

Se doter de politiques et de règlements inclusifs et égaux dans ma coopérative

Guide d'accompagnement



LES COOPÉRATIVES D'HABITATION
présence des femmes
pouvoir des femmes

Table des matières

1	Note	12	Définitions
2	Pourquoi ce guide?	17	Les principes coopératifs
3	Le cadre légal et administratif des coopératives d'habitation	19	Liens et ressources utiles
5	L'adoption des politiques, pas à pas		



Note

Le projet Le Logement, clef pour une intégration réussie tient à remercier Coopératives d'habitation : Présence des femmes, pouvoir des femmes qui réalisé en collaboration avec la FECHIMM, le Club des voisines, Le Réseau 2000 +, La Table régionale des centres de femmes de Montréal métropolitain et Laval, le Comité logement Lachine-LaSalle.



Ce guide a été conçu par des résidentes de coopératives d'habitation qui se sont réuni.e.s pour réfléchir collectivement à des stratégies favorisant une intégration plus inclusive selon une approche intersectionnelle ACS+.

Pourquoi ce guide ?

Ce document est un outil d'accompagnement visant à aider les membres de coopératives souhaitant faire adopter ces nouveaux modèles de politiques et de règlements.

Ce guide comprend :

- **Le cadre légal et administratif dans lequel s'inscrivent les modèles et règlements proposés**
- **Une foire aux questions pour guider la démarche des membres souhaitant mettre à jour les documents en place dans leur coopérative en fonction des nouveaux modèles et règlements**
- **Quelques définitions**
- **Des liens utiles**



Le cadre légal et administratif des coopératives d'habitation

Les coopératives d'habitation sont soumises à des lois et règlements qui encadrent leur mode de gestion afin de préserver et pérenniser leur mission. En effet, les coopératives ont des obligations civiles et administratives à respecter.

Un cadre juridique

Des dispositions légales viennent baliser les façons de faire par des procédures prédéfinies. Dans leur application, ces procédures peuvent être strictes et incontournables ou parfois souples et adaptables selon la mission et les règles internes propres aux organisations.

La Charte canadienne des droits et libertés de la personne	Les droits de la personne incluent le droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de la personne (qui sont des libertés et des droits fondamentaux).
La Charte des droits et libertés de la personne du Québec	Ils comprennent aussi les droits économiques, sociaux, judiciaires et politiques ainsi que le droit à l'égalité.
Le Code civil du Québec	Le Code civil du Québec régit, en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) et les principes généraux du droit, les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens.
La Loi sur les coopératives	Dispositions applicables aux coopératives.
La Loi sur la Régie du logement	La Régie du logement est un organisme provincial dont le mandat est de régir le marché locatif résidentiel. Le marché locatif est réglementé, entre autres, par la Loi sur la <i>Régie du logement</i> et le <i>Code civil du Québec</i> .
La Loi sur la protection des renseignements personnels	Cette loi a pour objet d'établir des règles particulières à l'égard des renseignements personnels sur autrui qu'une personne recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise.

Le cadre légal et administratif des coopératives d'habitation

Un cadre administratif

Les coopératives d'habitation du Québec 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 (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. Les règles de chaque « convention d'exploitation » sont différentes, selon le programme gouvernemental (article 95, PHI, AccèsLogis, etc.).

En partant de l'objectif d'assurer la viabilité de la coopérative d'habitation et de garantir la pérennité des ensembles immobiliers, ces conventions dictent des obligations tant pour la coopérative que pour l'agence gouvernementale concernée. La constitution de fonds de réserve, le maintien de la mission de la coopérative ou encore le mécanisme d'attribution des subventions sont des éléments qui peuvent s'y retrouver. Il est donc important de se référer à sa convention lorsque l'on veut mettre à jour ses politiques et règlements de coopérative.

Marge de manœuvre pour conserver l'identité de la coopérative

Si les coopératives d'habitation doivent se conformer rigoureusement aux règles de droit ou administratives énoncées plus haut, le Législateur a prévu des dispositions qui donnent aux coopérants et aux coopérantes le droit d'adopter des règlements en lien avec la mission sociale, les valeurs et les moyens que s'est fixés la coopérative d'habitation pour atteindre ses objectifs.

C'est cette marge de manœuvre qui différencie avantageusement les coopératives d'habitation du marché locatif privé. Cette flexibilité permet aux coopérants et aux coopérantes de définir et créer un milieu de vie évolutif et respectueux des valeurs de coopération et d'inclusion.

C'est dans cet esprit que les modèles de régie interne, de politique de sélection, de contrat de membre et de règlement d'immeuble ont été révisés.

L'adoption des politiques, pas à pas

Pourquoi modifier et mettre à jour les politiques et règlements de ma coopérative ?

Les règlements et les politiques d'une coopérative sont souvent inchangés depuis la création de celle-ci. Il peut donc s'être écoulé plus de trente ans sans qu'il n'y ait eu aucune modification ! Cependant, plusieurs choses peuvent avoir évolué depuis, tant au niveau social qu'au niveau juridique.

Il est donc essentiel pour une coopérative et ses membres de prendre le temps de réviser ses politiques et règlements, afin d'évaluer ce qu'on doit modifier ou retirer.

Au-delà de l'actualisation des outils, la coopérative peut profiter de cette révision pour réaffirmer collectivement ses valeurs, se donner le temps d'une réflexion sur la mission de la coopérative, et faire des choix (écologiques, féministes, pacifistes, etc.) reflétant les orientations prises.

Comment justifier la mise à jour des politiques et règlements auprès du conseil d'administration et des autres membres de ma coopérative ?

Voici quelques arguments identifiés pour chaque outil que vous pouvez apporter afin de démarrer la conversation auprès des autres membres de la coopérative en vue d'actualiser vos politiques et règlements.

Pour le règlement de régie interne :

- Améliorer la vie démocratique de la coopérative ;
- Favoriser la participation, en particulier des femmes, et favoriser leur inclusion dans les structures démocratiques ;
- Vulgariser les devoirs du conseil d'administration ;
- Améliorer la transparence des organes décisionnels de la coopérative ;
- Effectuer une mise à jour légale (clause sur la médiation, par exemple) ;
- Mettre à jