle du travail est toujours présente dans notre société. Les femmes consacrent plus de temps au travail domestique ainsi qu'aux soins de la famille et des proches. Elles travaillent dans des secteurs moins bien payés que ceux traditionnellement masculins. Pour ces raisons, il existe un écart entre leurs revenus et ceux des hommes. Ces inégalités ont des impacts concrets sur la capacité d'un grand nombre de femmes à se loger dans des habitations de qualité, adaptées et sécuritaires.

La revue de littérature présente un aperçu non exhaustif des enjeux relatifs à la problématique identifiée, à savoir les obstacles systémiques rencontrés par les femmes lors de leur participation au sein des coopératives d'habitation.

Plus précisément, cet état de la recherche propose dans ce chapitre une mise en contexte du projet. Cette dernière s'articule autour de la définition d'une coopérative d'habitation et de son portrait. Le chapitre présente ensuite certains concepts nécessaires à la compréhension de la problématique. Puis, il fournit un portrait des obstacles à la participation des femmes au sein des coopératives et de leurs instances. Il se termine avec quelques pistes de solution identifiées dans la littérature.

Les coopératives d'habitation

Leur définition et leur mode de fonctionnement

Une coopérative d'habitation est une entreprise collective qui met à la disposition de ses membres et de ses locataires des logements. Les membres possèdent conjointement le ou les immeubles de la coopérative et en assurent collectivement la gestion. Les membres sont locataires de leur logement individuel.

Les coopératives se distinguent par une offre de logements de qualité à des prix moyens inférieurs au marché. La participation des membres à la gestion et à l'entretien des immeubles contribue à réduire les frais d'exploitation et, par conséquent, le prix des loyers. Dans une coopérative, tous et toutes doivent participer aux décisions de l'entreprise collective. Les personnes peuvent exercer leur droit de vote lors des assemblées générales qui se tiennent minimalement une fois l'an. L'assemblée générale élit les administratrices et administrateurs qui formeront le conseil d'administration de la coopérative.

Le conseil d'administration, composé d'au moins cinq membres, a pour mandat d'assurer la bonne marche de la coopérative. La sélection des membres et des locataires figure parmi ses responsabilités, mais il peut la déléguer à un comité de sélection.

Pour garantir une répartition équitable des tâches à accomplir entre les résidents et les résidentes, les coopératives peuvent aussi créer des comités thématiques sur des questions comme les finances, l'entretien et les loisirs. On invite alors les membres à participer à l'un de ces comités en fonction de leurs intérêts et de leurs compétences.

La Loi sur les coopératives régit les coopératives d'habitation. Cette dernière détermine, entre autres, les règles juridiques relatives à la constitution, au financement et au fonctionnement associatif des coopératives (FECHIMM, 2018).

Les coopératives d'habitation en chiffres

À l'échelle du Canada, plus de 2 100 coopératives d'habitation sans but lucratif accueillent environ le quart d'un million de personnes, formant plus de 90 000 ménages. On trouve des coopératives d'habitation dans chaque province et territoire (FHCC).

À l'échelle de la province, plus de 50 000 personnes vivent dans près de 1 200 coopératives. Sur le territoire de la FECHIMM, on estime le nombre de coopératives à environ 600.

+2 100

COOPÉRATIVES D'HABITATION
SANS BUT LUCRATIF
AU CANADA

+90 000
MÉNAGES



+50 000

PERSONNES VIVENT
EN COOPÉRATIVES D'HABITATION
AU QUÉBEC DANS PRÈS DE

1 200
COOPÉRATIVES

2/3
ENVIRON SONT
DES FEMMES



Un peu d'histoire

Les premières coopératives d'habitation autonomes voient le jour au milieu du 19^e siècle à Berlin (CECODHAS Housing Europe et ACI Habitation, 2012). Peu après, la Grande-Bretagne et les États-Unis poursuivent des expériences similaires. Au Canada, l'arrivée des premières coopératives d'habitation date des années 1930. Le mouvement Antigonish en Nouvelle-Écosse en est alors l'instigateur, alors que des familles se mobilisent pour bâtir en commun leurs maisons (MacPherson, s.d). Au Québec, les racines du mouvement coopératif d'habitation apparaissent en 1941, dans la ville d'Asbestos, et s'appuient sur un modèle de coopération semblable à Antigonish (CQCH, 2017).

Le mouvement coopératif d'habitation gagne en importance durant les années 1960 au Canada. En 1964, le Conseil de la coopération du Québec recommande de développer, à l'intention des familles à faible revenu, des logements coopératifs à propriété collective dont les membres seraient locataires (CQCH, 2017).

Au cours des années 1970, le besoin de logements et le souhait de redéfinir le logement dans son usage et dans sa fonction économique et sociale animent les luttes citoyennes, particulièrement fécondes et multiples (Bouchard, 2001). Un grand nombre de coopératives voient le jour pendant cette décennie. Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral les soutiennent à travers d'importants investissements. En 1973, le gouvernement fédéral adopte le premier programme d'aide à la création de coopératives d'habitation. Le programme provincial de financement de coopératives d'habitation, nommé Logipop, suit en 1977 (CQCH, 2017). Celui-ci subventionne également la mise sur pied de groupes de ressources techniques (GRT) qui prêtent assistance au démarrage de coopératives d'habitation.

En 1992, le gouvernement fédéral se retire du financement de nouvelles coopératives d'habitation. Huit ans plus tard, une grave crise du logement percute le Québec, qui doit faire face à une pénurie de logements et à une explosion du coût des loyers (FRAPRU). La situation se redresse dans les années qui suivent, mais les ménages à plus faible revenu peinent encore à se loger.

À ce jour, la privatisation de l'aide au logement gagne en importance. On favorise la distribution de suppléments aux loyers privés plutôt que la construction de logements sociaux ou coopératifs (FRAPRU). En outre, d'ici 2020, plusieurs coopératives devront s'ajuster à la fin de leur convention.⁴ Néanmoins, en 2016, le gouvernement fédéral présente un budget avec des investissements en habitation de 2,3 milliards \$, étalés sur deux ans, pour rénover des logements sociaux existants, lutter contre l'itinérance et construire des habitations abordables, notamment dans les communautés autochtones.

En parallèle au déroulement de cette histoire, un autre mouvement coopératif d'habitation mérite tout autant attention. En effet, à la fin du 19^e siècle et au début du 20^e siècle, plusieurs femmes mettent sur pied en Grande-Bretagne et aux États-Unis des coopératives d'habitation visant à communaliser et à alléger les tâches d'entretien ménager (Pearson, 1988). Ces initiatives répondent à une réalité de l'époque, soit le nombre de femmes plus élevé que celui des hommes, ce qui entraîne des besoins particuliers. Plusieurs sont seules et occupent des emplois rémunérés. Elles disposent donc de moins de temps pour les travaux domestiques. De ce fait, elles conçoivent des habitations abordables leur étant destinées et prévoient des cuisines collectives. Ces coopératives doivent cependant fermer leurs portes pour plusieurs raisons, notamment la nécessité d'obtenir l'approbation des conjoints. Malgré tout, les discussions en rapport avec ces habitations coopératives et la réorganisation de la sphère domestique permettent aux femmes de prendre une place dans le débat public en regard de l'aménagement de la maison et de gagner un contrôle sur leurs conditions de vie (Pearson, 1988).

⁴ Les coopératives d'habitation du Québec et d'ailleurs au Canada ont été développées avec le soutien financier de l'État, à travers des programmes de développement gérés par la Société canadienne d'hypothèque et de logement ou la Société d'habitation du Québec. Le contrat qui lie une coopérative d'habitation avec l'un de ces organismes publics est appelé « convention d'exploitation ». Sa durée est équivalente à celle de l'hypothèque de l'immeuble coopératif. Les règles de chaque convention d'exploitation diffèrent selon le programme gouvernemental (FECHIMM, 2018).

D'autres expériences plus récentes au Canada sont aussi pensées par les femmes et pour les femmes (Wekerle, 1988). Fait intéressant, ces coopératives utilisent alors des méthodes d'organisation décrites comme plus égalitaires que les coopératives mixtes. Elles adoptent un mode de fonctionnement non hiérarchique, valorisent les contributions de toutes et condamnent sévèrement les jeux de pouvoir et la manipulation de l'information (Pearson, 1988).

La prise en compte de la question des femmes et du logement par les instances et le mouvement communautaire

La division sexuée du travail est toujours présente dans notre société. Les femmes consacrent plus de temps au travail domestique ainsi qu'aux soins de la famille et des proches. Elles travaillent dans des secteurs moins bien payés que ceux traditionnellement masculins. Pour ces raisons, il existe un écart entre leurs revenus et ceux des hommes (TGFM, 2017). Ces inégalités ont des impacts concrets sur la capacité d'un grand nombre de femmes à se loger dans des habitations de qualité, adaptées et sécuritaires (Latendresse, 2017).

Dans ce contexte, quelle place les politiques et les instances accordent-elles à la question spécifique des femmes et du logement (logement social et logement privé) ?

Le tableau ci-dessous dresse un portrait des politiques et des mesures adoptées aux paliers international, fédéral, provincial et municipal. Ces dernières prennent en compte les diverses réalités vécues par les femmes en lien avec le logement.

À l'international

En 2014, ONU-Habitat effectuait une analyse de type ACS+ dans son document *Women and Housing : Towards Inclusive Cities*. Les questions des violences vécues par les femmes au sein du logement y sont abordées, de même que l'accessibilité financière au logement, le rapport différencié des femmes au logement et la discrimination.

Le document prend en compte la multiplication des oppressions vécues par les femmes de différentes origines, identités et capacités.

De son côté, la *Charte de Genève des Nations Unies sur le logement durable* de la Commission économique pour l'Europe des Nations unies (UNECE) (2015) n'incorpore pas l'analyse de type ACS+ et n'identifie pas les réalités et les besoins spécifiques des femmes en ce qui a trait au logement.

(SCHL) ou la Société d'habitation du Québec (SHQ). Le contrat qui lie une coopérative d'habitation avec l'un de ces organismes publics est appelé «convention d'exploitation». Sa durée est équivalente à celle de l'hypothèque de l'immeuble coopératif. Les règles de chaque convention d'exploitation diffèrent selon le programme gouvernemental (FECHIMM, 2018).

Au fédéral

La *Stratégie nationale sur le logement* est ancrée dans l'engagement du gouvernement envers l'ACS+. L'objectif consiste à veiller à ce que les programmes ne nuisent pas aux Canadiens et Canadiennes en raison de leur sexe ou d'autres facteurs liés à leur identité.

Le programme déploie plusieurs moyens pour atteindre son objectif, dont :

- ✓ des consultations continues avec les groupes vulnérables et les intervenantes et intervenants ;
- ✓ la création d'un cadre ACS+ pour accroître la capacité et les connaissances (notamment en recueillant de nouvelles données sur le logement et en favorisant la recherche dans ce domaine).

Au niveau provincial

En 2017, le Secrétariat à la condition féminine dévoilait *Ensemble pour l'égalité, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Alors qu'elle présente une analyse intersectionnelle et différenciée selon les sexes dans plusieurs domaines (socialisation égalitaire, autonomisation économique des femmes, partage équitable des responsabilités familiales, violences faites aux femmes et parité dans les lieux décisionnels), la Stratégie n'aborde pas la question du rapport différencié des femmes au logement et de leurs besoins particuliers.

À la Communauté métropolitaine de Montréal

En 2015, la Communauté métropolitaine de Montréal adoptait un *Plan d'action métropolitain pour le logement social et abordable, 2015-2020*. La section identifiant les besoins à combler détermine clairement la problématique de l'accessibilité financière vécue plus difficilement par les femmes monoparentales et les femmes de 65 ans et plus. Une analyse intersectionnelle et comparative selon les sexes y est intégrée.

Dans le milieu du communautaire, plusieurs organismes ont entrepris des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes relativement au logement. Ainsi, le Centre d'éducation et d'action des femmes (CÉAF) se penche depuis 2014 sur le harcèlement, les agressions sexuelles et les viols subis par les femmes locataires, et commis par les propriétaires, les chambreurs et les concierges. L'organisme est à l'origine d'un photoman sur cette problématique, de la « Déclaration contre les violences vécues par les femmes dans le logement » et de la pétition intitulée « Lutte contre les violences et le harcèlement vécus par les femmes locataires », en partenariat avec le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) (2015) et son comité femmes. La déclaration a été signée par plus de 200 organisations, dont le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, L'R des centres de femmes du Québec, le Réseau québécois des OSBL d'habitation (2017) et la FECHIMM.

Le FRAPRU, un regroupement national pour le droit au logement, a également produit en 2015 une publication portant spécifiquement sur le contexte des femmes et du logement⁵. Le document intègre la dimension intersectionnelle, notamment en regard de la situation des femmes autochtones, handicapées ou immigrantes.

En continuation avec la déclaration mentionnée ci-dessus, la FECHIMM (2017) a constitué un comité femmes qui travaille sur la problématique de la violence envers les femmes au sein des coopératives d'habitation du Montréal métropolitain. De plus, dans son magazine CITÉCOOP distribué à ses membres, la FECHIMM (2017) réserve une place au dossier des femmes en coopératives. Y sont exposés le présent projet, une réflexion sur la place des femmes coopérantes telle que perçue par les administratrices de la FECHIMM rencontrées et des exemples d'implication des femmes au sein des coopératives d'habitation.

Plus récemment, la Table des groupes de femmes de Montréal, des militantes, des chercheuses, des groupes et des regroupements féministes pour le droit au logement ont signé un appel à l'attention de la nouvelle mairesse, Valérie Plante. La missive l'invite à prendre en compte les réalités vécues par les Montréalaises dans toute leur diversité lors des futures initiatives en matière d'habitation. Parmi les revendications, les signataires réclament un investissement majeur en matière de logement social en considérant les besoins spécifiques des femmes en matière d'habitation, et la création d'une réserve foncière qui permettrait de mieux planifier l'aménagement des quartiers de la ville. Enfin, elles demandent à ce que la question des violences vécues par les femmes locataires, résidentes de coopératives d'habitation et les chambreuses soit prise en considération dans les futures politiques publiques afin de prévenir et de lutter contre ces agressions (TGFM, 2017).

Se familiariser avec les concepts clés

Les stéréotypes sexuels et la socialisation

Selon la définition du ministère de l'Éducation (CSF, 2010), le «stéréotype sexuel est l'attribution de rôles, de comportements ou de caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité». Ceux-ci sont omniprésents et «ils habitent chacun d'entre nous» (Lippman, cité dans CSF, 2010). Ils influencent notre façon de nous définir en tant qu'homme ou femme.

Ils contribuent ainsi «à la légitimation et [à] la reproduction de l'arbitraire des rapports de sexe» (CSF, 2010). Ces stéréotypes sexuels font partie du processus de socialisation des jeunes filles et des jeunes garçons.

⁵ FRONT D'ACTION POPULAIRE EN RÉAMÉNAGEMENT URBAIN. *Femmes logement et pauvreté*, [En ligne], 2015. [<http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Femmes-logement-et-pauvrete.pdf>].

Le concept de socialisation désigne le processus qui introduit une personne à sa culture, qui lui apprend à vivre en société et à décoder les « manières de faire, d'agir, de penser, de sentir » de son milieu (Rocher, 1968, cité dans Relais-femmes, s.d.). Ce concept englobe « toutes les relations, les interactions sociales et les expériences à travers lesquelles, de manière plus ou moins consciente, les individus acquièrent et intègrent les attitudes et les compétences qui leur sont nécessaires pour vivre en société » (Relais-femmes, s.d.). Par ce processus, les filles apprennent à se soucier de leur présentation, à accorder de l'importance au jugement d'autrui, à être à l'écoute des autres, à ne pas se surestimer et à se sentir à l'aise dans un espace restreint et domestique. Quant aux garçons, le processus les amène à se manifester sans retenue, à s'apprécier et à se sentir appréciés pour ce qu'ils font, à croire à l'importance de performer, à avoir peu de limites quant à leurs possibilités et à croire que l'espace public leur appartient (Angers, 2003).

Les stéréotypes interagissent avec les inégalités entre les femmes et les hommes. Il en résulte des conséquences importantes sur le futur des jeunes, et, la plupart du temps, elles seront négatives chez les jeunes femmes. Ainsi :

- les femmes sont sous-représentées dans les postes de décision ;
- le partage des responsabilités familiales est inégal dans les couples ;
- les femmes sont les principales victimes de violences et les hommes les principaux auteurs de violences ;
- le taux d'emploi des femmes est moindre et leurs revenus sont moins élevés.

Il importe donc d'encourager la réflexion, la prise de conscience, la pensée critique sur les stéréotypes sexuels et de proposer d'autres modèles.

Le rapport des femmes au pouvoir

Dans le mouvement des femmes et communautaire, la relation des femmes avec le pouvoir se révèle très complexe. Cette question engendre en effet des sentiments contradictoires chez les femmes. Alors que certaines expériences de pouvoir permettent de développer une fierté d'agir, de se solidariser et de s'entraider, d'autres parcours peuvent s'avérer désagréables. Par exemple, lors de situations d'abus ou de compétition, ou lorsqu'on a l'impression de ne jamais être à la hauteur, ou encore lorsqu'on sent qu'il faut écraser l'autre pour réussir (Relais-femmes, s.d.).

Plusieurs femmes qui occupent des postes de pouvoir témoignent de l'importance de comprendre et même d'utiliser à l'occasion, le modèle de fonctionnement masculin pour réussir à s'y maintenir. D'autres femmes n'osent pas présenter leur candidature à des postes de pouvoir à cause d'un sentiment d'incompétence ou par manque de disponibilités.

La relation complexe des femmes avec le pouvoir est certes marquée par nos expériences personnelles. Cependant, la socialisation, comme définie précédemment, influence aussi cette relation.

Un des effets de la socialisation selon le sexe est la création d'attentes différentes de la société en regard du leadership. Le leadership au masculin se veut directif, compétent, efficace, débrouillard, logique et responsable (Relais-femmes, s.d.). Les hommes apprennent à être responsables et stratégiques, à se plaire dans la dualité et à composer avec les modes de décision à majorité. On attend plutôt des femmes *leaders*, qu'elles soient sensibles, attentives, minutieuses, perspicaces, à l'écoute, intuitives et humbles dans leur succès (Relais-femmes, s.d.). Selon Guéricolas (1999), les femmes ont du mal à se montrer directives et à imposer leur point de vue parce que « si elles s'affirment et exercent directement leur pouvoir, elles sont perçues comme agressives, dures ou rigides ; [et] si elles ne le font pas, l'on s'interroge sur leur aptitude à occuper un poste d'autorité » (Landry, 1989, citée dans Relais-femmes, s.d.).

« J'ai analysé ailleurs les difficultés qu'éprouvent les femmes à assumer le pouvoir et à l'exercer, de même que les réticences des hommes et des femmes face au pouvoir des femmes. Dans le système de valeur intériorisé des uns et des autres, le pouvoir est une affaire d'hommes, ce qui est bien conforme à l'idéologie patriarcale. Les hommes semblent généralement à l'aise dans les structures de pouvoir hiérarchiques, où les rapports de pouvoir sont clairement établis ; les femmes me semblent être acculturées à des structures plus fluides, plus organiques. Elles sont aussi culturellement plus enclines à utiliser des stratégies plutôt indirectes – ce qui est d'ailleurs le fait des dominé.e.s, hommes ou femmes. »

(Landry, 1989, citée dans Relais-femmes, s.d.)

Selon la revue de littérature, les femmes vivent une variété d'expériences relativement au pouvoir. Ces expériences se trouvent souvent marquées par diverses difficultés. Les femmes en nomment principalement deux : la quasi-nécessité de se conformer au modèle patriarcal encore prépondérant dans les structures de pouvoir et le manque de modèles, pour les femmes, en ce qui a trait à l'exercice du pouvoir. Ajoutons que la socialisation sexuée prépare mal les filles à investir l'espace public et, en même temps, nous porte à juger plus durement les femmes qui décident d'assumer des postes de pouvoir.

L'empowerment

La démarche d'*empowerment*, aussi appelée « développement du pouvoir d'agir », est un « processus ou un mécanisme par lequel les personnes, les organismes et les communautés acquièrent le sentiment d'exercer ou exercent un plus grand contrôle sur les événements qui les concernent » (Relais-femmes, 2008). L'*empowerment* se réalise tant individuellement que collectivement. Individuellement, l'*empowerment* s'opère simultanément sur quatre plans : la participation, les compétences, l'estime de soi et la conscience critique. Tandis que le processus collectif se définit comme « un état où la communauté est capable d'agir en fonction de ses propres choix et favorise l'*empowerment* de ses membres ».

Cette capacité d'agir redéfinit la relation au pouvoir entre l'individu et l'intervenant et/ou son environnement.

Selon Le Bossé (1996), pour être efficace, la démarche d'*empowerment* doit s'appuyer sur ces cinq principes :

- La complémentarité des compétences, comprenant une reconnaissance des expertises professionnelle et expérientielle ;
- Une démarche enracinée dans l'action et selon laquelle les personnes et les groupes doivent être auteurs des actions entreprises ;
- Une action collective soutenant l'épanouissement individuel et le renforcement de la communauté ;
- Une action avec les populations exclues et marginalisées ;
- Une action menée à différents niveaux, tant individuelle que collective. (Relais-femmes, 2008)

Dans le contexte d'une recherche sur la gestion participative d'une coopérative, menée par Marie Bouchard, l'*empowerment* renvoie à la notion d'habilitation désignant « une stratégie qui vise à rehausser le pouvoir de décider et d'agir des membres d'une organisation dans le but de favoriser l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée, tout en respectant les valeurs qui guident son action » (Bouchard et Gagnon, 1998).

Cette stratégie se déploie tant individuellement que collectivement. Sur le plan individuel, elle s'appuie sur la motivation de l'individu, l'auto-évaluation de ses compétences, l'impact de son action, sa valorisation personnelle et le progrès qu'il accomplit (Bouchard et Gagnon, 1998). L'effet de cette stratégie est un sentiment d'efficience personnelle, soit « la conviction qu'a une personne qu'elle peut réaliser avec succès ce qui lui est demandé, de sorte à produire le résultat qui en est attendu » (Bandura, 1979, cité dans Bouchard et Gagnon, 1998). Au chapitre organisationnel, la notion de structure habilitante désigne, dans une coopérative d'habitation, la structure de participation, les politiques et les procédures (Bouchard et Gagnon, 1998). Pour être habilitantes, les structures organisationnelles doivent permettre aux membres de l'organisation d'avoir une vision commune, de définir les buts et les rôles par la voie de la collaboration entre les membres et d'inclure un système de formation, un processus structuré de gestion de la performance et une organisation du travail basée sur des équipes autogérées.

Enfin, selon Stauch (1997), le modèle organisationnel qui favorise le mieux l'*empowerment* n'est pas hiérarchique. Les organisations hiérarchiques seraient, en soi, opposées aux structures habilitantes. Elles sont l'emblème du patriarcat et méprisent les connaissances et les expériences des personnes en bas de l'échelle tout simplement parce qu'elles y sont.

La gouvernance

Ce terme peut se définir de la manière suivante : « La gouvernance est l'ensemble des règles et des processus collectifs, formalisés ou non, par lequel les acteurs concernés participent à la décision et à la mise en œuvre des actions publiques. Ces règles et ces processus, comme les décisions qui en découlent, sont le résultat d'une négociation constante entre les multiples acteurs impliqués. » (Isabelle Lacroix et Pier-Olivier St-Arnaud, Université de Sherbrooke.)

Quant au terme « démocratie », il signifie « le pouvoir du peuple ». Dans les groupes communautaires et les groupes de femmes, le « peuple » est représenté par les « membres ». Tandis que le pouvoir est ni plus ni moins que la possibilité de prendre des décisions sur ce que les membres estiment important. La vie démocratique, permet donc le partage du pouvoir entre toutes les personnes qui composent l'organisme. Ces personnes prennent part aux décisions concernant les grandes orientations et les sujets plus concrets. Par exemple, elles participent à une assemblée générale et votent un budget annuel. Selon Lamoureux et collab. (1996), la valeur de la démocratie en action communautaire est liée à la notion de citoyenneté et suppose le développement de pratiques favorisant l'exercice d'une « citoyenneté réelle, active et signifiante ».

Un élément central consiste à donner la parole et des outils organisationnels aux personnes que la pauvreté ou l'oppression réduit trop souvent au silence ou à l'impuissance. Au-delà de la mise en place de modèles formels de représentation et d'élection, s'ajoute une dimension plus large, un espace plus vaste, qui est celui de la vie associative des organisations. Cet espace regroupe à la fois des lieux formels et informels où se tissent des liens et des rapports entre les actrices et les acteurs de l'organisation. Des lieux où s'exerce la prise de parole des femmes et des hommes et où se développe le pouvoir d'agir. Des lieux où débattre et prendre des décisions dans le respect de la diversité des points de vue. Bref, la vie associative est l'espace investi par des citoyennes et des citoyens à l'intérieur de leur organisme pour s'assurer qu'il demeure un instrument au service de leur projet collectif.

Dans leur volonté de transformer les rapports sociaux, plusieurs groupes mettent en œuvre différentes structures et divers modes de fonctionnement afin de partager le pouvoir de manière égalitaire. Le but consiste à ce que chaque membre prenne sa place et exerce son pouvoir. Cependant, adopter un mode de fonctionnement axé sur l'égalité, le processus démocratique et la coopération ne se fait pas sans heurt puisque le mode de fonctionnement promu par notre société repose sur d'autres valeurs telles que la compétition. À cet égard, plusieurs femmes témoignent de leurs difficiles (quelquefois douloureux) apprentissages de l'exercice et du partage de pouvoir, y compris dans les groupes de femmes. Partager et exercer le pouvoir autrement n'est pas chose aisée.

La violence

« La violence est définie comme un exercice abusif de pouvoir par lequel un individu en position de force cherche à contrôler une autre personne en utilisant des moyens de différents ordres afin de la maintenir dans un état d'infériorité ou de l'obliger à adopter des comportements conformes à ses propres désirs. Cette définition ne se limite pas aux conduites individuelles puisque la violence peut s'exercer par des systèmes plus larges. » (CRI-VIFF, 2018)

Verbale, physique, psychologique, sexuelle ou économique, la violence revêt différentes formes qui peuvent se jumeler les unes aux autres (AFEAS). Enfants, adolescentes et adolescents, adultes, personnes âgées... personne ne se trouve à l'abri de la violence qui frappe des victimes de tous âges. Elle peut éclater dans tous les milieux socio-économiques, se manifester chez les personnes de toutes nationalités ou cultures et se produire dans une foule de situations. La violence peut faire des victimes dans tous les milieux de vie : familial, scolaire, professionnel, institutionnel, hospitalier et dans les ressources d'hébergement.

Plus spécifiquement, nous parlerons de violence « envers les femmes » dans le cadre des défis rencontrés par les femmes lors de leur participation au sein des coopératives.

La Déclaration de l'Organisation des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes affirme que : « la violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes, et qu'elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes ».

L'expression « violence faite aux femmes » est utilisée pour souligner que les femmes sont, en règle générale, plus susceptibles que les hommes de souffrir des conséquences plus graves de la violence : blessures physiques, traumatismes, répercussions affectives, sociales et économiques. Par ailleurs, les statistiques et les expériences des hommes démontrent que leur vie ne se trouve pas affectée aussi souvent par de tels mauvais traitements ni en si grand nombre que pour les femmes. Les femmes ayant un faible revenu, les immigrantes, les femmes ayant des limitations fonctionnelles et les femmes autochtones sont particulièrement vulnérables aux violences.

Ces violences peuvent être explicites, comme des insultes ou des coups, mais aussi implicites et composées de non-dits. Elles peuvent prendre différentes formes telles que le harcèlement ou l'intimidation (RQOH, 2018). Les femmes peuvent subir de la violence dans leur logement ou sur la rue, dans un espace privé ou public. Il peut s'agir de violences :

- o verbales : intimider, humilier, menacer ;
- o sexuelles : obliger une personne à subir, à accomplir ou à assister à des actes d'ordre sexuel sans son libre consentement ;
- o psychologiques : dénigrer, contrôler, isoler ;
- o économiques : contrôler les dépenses, le budget, le travail (dans le couple ou la famille) ;
- o physiques : griffer, pincer, secouer, frapper.

Les obstacles à la participation des femmes dans les coopératives d'habitation

La participation des femmes au sein des coopératives d'habitation n'a jamais fait l'objet d'études. Seulement deux documents consultés portaient spécifiquement sur le sujet. De ce fait, il a fallu élargir l'analyse à des études traitant des défis que doivent relever les femmes dans certaines instances, comme les institutions, et à des études concernant la participation des femmes et des hommes dans les coopératives.

Les doubles ou triples tâches que doivent effectuer les femmes seules ou les mères monoparentales peuvent freiner leur implication, selon Guéricolas (1999). Ainsi, « Jongler entre horaires de travail, gardiennes, dans certains cas gardes partagées et le temps consacré à la vie en coopérative » peut s'avérer périlleux et ralentir les femmes dans leur désir d'assumer des postes d'administratrices (CITÉCOOP, 2017).

En outre, les femmes craindraient plus les affrontements et seraient mal préparées à la démocratie conflictuelle.

« Autrement dit, les femmes seraient parfois réticentes à siéger au côté des hommes dans les instances supérieures, car elles perçoivent ce lieu de pouvoir comme un terrain de jeu masculin, où les protagonistes vont taper du poing sur la table à un moment ou l'autre. »

(Guéricolas, 1999.)

Selon cette même auteure, le manque de confiance des femmes influencerait également leur participation : « Trop souvent, les candidates potentielles n'osent pas se manifester lors des assemblées générales et laissent les hommes se présenter spontanément sans réagir. »

Les cas d'intimidation et de violence envers des femmes sont aussi évoqués et limitent clairement leur participation (CITÉCOOP, 2017).

Les obstacles à la participation des femmes dans les instances

L'âge constitue un des obstacles identifiés par Maisonneuve (2004). Avant 35 ans, les femmes assument trop de responsabilités familiales pour s'impliquer. L'auteur souligne également la difficulté qui découle de la répartition inéquitable des tâches selon le sexe. En effet, la préparation des repas, le soin des enfants et le rôle de proche aidante, notamment, restent des charges principalement assumées par les femmes. Toujours selon Maisonneuve (2004), le manque de savoir-faire en communication – perçu ou réel – représente un autre obstacle. Les femmes s'estiment souvent moins compétentes lorsqu'elles doivent prendre la parole en réunion. Cela rejoint le « syndrome de l'imposteur » qui se caractérise par la perception d'un manque d'expériences, d'expertises, d'habiletés et de connaissances chez les femmes (St-Onge et Magnan, 2013).

Les tensions dans les rapports entre les femmes et les hommes s'ajoutent à ces obstacles. Par exemple, plusieurs femmes témoignent de leur impression d'être moins prises au sérieux que les hommes lorsqu'elles s'expriment (Maisonneuve, 2004). Sur le plan de la communication, les opinions tranchées et les affrontements directs que suppose le débat politique seraient incompatibles avec la socialisation des femmes, qui les préparerait davantage à la recherche de consensus (CSF, 2002, cité dans CSF, 2013).

En lien avec ce qui précède, les femmes évoquent parfois un environnement qu'elles perçoivent comme hostile. On parle alors d'une culture masculine du pouvoir, façonnée par la tradition. Cette culture s'exprime, par exemple, par du temps de parole accaparé par les hommes aux réunions ou encore par un plus grand crédit accordé aux idées des hommes (CSF, 2013).

Les obstacles à la participation des membres dans les coopératives d'habitation

Un leadership autocratique ou récupéré par un petit groupe de personnes peut empêcher la participation des membres, femmes ou hommes. Ce leadership peut donner lieu à des abus de pouvoir, à des fraudes importantes, et peut avoir pour effet de déresponsabiliser et de démobiliser les membres (Bouchard et Gagnon, 1998).

Une autre difficulté peut entraver la participation : la présence d'une atmosphère conflictuelle entre les membres de la coopérative et les membres du conseil d'administration. Par exemple, la peur de l'intimidation ou de l'éviction peut freiner la participation des membres (Stauch, 1997).

Enfin, le tempérament timide de certaines personnes et leur manque de formation peuvent également nuire à leur participation (Stauch, 1997).

Les pistes de solution tirées de la littérature

La présence majoritaire des femmes au sein des coopératives est une réalité. Néanmoins, leur participation représentative aux différentes instances n'est pas gagnée d'avance. La littérature propose cependant certaines pistes de solution en réponse aux obstacles cités précédemment.

Pistes de solution pour la participation des femmes dans les coopératives d'habitation

Voici cinq pistes de solution tirées de CITÉCOOP (2017) :

1. Féminiser les textes et les documents qui circulent dans les coopératives afin que les femmes se sentent incluses. Ou encore, organiser des échanges paritaires lors des assemblées générales annuelles en favorisant l'alternance des prises de parole entre les hommes et les femmes.
2. Adopter des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes qui engagent les coopératives et les outillent.
3. Adopter des budgets « genrés ». Les prévoir en fonction des besoins différenciés des hommes et des femmes, comme la prise en charge par la coopérative des frais de garde pour les enfants lors des conseils d'administration ou des assemblées générales.
4. Soutenir l'éducation et la sensibilisation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
5. Soutenir le développement et le transfert des compétences, notamment en permettant aux femmes comme aux hommes de sortir de leur rôle traditionnel : « amenons par exemple les gars à transmettre leurs savoirs aux femmes dans des tâches traditionnelles ».

À ces pistes s'ajoutent celles de Guéricolas (1999) qui consistent à encourager et à soutenir la formation des femmes et à valoriser leurs activités quotidiennes comme la gestion d'un budget familial. Enfin, Maisonneuve (2004) souligne la nécessité d'assurer la transmission de l'information.

Pistes de solution pour la participation des femmes dans les instances

Mettre en place une déclaration de principes en vue d'établir un conseil d'administration paritaire (Crevier, 2017).

Réserver un siège au conseil d'administration un siège responsable des conditions de vie des femmes et accompagner cette mesure d'un engagement envers la parité, clairement inscrit dans les règlements généraux, et de la formation des membres du conseil d'administration sur l'analyse différenciée selon les sexes (Crevier 2017).

Instaurer des mesures pour concilier le bénévolat et la vie familiale. Par exemple, permettre aux enfants des membres du conseil d'administration d'accompagner leurs parents lors des réunions, rembourser les frais de garde et adapter les horaires des réunions aux réalités parentales (Crevier 2017).

Sortir du modèle du « déficit individuel » (Gutek, cité dans St-Onge et Magnan, 2013). Ce dernier fait porter le poids du changement sur les femmes et occulte la dynamique sociale régissant les rapports de sexe au sein des sociétés. Soutenir, notamment, l'éclosion d'une véritable culture inclusive au sein des conseils d'administration par la révision des pratiques et des façons d'être, d'agir et de communiquer pendant les réunions et entre celles-ci.

Soutenir le réseautage des dirigeantes et des gestionnaires et favoriser l'acquisition d'une plus grande confiance en elles-mêmes. Ce type de réseautage permet aux femmes « de débattre de leurs idées dans un environnement où elles se sentent à l'aise » (Guéricolas, 1999).

Pistes de solution pour la participation des membres dans les coopératives d'habitation

Adopter un modèle organisationnel non hiérarchique (Stauch, 1997), un style de leadership facilitant (Bouchard et Gagnon, 1998) et un mode de prise de décision par consensus (Wekerle, 1988).

Mettre en place des actions correctives telles que l'accès à une offre de formation continue pour les membres. Ou encore, amener les membres à se questionner sur les finalités de la coopérative (Bouchard et Gagnon, 1998).

Instaurer des pratiques de gestion préventive. Par exemple, mettre en place de bons outils de communication, favoriser le leadership démocratique, développer le parrainage et le marrainage pour roder les compétences acquises par la formation et stimuler la confiance en soi (Bouchard et Gagnon, 1998).

CONSULTATION SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES COOPÉRATIVES D'HABITATION

Les participantes et participants mentionnent avoir apprécié les espaces d'échange et les liens « intercoops » créés lors des groupes de discussion. Les femmes ont souvent exprimé un soulagement à entendre d'autres femmes partager leurs réalités. Quant aux hommes, ils ont surtout démontré leur satisfaction à prendre conscience des différents vécus des hommes et des femmes au sein des coopératives.

La méthodologie

Parallèlement à la revue de littérature, plusieurs femmes qui occupent des postes de pouvoir témoignent de l'importance de comprendre et même d'utiliser à l'occasion, le modèle de fonctionnement masculin pour réussir à s'y maintenir. D'autres femmes n'osent pas présenter leur candidature à des postes de pouvoir à cause d'un sentiment d'incompétence ou par manque de disponibilités. Le manque d'écrits portant sur les défis rencontrés par les femmes lors de leur implication dans les coopératives a mis en évidence la nécessité d'interviewer, selon l'approche de l'ACS+, les résidentes et les résidents, de même que les intervenants et les intervenantes en matière de logement coopératif. Ceci afin de comprendre les barrières systémiques qui freinent la pleine participation des femmes.

Dix groupes de discussion ont été réalisés :

- Sept groupes se composaient de résidents et résidentes de coopératives (cinq regroupaient des femmes, deux des hommes). Ces personnes étaient impliquées ou non dans des conseils d'administration.
- Deux groupes comptaient des participantes et participants à un projet de démarrage (un groupe de femmes et un groupe d'hommes).
- Un groupe de discussion regroupait certains employés de la FECHIMM.

Les lieux de rencontres ont été retenus pour leur accessibilité universelle et leur proximité avec une station de métro. Aucun groupe de discussion n'a eu lieu dans les coopératives, et ce, par souci de neutralité et pour éviter les conflits entre les résidentes et les résidents.

Cette étape de consultation a été complétée par 20 entrevues téléphoniques menées auprès de résidents et résidentes des coopératives. Les entrevues ont permis de pallier les difficultés de mobiliser les participantes et participants aux groupes de discussion, notamment les femmes issues de la diversité et plus généralement les femmes doublement ou triplement discriminées.

En outre, toutes les personnes ayant participé à ce projet, à l'exception du personnel de la FECHIMM, ont répondu à un questionnaire sociodémographique qui a permis de fournir un portrait des personnes rejointes.

Enfin, des ateliers de travail ont réuni des intervenantes et intervenants du secteur de l'habitat communautaire. Les grilles d'entretien, les questionnaires sociodémographiques et la feuille de consentement se trouvent en annexe du présent rapport.

Le profil des personnes rencontrées

La consultation a permis de recueillir les témoignages de 15 membres du personnel de la FECHIMM et de 14 intervenantes et intervenants du secteur coopératif (groupes de ressources techniques, comités logement et centres de femmes). L'invitation aux intervenantes des centres de femmes s'explique du fait qu'un grand nombre de femmes, membres des coopératives d'habitation, participent activement aux activités de ces organismes. De plus, la question du logement préoccupe les centres de femmes et les participantes qui les fréquentent.

Les groupes de discussion et les entrevues individuelles ont rejoint 60 résidentes et résidents (48 F|12 H) de coopératives d'habitation en plus de 6 participantes et participants (4 F| 2 H) à un projet de démarrage. Sur ces 66 personnes, 65 détiennent leur citoyenneté canadienne tandis qu'une personne a une résidence permanente. 30 de ces personnes sont célibataires (26 F|4 H), 3 vivent en union de fait, 17 sont divorcées, 11 sont mariées, 4 sont séparées et 1 personne a refusé de répondre à la question. Le tableau ci-dessous rend compte de la composition des ménages des personnes interviewées.

Profil des personnes rencontrées ⁵						
Sexe	Personne seule	Avec enfant(s)	Avec conjointe ou conjoint et enfant(s)	Avec conjointe ou conjoint sans enfant	Refus de répondre	Total
Femme	32	8	8	2	1	51
Homme	7	1	2	4	0	14
Total	39	9	10	6	1	65⁶

Les 60 résidentes et résidents ayant participé à la consultation vivent dans 46 coopératives réparties dans plusieurs quartiers ou arrondissements (Chomedey, Laval-des-Rapides, Ville-Marie, Villeray-St-Michel-Parc-Extension, Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, Rosemont-La Petite-Patrie, Verdun, Le Plateau-Mont-Royal, etc.). Les années de fondation de ces coopératives se situent entre 1966 et 2016. En moyenne, les femmes résident dans leur coopérative depuis 13 ans et les hommes depuis 11,2 ans. Parmi les personnes rencontrées, 24 sont à la retraite, 21 occupent un travail rémunéré, 2 reçoivent une aide financière de dernier recours et 13 disent avoir une occupation autre, par exemple les études ou le chômage.

⁵ Une personne est en colocation.

Une majorité des femmes rencontrées s'investit tant au conseil d'administration que dans les différents comités de travail de leur coopérative. Une réalité partagée par les hommes interrogés. Précisément, 5 des résidentes s'impliquent dans des comités finance, 13 dans des comités entretien (incluant l'aménagement ou la ruelle verte – au moins 2 d'entre elles sont les secrétaires du comité), 5 dans des comités de sélection, 3 dans des comités bon voisinage ou son équivalent et 3 dans des comités secrétariat. En ce qui a trait aux femmes qui siègent au conseil d'administration, 8 sont présidentes, 4 sont secrétaires, 1 est vice-présidente, 5 sont trésorières et 7 occupent un poste indéterminé ou autre, par exemple administratrice ou coordination interne.

Du côté des hommes, 5 résidents s'impliquent dans les comités entretien, 3 dans les comités de sélection, 1 dans le comité des finances, 1 dans le comité des loisirs et 1 dans le comité de communication interne. Enfin, parmi les résidents qui siègent au conseil d'administration, 2 sont présidents, 1 est vice-président, 1 est trésorier, 1 est secrétaire et 2 occupent un poste indéterminé.

À noter que, selon les politiques des coopératives, le choix de s'impliquer dans un comité ou l'autre est libre ou imposé. De plus, certaines s'assurent de la rotation des personnes sur les comités, d'autres non.

Les principaux constats

Quelles sont les motivations à vivre en coopérative d'habitation ?

Les témoignages des résidents et résidentes, de même que des participants et participantes au projet de démarrage, se recoupent en ce qui a trait aux motivations à vivre en coopérative. Voici ces motivations regroupées en sept catégories.

- L'accès à un logement abordable

Habiter dans un logement décent, d'une grandeur appropriée à ses besoins, et à un prix abordable constitue un attrait certain à vivre en coopérative pour la majorité des personnes interviewées (25 F|6 H).

« La sécurité financière a surtout motivé cette décision. »

Une femme impliquée dans un groupe en démarrage

« Une de mes principales motivations à vivre en coopérative, c'est bien évidemment le coût du loyer : on paye des loyers en-dessous du prix du marché et on partage des services. »

Une résidente

La majorité des personnes consultées ayant participé au projet de démarrage d'une coopérative nomme aussi la motivation d'accéder à un logement décent et peu cher.

- Un milieu de vie sécuritaire

Pour 12 résidentes, vivre en coopérative est une source de sécurité. Elles la perçoivent d'abord comme une sécurité économique puisqu'elles ne craignent plus qu'on les force à quitter leur logement, comme sur le marché locatif privé. Puis, comme une sécurité physique puisque le fait de connaître le voisinage leur procure un sentiment de sécurité d'autant plus grand que la coopérative sélectionne les membres et aide à développer un sentiment d'appartenance.

« Dans une coopérative, on arrête d'avoir peur de se faire évincer de son logement et d'avoir une épée de Damoclès au-dessus de la tête. »

Une résidente

Quelques femmes impliquées dans un projet de démarrage soulignent également la sécurité associée au logement comme source de motivation. Elles décrivent cette sécurité sous trois angles. Ne plus craindre d'être forcées de quitter son logement, comme sur le marché locatif privé. Habiter un logement adapté à sa condition de santé physique (accessible). Connaître son voisinage et développer un sentiment d'appartenance.

« Vivre en coopérative correspondait à mes valeurs. Je travaille dans le secteur de la coopération internationale et donc cela faisait sens pour moi. J'aimais aussi l'idée de contribuer à un projet communautaire qui fait sens pour moi et de découvrir des personnes de différents horizons. »

Une résidente

- La concordance entre les valeurs personnelles et celles du mouvement coopératif

Pour plusieurs résidentes et résidents, les valeurs coopératives correspondent à leurs valeurs personnelles (30 F|7 H). Les témoignages recueillis parlent d'un intérêt pour un milieu de vie communautaire privilégiant l'entraide, la justice sociale et la mise en commun des connaissances, du matériel et des services.

Enfin, les valeurs coopératives et leurs effets sur le milieu de vie demeurent attrayants

pour plusieurs personnes. Elles rendent possible la mixité sociale et culturelle.

- Un milieu de vie soutenant pour les familles, les personnes seules et les personnes immigrantes

Selon les parents biparentaux (8 F|2 H) et monoparentaux (10 F|1 H), la coopérative d'habitation fournit un milieu de vie exceptionnel aux enfants. La coopérative semble aussi être un levier important pour briser l'isolement, notamment des personnes âgées (6 F|2 H).

« On avance en âge! Dans notre coop la moyenne d'âge est de 63 ans... La coopérative nous tient en éveil. Ce milieu de vie nous tient fonctionnels. »

Une résidente

- La présence d'une gestion collective

Une des motivations à vivre en coopérative réside dans le fait de détenir démocratiquement un contrôle sur son environnement (10 F |1H). Plusieurs (7 F|1 H) décrivent les responsabilités qui viennent avec ce mode de gestion collective comme de riches occasions de réaliser des apprentissages, par exemple participer à des comités ou siéger à un conseil d'administration. D'autres mentionnent que s'impliquer reste une occupation stimulante pendant la retraite (1F |1 H).

Deux femmes et un homme témoignent que le processus de fondation de leur coopérative stimule leur motivation.

« Il y a beaucoup de famille dans la coopérative et quand on a de jeunes enfants c'est un milieu de vie très agréable et sécuritaire : les enfants peuvent jouer, on peut s'entraider et on connaît nos voisins. »

Une résidente

Pour les personnes immigrantes, vivre en coopérative reste une expérience significative d'intégration au sein de la communauté d'accueil.

Deux femmes impliquées dans un projet de démarrage témoignent de leur choix de vivre en coopérative et de participer à sa création pour son aspect intergénérationnel.

« C'est enrichissant et formateur de travailler de façon collective sur un projet commun, à savoir penser notre prochain milieu de vie. On partage des savoirs. On apprend. »

Une femme impliquée dans un groupe en démarrage

« J'ai participé à la fondation de ma coopérative. J'avais un besoin particulier de logement accessible et adapté. Aussi, j'avais des enfants et dans mon quartier ce n'était pas évident de trouver un logement répondant à tous ces besoins, d'où l'idée de contribuer au développement d'un milieu de vie pouvant y répondre tout en respectant mes valeurs. »

Une résidente

- L'aménagement des lieux physiques

Pour des résidentes et résidents, la beauté des lieux physiques fait partie des motivations à vivre en coopérative. Par exemple, l'esthétique du logement, de la vue, son emplacement central, la présence d'équipements, comme une grande cour ou un atelier de travail.

De plus, des personnes expriment que la coopérative répond à des besoins particuliers en offrant des logements adaptés aux critères d'accessibilité universelle. Les personnes en situation de handicap ou vivant avec une maladie y retrouvent un environnement approprié à leur situation.

- Les éléments qui déclenchent l'envie de vivre en coopérative

Pour un grand nombre de personnes interviewées, l'envie de vivre en coopérative est née du fait de connaître une personne qui y résidait. D'autres ont vu leur intérêt s'éveiller à la suite d'une expérience professionnelle ou d'une implication sociale dans le milieu du logement, dans la vie associative étudiante ou dans d'autres organismes communautaires, par exemple des centres de femmes.

« Je suis impliquée au sein d'une association de locataires et d'un centre de femmes. Je suis très militante ce qui explique mon intérêt à vivre en coopérative. »

Une résidente

Enfin, alors que les femmes engagées dans un projet de démarrage souhaitent habiter dans la coopérative une fois le démarrage complété, les hommes disent ne pas participer à ce projet en vue d'y vivre, mais par intérêt professionnel et personnel. Ils se disent sensibles aux besoins de logements familiaux abordables dans le quartier où l'on implante la coopérative.

Quels sont les défis rencontrés en matière de participation ?

Les réponses à cette question des résidents et résidentes, des participants et participantes au projet de démarrage, du personnel de la FECHIMM et des intervenants et intervenantes convergeaient dans la même direction. Pour cette raison, elles ont été regroupées sous différents thèmes. Les défis communs aux hommes et aux femmes sont présentés dans un premier temps. Puis, suivent les défis propres aux femmes, pour conclure avec les défis pour les groupes en démarrage.

Les défis communs aux hommes et aux femmes

• Le difficile fonctionnement démocratique

Avant de présenter les réponses des résidentes et résidents, il convient de rappeler quelques principes de base qui guident le fonctionnement d'une coopérative d'habitation :

- Tous les membres d'une coopérative participent aux décisions de l'entreprise collective.
- Les membres exercent leur droit de vote individuel lors des assemblées générales annuelles.
- Les membres de l'assemblée générale élisent les personnes qui formeront le conseil d'administration de la coopérative.
- Le conseil d'administration se compose d'au moins cinq membres.
- Son mandat consiste à s'assurer de la bonne marche de la coopérative.
- La sélection des membres de la coopérative et des locataires figure parmi les responsabilités du conseil d'administration. Il peut cependant déléguer cette responsabilité à un comité de sélection.
- Les coopératives peuvent créer des comités thématiques sur des questions comme les finances, l'entretien et les loisirs, et ce, pour garantir une juste répartition des tâches parmi les résidentes et résidents.
- Les résidents et résidentes de la coopérative sont invités à joindre l'un de ses comités en fonction de leurs intérêts et de leurs compétences.

Plusieurs personnes interviewées considèrent la méconnaissance de ces principes de base comme un obstacle à la participation. Qu'est-ce qu'une coopérative ? Quelles sont ses valeurs ? Quelles sont les exigences pour en être membre ? En faisant le choix de vivre en coopérative, les membres s'engagent à réaliser certaines tâches et à être partie prenante de son développement. Pourtant, cet engagement ne semble pas aller de soi.

« **Quand les résident.e.s sont directement touché.e.s ou concerné.es, c'est facile de les mobiliser. Par contre, quand cela touche la coop dans son ensemble, il y a beaucoup moins d'intérêt.** »

Une résidente

« **Chez nous, il y a un manque d'implication évident qui est peut-être dû à une incompréhension du mode de vie en coop.** »

Une résidente

Selon des participants et participantes, plusieurs personnes confondent les habitations à loyer modique (HLM) avec les coopératives d'habitation. De ce fait, on oublie que les coopératives nécessitent un mode de gestion collective.

Un obstacle majeur à la participation, nommé par les personnes interviewées, reste l'ambiance irrespectueuse ou conflictuelle au sein des comités, du conseil d'administration ou lors des assemblées générales. L'analyse des résultats des entretiens révèle que cet obstacle comporte de plus grandes répercussions chez les femmes que chez les hommes. Des participantes et intervenantes rapportent en effet que des femmes vivent un manque d'écoute, se font couper la parole et se font insulter.

« Il faudrait, lors de la sélection des membres, avoir des outils pour faire la distinction entre une coop et un HLM. »

Un résident

« Il y a un manque d'écoute et de respect au sein des comités, du CA ou des AGA. On se fait couper la parole et les suggestions ne sont pas considérées. »

Une résidente

« La violence verbale, les comportements non verbaux, tels des soupirs, sont un obstacle pour la participation. »

Une intervenante

« Souvent les femmes servent de bouc émissaire lorsqu'il y a une dynamique dysfonctionnelle depuis longtemps. »

Une intervenante

Plusieurs rappellent aussi à quel point l'appropriation du pouvoir par un groupe de personnes décourage la participation. En outre, on rapporte des accrocs liés au fonctionnement démocratique, comme la rareté des assemblées générales, la fermeture d'un conseil d'administration à des suggestions de résidents et de résidentes, la présence à trop long terme des mêmes personnes dans des comités

ou au conseil d'administration. Dans certains cas, on mentionne également le fort caractère d'administrateurs ou d'administratrices, ce qui peut s'avérer intimidant.

« Je connais des situations où le CA essaye d'orienter les votes en appelant les membres de la coopérative. »

Un intervenant

« Quand le pouvoir est détenu par une personne, une *impératrice*, cela a beaucoup de répercussions sur l'implication. »

Une résidente

« C'est vraiment le CA qui chapeaute la coop : celui-ci a une position de pouvoir très forte. »

Un résident

« Je me suis impliquée dans un CA où il y avait un *chef*, une *forte tête*, qui n'était pas président, mais se croyait l'âme de la coop. Il m'appelait tout le temps pour me dire quoi faire. »

Une résidente

De nombreux participants et de nombreuses participantes témoignent aussi de la formation de « clans » dans les coopératives d'habitation plus anciennes. Des tensions surgissent alors entre les membres qui arrivent et les « anciens ». Selon des participantes et des participants, s'investir demande beaucoup d'énergie, surtout en contexte de conflit.

« Il y a un risque d'épuisement... On peut vite s'impliquer émotivement comme c'est notre milieu de vie et c'est difficile de prendre le recul nécessaire en cas de conflits. »

Une résidente

« Parfois les personnes qui sont là depuis longtemps ne sont pas toujours ouvertes à de nouvelles façons de faire. Il n'est pas facile de faire valoir une idée nouvelle. Les dynamiques entre générations et/ou anciens résidents peuvent freiner les décisions et l'engagement. »

Un résident

Quelques personnes interviewées soulignent des obstacles relatifs à la grosseur des coopératives, à l'âge des membres et à celui des bâtiments. Les coopératives plus récentes requièrent une participation soutenue des membres. Tandis que les coopératives plus anciennes sont souvent aux prises avec des conflits qui s'ajoutent à la dégradation de l'immeuble. De plus, certaines coopératives louent des logements à des locataires non membres, ce qui complexifie la gestion et la dynamique de participation.

« Je vis dans une coop d'une centaine de logements. Sa réalisation est très récente et beaucoup de décisions doivent être encore prises, ce qui demande une implication très soutenue. Il est difficile de trouver des personnes prêtes à s'engager autant. »

Un résident

Enfin, la majorité identifie la lourdeur de la bureaucratie entourant la gestion des coopératives d'habitation comme un obstacle à la participation des femmes et des hommes.

« Parmi les freins à l'implication, il y a celui du transfert de connaissances qui n'est pas bien fait ou qui ne se fait pas : quand on arrive à un nouveau poste, on est complètement livrée à nous-même et c'est encore le cas aujourd'hui. »

Une résidente

• **L'absence de transfert de savoirs**

La question du transfert des savoirs dans les conseils d'administration et les comités préoccupe l'ensemble des personnes interviewées. On constate son absence généralisée, ce qui ne favorise pas l'intégration et la participation de nouveaux membres.

« Dans les trois premières années de vie de la coopérative, sept membres fondateurs bien formés ont quitté la coopérative. Les nouvelles personnes qui sont arrivées n'avaient pas l'expérience de la participation sur un conseil d'administration. »

Une résidente

« Ce qui a été difficile dans mon engagement, c'est le manque d'encadrement. Quand j'ai occupé le poste de secrétaire, je n'ai pas eu de formation particulière ou encore d'accompagnement. »

Une résidente

L'absence d'encadrement des nouvelles résidentes et des nouveaux résidents représente un obstacle à leur participation, et ce, surtout chez les femmes même si l'implication des hommes s'en trouve aussi affectée. Quelques femmes soulignent avoir demandé de la formation, mais avoir essuyé un refus. Ce manque de formation ne favorise pas le développement des habiletés chez les hommes et surtout chez les femmes.

Une participante relate notamment son expérience « cauchemardesque » lors de son mandat sur un conseil d'administration plongé dans un climat irrespectueux. Selon cette participante, la transmission des connaissances reste un enjeu majeur : « personne n'a pris le temps de m'expliquer ce qu'être présidente impliquait ».

« **Les femmes sont plus réticentes à occuper un poste au sein d'un comité ou d'un CA lorsque les implications liées à ce dernier sont floues.** » »

Un intervenant

Des participants et des participantes aux entrevues rappellent que certaines coopératives adoptent un mode de fonctionnement majoritairement informel. Les coopératives disposent donc de peu de documentation à laquelle se référer, ce qui complexifie la transmission des connaissances. Le mode de gestion informel constitue une source d'exclusion, surtout pour les femmes. Les hommes semblent en effet accéder plus facilement aux canaux informels lorsqu'ils s'interrogent à propos de certaines décisions.

« **Le savoir, c'est le pouvoir. Dans certains domaines comme la rénovation, ce savoir est détenu par les hommes. Il est donc important de favoriser l'appropriation de ce savoir aux femmes, de le partager.** » »

Un intervenant

« **Dans notre coop règne un climat très *familial*... Les AGA sont souvent contre-productives... Il y a souvent un non-respect de l'ordre du jour.** » »

Une résidente

« **La coop n'est pas très paperasse... On n'a pas de guide d'introduction ou de procès-verbaux, par exemple suite à la tenue du comité entretien... Le fonctionnement est très informel. Pourtant on gagnerait à un fonctionnement plus structuré, je crois.** » »

Une résidente

• **La faible prise en compte des diverses réalités sociales des membres**

Une partie importante des répondantes et répondants témoigne que plusieurs coopératives ne tiennent pas compte des réalités sociales de leurs membres sur le plan de la participation notamment. Par exemple, les réalités des personnes âgées ou analphabètes, des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des personnes immigrantes ou de celles affichant des revenus ou des niveaux de scolarité différents.

« Il y a une grande méconnaissance de ce qu'est l'accessibilité universelle. Ce n'est pas seulement de rendre un logement accessible. Par exemple, une personne sourde, comment l'intègre-t-on ? Certaines personnes sont parfois très condescendantes sur ces enjeux. »

Un résident

Il en est de même des réalités spécifiques des personnes immigrantes qui rencontrent des obstacles supplémentaires à leur participation. De plus, les femmes immigrantes et « racisées », qui vivent une multiplication des oppressions, subissent plus de répercussions que les hommes dans une situation comparable.

« Actuellement, faute de pouvoir me déplacer aisément, ma participation se fait par Skype et cela n'aide pas mon implication. La personne qui s'en occupe laisse souvent le micro fermé et ne se soucie pas de comment mieux m'impliquer. »

Une résidente

Pourtant, ces personnes rencontrent des obstacles supplémentaires qui freinent leur participation. Elles doivent notamment affronter des préjugés et souffrent de discrimination, comme l'âgisme et le capacitisme qui les excluent du groupe majoritaire. Leur implication s'en trouve compromise. Par exemple, aucun mécanisme ne les exempte de tâches non adaptées à leur limitation fonctionnelle ou à leur capacité. Et, autre exemple, aucune procédure ne leur assure l'accès aux salles de réunion.

« Je suis une femme handicapée musulmane et je trouve cela difficile de faire ma place. Il y a toute une dimension intersectionnelle à ajouter. Aujourd'hui, je suis un peu démotivée sur le plan de mon engagement. Je ne fréquente pas beaucoup le comité (aménagement) et je ne suis pas toujours informée. »

Une résidente

Un certain nombre de répondantes et répondants affirme aussi que les relations entre les femmes et les hommes varient selon l'appartenance culturelle. Toutes les femmes n'ont pas atteint le même niveau d'égalité. Par exemple, la présence de certaines communautés culturelles au sein d'une coopérative peut contribuer à faire obstacle à la participation des femmes.

« Lors des réunions, ce sont surtout les personnes francophones qui parlent. Les membres des communautés culturelles sont assises en arrière et s'expriment moins. »

Une résidente

On rapporte qu'il arrive que des personnes immigrantes vivent de la discrimination lors des entrevues de sélection. On les discrimine parce qu'elles connaissent mal la culture québécoise et celle des coopératives ou parce qu'elles sont victimes de préjugés racistes.

« [...] les maris votaient pour leurs femmes en assemblée, même si elles étaient membres de la coop. Et les femmes célibataires se faisaient envoyer promener lorsqu'elles prenaient la parole. »

Une résidente

La non-maîtrise de la langue se dresse aussi comme un obstacle à la participation. Cet obstacle nuit à la prise de parole et à la compréhension du déroulement des rencontres et des règlements.

« Lors de la sélection, on retient surtout les personnes d'origine québécoise qui écrivent des belles lettres *cute*, qui donnent le goût. Les personnes qui viennent d'ailleurs vont écrire de façon plus neutre, formelle et moins *friendly*. »

Une résidente

Autre obstacle à la participation : le lien avec la formation générale et la source de revenus. Les résidentes et résidents des coopératives proviennent de milieux différents et occupent divers emplois. Des personnes font partie du personnel d'un CLSC, d'autres travaillent à Radio-Canada, d'autres dans des organismes communautaires, tandis que d'autres sont inaptes au travail et reçoivent une aide financière de dernier recours. Quelques participantes et participants rapportent que le statut professionnel engendre à l'occasion un sentiment de supériorité qui entraîne des situations d'intimidation.

« Je remarque que des femmes qui bénéficient de l'aide sociale, lorsqu'elles demandent des sous, font face à de l'ingérence et de la surveillance pour savoir si elles sont vraiment dans le besoin. »

Une résidente

« Déhiérarchiser le pouvoir, c'est efficace, je pense, pour assurer l'égalité, mais cela n'assure pas pour autant l'inclusion des personnes racisées ou peu éduquées. Tout reste à faire. »

Une résidente

Les défis propres aux femmes

- **La présence de stéréotypes sexuels et ses conséquences**

Nous entendons par stéréotype sexuel l'attribution de rôles, de comportements ou de caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité. Pour les femmes cela se traduit, entre autres, par un manque de confiance en soi et par l'apparition d'un sentiment d'imposteur lorsqu'elles acceptent des responsabilités. Au contraire, les hommes voient peu de limites quant à leurs possibilités et estiment bien souvent que l'espace public leur appartient.

Le « syndrome de l'imposteur »

L'expression d'un sentiment d'incompétence émerge des propos de nombreuses femmes rencontrées dans le cadre de ce projet. Les femmes disent douter plus de leurs compétences que les hommes. Elles croient souvent que ce qu'elles pensent ne vaut pas la peine d'être dit et elles manquent fréquemment de confiance en elles. Les paroles des hommes semblent donc plus écoutées et influentes que celles des femmes au sein des coopératives.

Contrairement à la majorité des hommes, les femmes témoignent qu'elles ne se sentent pas suffisamment outillées. La prise de parole et les savoirs restent des instruments importants pour exercer le pouvoir. Et, pour occuper leur place, les femmes ressentent l'obligation de faire des apprentissages. D'ailleurs, plusieurs participants reconnaissent leur avantage (qui sont des privilèges) du fait qu'ils ont appris à se sentir à l'aise et à croire en leurs capacités lors de leur socialisation.

« Nous savons que dans les milieux mixtes, les femmes parfois n'osent pas y aller et prendre la parole, notamment dans les conseils d'administration. »

Une intervenante

« La prise de parole est une forme de pouvoir. Dans une coop, tout le monde ne peut avoir les mêmes habiletés. Mais il est sûr que l'habileté politique, de prendre la parole, de comprendre les lois, ce sont des instruments de pouvoir très puissants. »

Une résidente

Plusieurs résidentes disent aussi avoir peur des responsabilités rattachées au conseil d'administration. Elles se sentent notamment sous pression lorsqu'elles sont en position de pouvoir. Elles craignent entre autres les répercussions quand vient le temps d'effectuer des choix difficiles, par exemple l'expulsion d'un membre parce qu'il n'a pas payé son loyer ou l'expulsion d'un membre malade ou en perte d'autonomie. Ces situations sont particulièrement complexes à vivre lorsque les décisions reposent sur leurs seules épaules. À l'opposé, les hommes rencontrés remettent moins leurs compétences en question et se sentent plus à l'aise en situation d'autorité.

Une répartition des tâches stéréotypée

L'analyse des résultats de la consultation permet de constater que plusieurs femmes se dirigent vers des postes, ou des responsabilités, qui confirment leurs savoirs et leurs aptitudes. La répartition des rôles au sein de la coopérative s'en trouve stéréotypée. Tandis que plus de femmes occupent les fonctions de secrétaires et participent au comité bon voisinage, on remarque une plus grande présence des hommes dans les comités qui gèrent l'entretien des bâtiments.

« Les hommes s'investissent plus sur le comité entretien. »

Un résident

La remise en cause du pouvoir et des responsabilités des femmes et ses dérives sexistes

Un certain nombre de résidentes et de résidents évoque la présence de préjugés sexistes dans les coopératives. L'exemple fréquent rapporté est que les femmes sur les comités d'entretien doivent subir le paternalisme de certains hommes et ne sont pas écoutées. Les participantes relatent des situations lors desquelles des hommes ont été mandatés pour « passer derrière elles », soit vérifier leur travail. Par ailleurs, certaines ont dû faire face à des modes de fonctionnement patriarcaux et à des problèmes de communication entre les femmes et les hommes. Des participantes disent rencontrer souvent une opposition passive dans les situations où elles questionnent et avancent des propositions. Certaines participantes soulignent que des hommes ont du mal à « entendre » les femmes. D'autres hommes seraient incapables de voir une femme en position d'autorité et d'autres seraient « machos » et vulgaires. Enfin, les femmes faisant respecter les règles seraient décrites comme rigides et ne seraient pas appréciées.

« [...] quand un homme prend une initiative, il a tendance à tasser les femmes. »

Une résidente

« J'occupais le poste de présidente et pour certains résidents une femme ne pouvait pas occuper un poste de pouvoir. J'ai vécu du sexisme, de l'intimidation et d'autres femmes impliquées dans des comités ont vécu des situations similaires. »

Une résidente

- **Le refus de prendre en compte les réalités vécues par les femmes**

Un obstacle rencontré et nommé en matière de participation est le refus de prendre en considération les différentes réalités vécues par les femmes dans le fonctionnement des coopératives.

Les participantes identifient également comme un obstacle le fait que les organismes de soutien aux coopératives méconnaissent l'analyse différenciée des sexes et ne tiennent pas suffisamment compte des réalités spécifiques des femmes. Par exemple, deux participantes relatent que le GRT impliqué lors du démarrage de leur coopérative insistait pour que cette dernière adopte un mode de fonctionnement pyramidal. Le GRT voulait aussi que la coopérative fasse fi d'une politique sur les limitations fonctionnelles et de la féminisation des documents.

« Nous avons travaillé sur notre cahier de membres avec le soutien de la FECHIMM. Cela avait été une séance très intense. Nous voulions ici un membership le plus égalitaire possible alors que la FECHIMM avait une vision plus conservatrice... Idem du côté des GRT, qui valorisaient fortement le pouvoir du CA et qui avaient une vision d'une AGA juste faite pour entériner les états financiers. »

Une résidente

• **La difficile conciliation entre le travail, la famille et l'implication**

Un obstacle identifié par une grande majorité des femmes est la conciliation entre le travail, la famille et l'implication dans la coopérative. Une réalité particulièrement tangible pour les jeunes familles et les familles monoparentales. De la multiplication des tâches résulte un manque de temps pour la participation au sein des comités, du conseil d'administration ou à des formations. Ces familles trouvent difficile de maintenir l'équilibre entre la vie personnelle et la vie coopérative.

« **Je rencontre souvent des femmes brûlées, elles se donnent et font beaucoup de compromis sur leur vie personnelle.** »

Une intervenante

« **Pour les personnes salariées à temps plein, c'est un engagement très prenant. Un choix doit être fait entre l'engagement ou le temps passé en famille.** »

Une résidente

« **La période où je me suis le moins impliquée coïncidait avec mon statut de mère monoparentale.** »

Une résidente

La participation signifie aussi pour plusieurs une augmentation des obligations. Surtout si l'on tient compte que la responsabilité des tâches domestiques incombe encore principalement aux femmes.

Aussi, en l'absence de service de garde, les familles biparentales doivent emmener les enfants aux rencontres et aux corvées. Et les personnes qui participent à ces réunions ou à ces tâches témoignent de certaines difficultés liées à la présence des enfants.

Les familles monoparentales, en majorité dirigée par des femmes et en grand nombre au sein des coopératives, se mesurent à un défi supplémentaire lorsque les réunions se tiennent à l'extérieur de la coopérative et qu'elles finissent tard.

Enfin, il semble ardu de concilier l'horaire des jeunes familles avec celui des personnes retraitées. Ce défi peut influencer la participation des unes et des autres.

La compréhension différente chez les hommes et les femmes de l'engagement et du pouvoir

Il se dégage des propos des résidentes qu'elles se sentent très préoccupées par l'importance de l'engagement dans une coopérative qui représente, à leurs yeux, un milieu de vie. Leur sens du devoir semble plus palpable. Ainsi, elles n'hésitent pas à s'impliquer davantage afin de combler les déficits de participation.

« Lors d'une AG de la coopérative où il y a un manque de participation, les femmes se portent candidates pour sauver le poste (au 2^e tour). »

Une résidente

En général, les femmes s'impliquent à fond. Tandis que les hommes s'engagent de manière plus ponctuelle. Les femmes expriment aussi plus facilement leur mécontentement lorsque des membres ne participent pas équitablement aux tâches.

Des personnes consultées rapportent que les femmes et les hommes ne gèrent pas les conflits de la même façon. Voilà une explication possible au fait que les femmes suivent en plus grand nombre les formations portant sur la gestion de conflits et la médiation.

« Les femmes semblent faire preuve de plus d'ouverture à remettre en question leur mode de communication, de prévention et de gestion de conflits. »

Une résidente

Un autre obstacle rencontré est l'impact de la socialisation différente des femmes et des hommes. Par exemple, la prise de parole se vivra d'une autre manière selon qu' est une femme ou un homme. Souvent les femmes se sentent plus incompetentes que les hommes. Pour plusieurs d'entre elles, la prise de parole et la délibération représentent un processus d'apprentissage long et complexe.

Quelques participantes et participants estiment que le pouvoir des femmes reste moins visible et associé au prestige.

Plusieurs des résidents et résidentes soulignent que de nombreuses personnes impliquées dans les coopératives viennent du milieu communautaire, où la notion de pouvoir semble plutôt tabou. Ces personnes portent un idéal, une utopie du pouvoir égal entre tous et toutes, alors que ce n'est pas le cas dans la réalité.

« Tout le monde arrive dans une coop avec son bagage de vie, sans nécessairement avoir appris à communiquer de façon respectueuse. Le fait de nier la présence de rapport de pouvoir inégalitaire ne veut pas dire ne pas l'exercer, parfois même de façon violente. »

Une résidente

Plus généralement, les personnes interviewées rapportent la présence d'une culture masculine du pouvoir, réelle ou perçue, façonnée par la tradition. Une culture qui s'exprime par exemple par de la misogynie, du temps de parole accaparé par les hommes et plus de crédit accordé aux idées des hommes.

La violence, l'intimidation et le harcèlement sexuel

Plusieurs personnes interrogées disent avoir vécu de nombreuses tensions lors de leur implication au sein de la coopérative. Elles confient leur manque d'habiletés de communication et leur manque d'outils pour régler certaines situations problématiques avant qu'elles ne tournent à la violence.

« Les femmes semblent faire preuve de plus d'ouverture à remettre en question leur mode de communication, de prévention et de gestion de conflits. »

Une résidente

« Une femme animait alors qu'un membre violent et intimidant intervenait sans arrêt. »

Une résidente

Une majorité de participantes relate la présence, lors des différentes réunions, de violence verbale et de comportements non verbaux intimidants comme des soupirs ou des commentaires entre deux personnes. Elles constatent que ces éléments constituent des obstacles à leur implication. Selon ce qu'elles rapportent, les femmes seraient plus souvent caricaturées et victimes de dénigrement.

Selon les personnes interviewées, il ne serait pas rare qu'une présidente ou une trésorière prenne la parole et qu'un homme « passe des commentaires » à ses côtés.

Il semble que le degré de participation de certaines femmes puisse être influencé par la peur des conflits avec le voisinage. Les femmes se disent plus sensibles aux situations conflictuelles et n'osent pas les aborder de front. Elles préfèrent se taire ou se retirer.

Autre contexte difficile à gérer, l'impossibilité de se retirer lorsqu'un conflit éclate et que la réunion se déroule chez soi. Alors, que faire en situation d'intimidation ?

Les cas d'intimidation se trouvent en effet souvent provoqués par la proximité des membres de la coopérative. On soulève d'ailleurs la difficulté d'établir une frontière entre l'espace public et partagé et l'espace privé (son logement). Les femmes interrogées ont dit vouloir participer à une réflexion collective sur ce sujet.

Les défis pour les groupes en démarrage

Les témoignages des participantes et participants permettent de mettre en lumière deux éléments qui font obstacle à la poursuite de l'implication lors du démarrage d'une coopérative d'habitation, soit la lourdeur du processus et les forces et les faiblesses lors de l'accompagnement.

La lourdeur du processus

Les personnes interviewées rapportent d'abord la lourdeur et la longueur du processus de démarrage. La réalisation du projet peut prendre plusieurs années. Ce processus s'accompagne souvent d'un roulement parmi les membres fondateurs et fondatrices et parmi le personnel des GRT, avec qui le lien est très important. On décrit le processus comme un passage obligé, mais formateur.

« Cela fait des années que nous travaillons sur ce projet. Le processus est difficile puisque le projet n'a pas encore de terrain, c'est comme s'il n'existait pas. »

Une participante

Souvent, les personnes à l'origine du projet l'ont abandonné. Et les nouvelles personnes s'engagent dans le projet alors que la plupart des décisions ont été prises. Elles doivent donc apprendre « sur le tas », même si le GRT reste très présent.

Certaines participantes énumèrent les points que le GRT devrait prendre en compte lors du processus de démarrage :

- Le rythme intense des rencontres qui peut s'avérer pénible à suivre.
- Les problèmes de santé physique, par exemple la difficulté de s'asseoir pendant de longues heures.
- Les embûches liées au transport.
- L'impossibilité pour certaines personnes de communiquer par courriel.
- Le cadre souvent très formel des rencontres qui peut se révéler intimidant pour des personnes ayant du mal à prendre la parole.

*Les forces et les faiblesses
de l'accompagnement*

Les personnes interviewées soulignent la nécessité du soutien constant de groupes accompagnateurs compétents et disponibles. La réussite du projet dépend pour plusieurs de la qualité de l'accompagnement des différents groupes (GRT, comité logement, FECHIMM). La cohésion et la compétence du groupe porteur demeurent primordiales.

« J'aimerais que le GRT
fournisse plus d'information
et d'encadrement. »

Une participante

Une participante relate son expérience qui démontre l'importance de l'accompagnement. Celle-ci a participé à une séance d'information offerte par la FECHIMM sur la Loi sur les coopératives. L'équipe de démarrage était aussi suivie par un GRT, même si au début du processus, le GRT ne semblait pas impliqué officiellement. Finalement, le personnel du GRT a fourni de bons conseils, qui ont porté fruit.

Pour certaines participantes, il importe de discuter assez tôt du fonctionnement de la coopérative, de son mode de gestion, de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les instances de la coopérative et des critères de sélection des membres. Pour ces participantes, le groupe accompagnateur devrait avoir pour mandat de susciter et d'animer les discussions sur ces sujets.

DES SUGGESTIONS DE BONNES PRATIQUES NOMMÉES PAR LES PERSONNES INTERVIEWÉES EN VUE D'AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES FEMMES

Le matériel recueilli est regroupé en fonction des structures qui peuvent assurer la mise en œuvre des bonnes pratiques suggérées. Ces suggestions touchent à plusieurs dimensions, comme la gouvernance, la prise de parole des femmes, la conciliation travail-famille, le réseautage des femmes, le transfert des savoirs et la formation.

COOPÉRATIVES	COMITÉ FEMMES DE LA FECHIMM	FECHIMM	GROUPES DE RESSOURCES TECHNIQUES (GRT)
<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un service de garde, rembourser les frais de garde ou exempter de tâches les personnes qui ont la garde des enfants, par exemple lors d'une corvée. Un budget genré prendrait en compte ce type de mesures⁷. • Fixer les dates des assemblées et des rencontres longtemps à l'avance afin de favoriser la conciliation travail-famille et l'implication ou la participation. • Choisir des heures et des jours de rencontres qui conviennent mieux aux jeunes familles et aux femmes cheffes de famille. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la visibilité du comité. • Soutenir le réseautage des femmes au sein des coopératives et entre les coopératives. • Créer des comités femmes au sein des coopératives pour échanger sur les enjeux spécifiques aux femmes. • Encourager les femmes à suivre la formation sur l'entretien. • Offrir un mentorat aux femmes voulant s'impliquer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mener une réflexion avec les coopératives sur la diminution de la participation, sur ses causes, et les solutions pour contrer cette diminution. • Revoir les contenus des formations pour les adapter à la perspective d'ADS+. • Adapter les formations, les conseils et les accompagnements offerts par les GRT et la FECHIMM aux réalités des femmes et tenter de les rejoindre davantage. • Développer d'autres types de formation, par exemple sur les modes de gouvernance que sont la cogestion ou l'autogestion. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les formations, les conseils, et les accompagnements offerts par les GRT et la FECHIMM aux réalités des femmes et tenter de les rejoindre davantage. • Créer un lexique pour faciliter l'intégration et la prise de parole des nouvelles résidentes et nouveaux résidents. • S'assurer de la rotation sur les comités et les conseils d'administration. • Adopter un mode d'animation des rencontres et des assemblées qui favorise la prise de parole tant des femmes que des hommes.

⁷ Un budget tenant compte des réalités différentes entre les hommes et les femmes.

<ul style="list-style-type: none"> • Tenir les rencontres dans une salle commune de la coopérative. • Impliquer les enfants dans la vie coopérative. Par exemple, créer un comité jeunesse, tenir une assemblée générale des jeunes. • Adopter une animation qui permettra à chacune et à chacun de prendre la parole, par exemple, alterner les tours de parole entre les femmes et les hommes lors des assemblées. • Instaurer autant que possible la parité dans les comités et au sein du conseil d'administration. • Favoriser des modes de décision par consensus plutôt qu'à la majorité. • Favoriser un mode de gestion le plus horizontal possible, ainsi qu'un partage des responsabilités et du pouvoir. L'assemblée générale doit détenir plus de pouvoir que le conseil d'administration. • Organiser des événements informels auxquels sont conviées des personnes moins impliquées, par exemple des activités ludiques ou pour les enfants afin d'offrir une pause aux parents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les liens entre les coopératives d'habitation et le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal qui a mis sur pied une exposition itinérante sur les violences subies par les femmes au sein du logement. • Organiser une journée de reconnaissance réunissant plusieurs coopératives autour des valeurs du mouvement, journée qui porterait sur l'implication des femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un volet éducationnel qui aura pour mandat de responsabiliser et de favoriser le développement de compétences et de créer des outils d'intégration pour les nouvelles résidentes et les nouveaux résidents, par exemple un guide à la vie démocratique. • Favoriser les échanges entre les coopératives afin de partager les bons coups, relever les défis, et augmenter les liens entre les coopératives et la FECHIMM. • Rendre accessible une liste de personnes de diverses professions recommandées par la FECHIMM • Développer une formation sur l'accessibilité universelle et sur la façon d'inclure les personnes vivant avec un handicap ou une incapacité. • Développer une formation destinée aux intervenants et intervenantes sur l'ADS+ afin d'aborder les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, le sexisme, les préjugés, les discriminations et les réalités distinctes des femmes et des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter des mesures de conciliation travail-famille afin de favoriser la participation des femmes et des jeunes familles. • Favoriser le réseautage entre les groupes en démarrage et les coopératives déjà existantes. • Organiser des activités de coaching. • Organiser des événements informels inclusifs pour maintenir la motivation au sein des comités de démarrage.
---	---	---	---

COOPÉRATIVES	COMITÉ FEMMES DE LA FECHIMM	FECHIMM	GROUPES DE RESSOURCES TECHNIQUES (GRT)
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre sur pied un comité de la diversité qui permettra de contrer les préjugés et de travailler sur des sujets comme la communication non violente. • S'assurer que l'ensemble des membres du conseil d'administration signe les documents sujets à controverse, comme un avis d'éviction, ou encore qu'ils soient signés par une personne extérieure. • Assurer une rotation au sein des comités et du conseil d'administration afin que toutes et tous puissent bénéficier d'un maximum d'apprentissages et pour éviter la concentration du pouvoir et la cristallisation des conflits. • Adopter des mesures de discrimination positive, comme des quotas, pour déterminer le nombre de femmes et d'hommes sur les conseils d'administration. Mettre de l'avant l'importance de rechercher un équilibre femmes-hommes et une représentativité proportionnelle parce qu'ils sont bénéfiques à la bonne gestion de la coopérative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une formation destinée aux intervenants et intervenantes sur l'ADS+ afin d'aborder les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, le sexisme, les préjugés, les discriminations et les réalités distinctes des femmes et des hommes. • Offrir des formations sur les rôles et les responsabilités des membres d'un conseil d'administration, la communication, le civisme et les codes de procédures adaptées aux coops. • Susciter la participation des membres des coopératives aux formations. • Prévoir une politique pour gérer les situations de violence conjugale et d'agression sexuelle. • Soutenir l'instauration de l'accessibilité universelle au sein des coopératives et promouvoir le <i>Guide des ressources sur l'accessibilité universelle</i> de la FECHIMM. 		

<ul style="list-style-type: none"> • Miser sur le travail collectif plutôt qu'individuel, tant au chapitre des responsabilités que des tâches. • Respecter la Loi sur les coopératives ainsi que les valeurs inhérentes aux coopératives. • Respecter les mécanismes de prise de décision. • Rembourser le dîner lors des corvées. • Se doter d'un code d'éthique. • Aménager une boîte postale au sein de la coopérative pour les personnes âgées. • Utiliser Skype lors des assemblées générales pour faciliter la participation des personnes à mobilité réduite. • Démonthifier les responsabilités et les tâches du conseil d'administration en invitant les membres à observer les réunions. • Appliquer des mesures de discrimination positive lors de la sélection de membres. À titre d'exemple, prioriser les personnes discriminées sur le marché locatif privé, comme les mères monoparentales, les femmes racisées, les personnes à statut précaire, les personnes âgées et celles ayant des limitations fonctionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une instance indépendante des coopératives d'habitation, du type Régie du logement, pour encadrer les relations entre les membres et le conseil d'administration. • Distribuer des outils accessibles, comme le document <i>Vivre en coop</i> de la FECHIMM, au moment de la sélection des membres, afin de faciliter la distinction entre les coopératives et les habitations à loyer modique. Rendre obligatoire une formation préalable à la vie en coopérative. • Compiler des données sexuées et les utiliser pour documenter la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. • Offrir des formations qui inciteront les femmes à prendre leur place. 	
--	--	--

RECOMMANDATIONS

Les recommandations formulées par le comité de coordination du projet découlent de la littérature, ainsi que des consultations menées auprès des résidentes et résidents de coopératives d'habitation, mais aussi des échanges avec des intervenants et intervenantes de groupes de soutien et de développement des coopératives d'habitation.

Ces recommandations s'adressent aux porteurs du projet et à leurs réseaux, c'est-à-dire :

- la Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain ;
- la Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval ;
- le Comité logement Lachine-LaSalle ;
- et le Réseau 2000 + Groupe de ressources techniques.

Elles seront aussi utiles aux coopératives d'habitation et à leurs résidentes et résidents, ainsi qu'aux membres du comité femmes de la FECHIMM.

Les recommandations s'articulent autour des principaux enjeux et besoins identifiés dans ce rapport. Elles font figure d'orientations qui guideront le travail pour contrer les barrières systémiques empêchant la pleine participation des femmes dans les coopératives d'habitation. La deuxième étape du projet « Présence des femmes » permettra d'opérationnaliser certaines de ces recommandations.

- Appliquer de façon systématique une analyse genrée, du type de l'analyse comparative et intersectionnelle entre les sexes (ACS+), lors de l'élaboration et de l'évaluation des politiques en matière de logement.
- Documenter et analyser, sous l'angle de l'ACS+, les outils juridiques, les programmes et les politiques encadrant les coopératives d'habitation.
- Mettre en place des outils et des stratégies visant la parité et la diversité dans les instances décisionnelles des acteurs et actrices du milieu du logement.

	<p>LA FECHIMM</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'outiller pour recueillir des données sexospécifiques dans le secteur de l'habitat coopératif et en systématiser la collecte et l'analyse. 	<p>LE COMITÉ FEMMES DE LA FECHIMM</p>	<p>LES GROUPES DE SOUTIEN Groupes de ressources techniques (GRT) et comités logement (CL)</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'outiller pour recueillir des données sexospécifiques dans le secteur de l'habitat coopératif et en systématiser la collecte et l'analyse. 	<p>LES COOPÉRATIVES ET LEURS RÉSIDENTES ET RESIDENTS</p>
--	--	--	--	---

RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES

ENJEUX	LA FECHIMM	LE COMITÉ FEMMES DE LA FECHIMM	LES GROUPES DE SOUTIEN Groupes de ressources techniques (GRT) et comités logement (CL)	LES COOPÉRATIVES ET LEURS RÉSIDENTES ET RESIDENTS
<p>Autour des enjeux relatifs à la conciliation travail-famille et l'implication, ci-contre nommée CTFI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter et bonifier l'offre et les contenus de formation de la FECHIMM en tenant compte des enjeux relatifs à la CTFI. • Adopter dans ses propres instances des pratiques en tenant compte des enjeux relatifs à la CTFI, comme l'adoption d'une politique de conciliation travail-famille. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documenter les enjeux relatifs à la CTFI dans les coopératives et formuler des recommandations aux instances de la FECHIMM et aux coopératives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter et bonifier les contenus des formations des GRTs et des CLs en tenant compte des enjeux relatifs à la CTFI. • Inciter les coopératives dès leur fondation à s'outiller en matière de CTFI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des outils et des politiques qui favorisent la conciliation travail-famille au sein des coopératives, comme des services de garde pris en charge par la coopérative.
<p>Autour des enjeux relatifs aux stéréotypes sexistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le personnel de la FECHIMM aux enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité. Plus spécifiquement, former le personnel à l'ACS+ et l'accompagner lors de son application. 		<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le personnel des CLs et des GRTs aux enjeux de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité. Plus spécifiquement, former le personnel à l'ACS+. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les membres des coopératives aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité. • Favoriser l'adoption de pratiques égalitaires et inclusives dans les coopératives, comme l'inscription dans le préambule des règlements généraux des principes d'égalité entre les hommes et les femmes.

<p>Autour des enjeux relatifs à la violence, au harcèlement et à l'intimidation envers les femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Outiller la FECHIMM et son personnel sur cet enjeu afin de mieux définir la violence, la prévenir et la sanctionner. Pour ce faire, collaborer avec les ressources du milieu. • Outiller les coopératives en prévention des violences et du harcèlement, comme se doter d'un code d'éthique ou d'une politique «tolérance zéro». 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le travail du comité femmes quant à la rédaction et à la diffusion d'un guide de ressources en matière de violence et de harcèlement. • Poursuivre le travail du comité femmes quant à la mise en place de règles, de moyens et de procédures en matière de prévention de la violence et du harcèlement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le personnel des CLs et des GRTs à cet enjeu afin de mieux définir la violence, la prévenir et la sanctionner. Pour ce faire, collaborer avec les ressources du milieu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des espaces sécuritaires, non mixtes, au sein des coopératives, comme des ateliers dédiés aux femmes ou des comités femmes. • Rendre disponible les ressources utiles en matière de violence conjugale et sexuelle. • Adopter des règles, des procédures et un fonctionnement qui permettent de prévenir les situations de violences et de harcèlement.
<p>Autour des enjeux relatifs au manque de confiance en soi et aux compétences des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir et outiller les femmes afin qu'elles occupent la place qui leur revient, comme offrir un coaching, un mentorat et développer leur leadership. • Outiller les coopératives en vue du transfert des savoirs et des connaissances, comme proposer une politique type pour l'intégration des membres, ou encore soutenir le marrainage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le réseautage des résidentes et multiplier les espaces d'échange et de rencontre. 		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des moyens pour favoriser la prise de parole des femmes, comme l'alternance des tours de parole en assemblée. • Mettre en place des outils pour favoriser le transfert des savoirs et des connaissances, comme un cahier de charge de l'entretien des bâtisses, un budget pour soutenir la formation des femmes dans des tâches dites « non traditionnelles ».

<p>ENJEUX</p> <p>Autour des enjeux relatifs au manque de confiance en soi et aux compétences des femmes</p>	<p>LA FECHIMM</p> <ul style="list-style-type: none"> Favoriser auprès des femmes le développement de compétences dites « non traditionnelles », comme les inviter à participer au comité d'entretien, leur offrir des formations à cet effet, mettre à leur disposition une vidéo-thèque sur les compétences à acquérir (réparation, modèle de documents de soumission, etc.). 	<p>LE COMITÉ FEMMES DE LA FECHIMM</p>	<p>LES GROUPES DE SOUTIEN Groupes de ressources techniques (GRT) et comités logement (CL)</p>	<p>LES COOPÉRATIVES ET LEURS RÉSIDENTES ET RESIDENTS</p>
---	--	--	--	---

CONCLUSION

Avec ce rapport d'évaluation des besoins, nous constatons qu'il existe des barrières systémiques empêchant une pleine participation des femmes au sein des coopératives d'habitation. Plus généralement, ce travail de collecte de données tant quantitatives que qualitatives est venu confirmer que la question de l'implication des femmes et les enjeux rencontrés par elles n'a jamais fait l'objet d'actions ciblées au sein de l'habitat coopératif pourtant les défis rencontrés par celles-ci sont nombreux. Il importe désormais de travailler collectivement à développer des outils et des stratégies assurant une participation égalitaire et inclusive au sein des coopératives d'habitation. Ce rapport d'évaluation des besoins servira de cadre de travail pour le comité de coordination du projet pour la suite de la démarche. Parmi les actions qui seront menées à court et moyen terme, nommons :

- La présentation des recommandations émises auprès des acteurs concernés;
- Le développement d'outils et plus spécifiquement d'une offre de formations aux porteurs de projet et à leur réseau élargi afin de prendre en compte les réalités des femmes dans leur intervention auprès des coopératives;
- La mobilisation des résidentes autour des résultats de ce rapport afin de définir avec elles objectifs, priorités et moyens d'actions à déployer au sein des coopératives.

L'analyse comparative selon les sexes et intersectionnelle (ACS+) demeure le fil d'Ariane des actions à venir. Cet outil novateur au service de l'égalité permettra d'enrichir les savoirs et les expérimentations des résidentes et des résidents, mais aussi les modes d'intervention des organismes de soutien à l'habitat coopératif.

« Il importe désormais de travailler collectivement à développer des outils et des stratégies assurant une participation égalitaire et inclusive au sein des coopératives d'habitation. »

BIBLIOGRAPHIE

Angers, M. (2003). L'éducation selon notre sexe : L'étude du contenu sexué de la socialisation. Dans M. Angers (dir.), *Se connaître autrement grâce à la sociologie : une initiation aux rapports individu et société* (p. 85-103). Montréal : Éditions Saint-Martin.

Bouchard, M. (2001). *Le logement coopératif au Québec : entre continuité et innovation*. Montréal : Alliances de recherche universités-communautés en économie sociale. Repéré à <http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/R-01-2001.pdf>

Bouchard, M. et Gagnon, M. (1998). *L'habilitation (empowerment) dans les organisations coopératives : cinq cas de gestion de coopératives d'habitation* (Rapport n° 1298-099). Montréal, Québec : Chaire de coopération Guy-Bernier de l'Université du Québec à Montréal.

Bouchard, M., Frohn, W. et Morin, R. (2010). Le logement communautaire au Québec : apports et limites d'une innovation sociale. *Lien social et Politiques*, (63), p. 93–103.

CECODHAS Housing Europe et ACI Habitation. (2012). *Profils d'un mouvement : Les coopératives d'habitation dans le monde*. Repéré à <http://www.housingeurope.eu/resource-115/profiles-of-a-movement>

Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes (CRI-VIFF) (s.d.). <https://www.criviff.qc.ca/fr/definition-de-la-violence>

Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal (CÉAF). (2014). *Femmes et logement*. Repéré à <http://www.ceaf-montreal.qc.ca/public/2014/04/femmes-et-logement.html>

Chambre des communes du Canada. (2017). *Briser le cycle : Une étude sur la réduction de la pauvreté. Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées*. Repéré à <https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/HUMA/rapport-7>

Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). (2013). *Offre et besoins en logements sociaux et abordables dans le Grand Montréal. Cahiers Métropolitains*, (3). Repéré à http://cmm.qc.ca/fileadmin/user_upload/periodique/cahiersMetropolitains_no03.pdf

Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). (2015). *Plan d'action métropolitain pour le logement et abordable, 2015-2020*. Repéré à http://cmm.qc.ca/fileadmin/user_upload/documents/20150618_pamlsa-2015-2020.pdf

Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH). (2013). Enquête sur le profil socioéconomique des résidents de coopératives d'habitation – 2012. Repéré à <http://www.cooperativehabitation.coop/wp-content/uploads/2015/01/Enquête-socioéconomique-2012.pdf>

Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH). (2017). Historique. Repéré à <http://www.cooperativehabitation.coop/a-propos-de-nous/mouvement/notre-histoire/>

Conseil des Montréalaises. (2006). Les femmes et le logement à Montréal : Portrait de la situation. Repéré à http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/97899.pdf

Conseil du statut de la femme (2010) Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin. Repéré à : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume-de-letude-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>

Conseil du statut de la femme (2013). Les femmes dans la gouvernance des entreprises et dans les institutions démocratiques (Laurentides). Repéré à : <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/femmes-gouvernance-Laurentides-2013-CLEAN1.html>

Conseil du statut de la femme. (2014). Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises. Repéré à <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.pdf>

Conseil du statut de la femme (2017). Portrait des Québécoises en 8 temps – Édition 2017. Repéré à : <https://www.csf.gouv.qc.ca/article/2017/06/12/portrait-des-quebecoises-en-8-temps-2017/>

Crevier, Julie (2017). Participation des femmes au sein des instances décisionnelles des entreprises collectives. Activité synthèse de la Maîtrise en administration (ESG810X)

Des carries, Francine (2006). « La construction sociale des différences sexuelles : Du côté des petites filles », Acte du colloque 2006 : De la crinoline au string, Montréal, Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.

Desroches, M.-È. (2014). Transformation des quartiers centraux, mobilisations et évolution du droit à la ville des femmes : étude de cas du quartier Sainte-Marie à Montréal (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal). Repéré à <http://www.archipel.uqam.ca/7232/1/M13722.pdf>

Fédération de l'habitation coopérative du Canada (FHCC). (2017). Historique des coopératives d'habitation. Repéré à <https://chfcanada.coop/fr/a-propos-de-lhabitation-cooperative/historique-des-cooperatives-dhabitation/>

Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FÉCHIMM). (2017-a). Comité femmes. Repéré à <http://fechimm.coop/fr/comite-femmes>

Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FÉCHIMM). (2017-b). Place aux femmes. CITÉCOOP, 4(7), p. 21-29.

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes. (s.d.) Définitions importantes. Repéré à : <http://fede.qc.ca/definitions-importantes>

Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (2015). Femmes, logement et pauvreté. Repéré à <http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Femmes-logement-et-pauvrete.pdf>

Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (s.d.-a). Historique. Repéré à <http://www.frapru.qc.ca/a-propos/historique/>

Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (s.d.-b). Logement au Québec : Femme et pauvreté. Repéré à http://bv.cdeacf.ca/bvdoc.php?no=2004_11_0508&col=EA&format=htm&ver=old

Guéricolas, P. (1999). La Place qu'elles occupent. L'Écho-hop! d'habitation, 4(4), p. D-2.

Lamoureux, Henri, Lavoie, Jocelyne, Mayer, Robert et Jean Panet-Ramond, 1996. La pratique de l'action communautaire. Sainte-Foy, Presses de l'université du Québec.

MacPherson, I. (s.d.). The History of the Canadian Co-operative Movement: A Summary, a Little Historiography, and Some Issues.

Magnan, M, St-Onge, S. (2010) Les femmes au sein des conseils d'administration : Un bilan des connaissances, Montréal CIRANO, Série scientifique, 39 pages

Maisonneuve, D. (2004). Citoyennes engagées et prises de décisions dans la cité. Liens social et Politiques – RIAC, (51), p. 83-95.

Pearson, L. F. (1988). The Architectural and Social History of Cooperative Living. New York : St. Martin's Press.

Relais-femmes (s.d.). La relation des femmes avec le pouvoir. Repéré à http://www.mauriciennes.ca/telecharger/formation_relation_femmes_pouvoir.pdf

Relais-femmes (2008). L'intervention en contexte de milieu de vie. L'empowerment. Fiche synthèse.

Réseau québécois des OSBL d'habitation (RQOH). (2017). Au Québec, l'égalité parfaite? Repéré à <https://rqoh.com/au-quebec-egalite-parfaite/>

Réseau québécois des OSBL d'habitation (RQOH). (s.d.). Femmes en OSBL d'habitation. Repéré à <https://rqoh.com/femmes-en-osbl-dhabitation/>

Réseau québécois des OSBL d'habitation (RQOH). (2018). Guide pour prévenir les violences et le harcèlement envers les femmes dans les OSBL d'habitation. Repéré à : https://rqoh.com/wp-content/uploads/2018/01/RQOH_Guide_prevenir_violences_et_harcèlement_envers_femmes_OSBL-H_web.pdf

Secrétariat à la condition féminine. (2017). Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021. Repéré à http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Strategie_Egalite/strategie-egalite-2021.pdf

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). (2002). État des connaissances sur la discrimination dans le logement. Le point en recherche, série socioéconomique 104. Repéré à <https://www.cmhc-schl.gc.ca/publications/fr/rh-pr/socio/socio104-f.pdf>

Société d'habitation du Québec (SHQ). (2012). Les femmes et le logement : Un pas de plus vers l'égalité. Une analyse graphique et différenciée selon le sexe du soutien de ménage. Repéré à <http://www.habitation.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/publications/0000021513.pdf>

Stauch, J. H. (1997). Resident Participation in Non-Profit Housing : A Case Study (Mémoire de maîtrise, Université de Calgary). Repéré à http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk2/tape15/PQDD_0008/MQ26777.pdf

Trottier, Sandra, 2001, Trousse de formation sur la gestion féministe à l'intention des groupes de femmes et groupes communautaires, Montréal, L'R des Centres de femmes

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2015). La Charte de Genève des Nations Unies sur le logement durable : Garantir à tous l'accès à un logement convenable, de qualité adéquate, abordable et salubre, (E/ECE/1478/Rev.1).

UN-Habitat. (2014). Women and Housing: Towards Inclusive Cities (Publication n° HS/042/14E). Repéré à <https://unhabitat.org/books/women-and-housing-towards-inclusive-cities/>

Wekerle, G. R. (1988). Canadian Women's Housing Cooperatives : Case Studies in Physical and Social Innovation. Dans C. Andrew et B. Moore Milroy (dir.), Life Spaces : Gender, Household, Employment (p. 102-140). Vancouver : University of British Columbia Press.

YWCA Canada, Toits pour elles. (2016). Tenir compte des femmes et des filles dans une stratégie nationale sur le logement. Mémoire présenté aux consultations de la Stratégie nationale sur le logement. Repéré à <http://ywcacanada.ca/data/documents/00000533.pdf>

ANNEXE

CANEVAS DES GROUPES DE DISCUSSION

Pour les résident.e.s des coopératives

Brève présentation du projet
Faire signer le formulaire de consentement
Remplir le questionnaire sociodémographique

1. **Parlez-nous de vos intérêts à vivre dans une coopérative**
2. **Faites-vous parti d'un comité de la coopérative ? Quelles tâches avez-vous ? Pourquoi vous êtes-vous engagé.e ?**
3. **Selon vous, quels défis/obstacles vous empêchent de vous impliquer dans le CA ou dans un comité ? Avez-vous été témoin de certains obstacles ?**

Sous question : Est-ce que les obstacles nommés sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes ?

4. **En vous appuyant sur votre expérience, qu'est ce qui favoriserait une meilleure implication des femmes sur le CA ou dans des comités ? Avez-vous des suggestions ?**

Sous question : Qu'est ce qui favoriserait une implication des hommes ?

5. **Avez-vous mis en place des pratiques pour abolir ou contourner les obstacles rencontrés pour favoriser votre implication ?**
6. **Votre coopérative a-t-elle développé des liens avec d'autres organisations de votre quartier ?
Expliquez la nature de ces liens ?
En général, qui dans la coopérative s'en occupe ?**
7. **Voulez-vous ajouter d'autres éléments ?**

Pour les personnes impliquées dans un groupe en démarrage

Brève présentation du projet
Faire signer le formulaire de consentement
Remplir le questionnaire socio démographique

1. **Parlez-nous de vos intérêts à vivre dans une coopérative**
Comment en êtes-vous arrivé-e-s à faire le choix de participer à un groupe de démarrage ? C'est quoi pour vous une coopérative?
2. **Parlez-nous du processus que vous avez vécu jusqu'à aujourd'hui ?**
Avez-vous reçu le support d'un organisme spécialisé tel qu'un GRT ou autre ?
3. **Qu'est-ce que vous avez appris? (connaissances, apprentissages...)**
4. **Y a-t-il des obstacles ou difficultés que vous avez rencontrés jusqu'ici dans votre démarche ? (en tant que femme, comme groupe)**
5. **Pouvez-vous nommer des améliorations à faire (processus, contenu, formation, soutien) pour les groupes en démarrage ?**
6. **Pensez-vous vous impliquer dans le CA ou un comité dans votre prochaine coopérative**
7. **Voulez-vous ajouter d'autres éléments?**

Pour les employé.e.s de la FECHIMM

Brève présentation du projet

Faire signer le formulaire de consentement

Remplir le questionnaire sur les données socio-démographique

1. **Parlez-nous de votre travail auprès des coopératives, quels sont vos champs d'intervention ?**
2. **Dans votre travail, est-ce que vous percevez des différences dans l'implication des femmes et des hommes dans les coopératives ? Décrivez comment se manifestent ces différences?**
3. **Voyez-vous des différences entre les hommes et les femmes dans les prises de décision ? Dans les situations de conflits ?**
4. **Selon vous, quels sont les obstacles à la participation dans les coopératives ?**

Sous question : Est-ce que ces obstacles sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes ?
5. **Avez-vous observé des manifestations de violence et/ou de harcèlement ? Si oui, quels étaient les rôles des hommes, des femmes ? Quels ont été les mécanismes de résolution de ces situations ?**
6. **En vous appuyant sur votre expérience, qu'est ce qui favoriserait une meilleure implication des femmes ?**
7. **Connaissez-vous des coopératives qui ont développé des pratiques intéressantes pour favoriser l'implication des femmes ?**
8. **Voulez-vous ajouter d'autres éléments ?**

**Pour les intervenant.e.s des comités logement,
des groupes de ressources techniques
et des centres de femmes**

Présentation de chacun et chacune (nom et organisme)

Le rôle occupé par rapport aux coopératives ou par rapport aux résident.e.s

- 1. Selon vous, quels sont les enjeux de participation dans les coopératives ?
Ceux-ci diffèrent-ils entre les hommes et les femmes ? Pour quelles raisons ?**
- 2. Comment voyez-vous votre rôle relativement à la pleine participation des
femmes dans les coops Comme regroupement ? Comme groupe ? Comme
intervenante-e-s ?**
- 3. Selon vous, quelles pistes de solution ou bonnes pratiques pourraient
soutenir la participation des femmes ? Qui devrait soutenir ces pratiques ?**



LES COOPÉRATIVES D'HABITATION :
présence des femmes,
pouvoir des femmes

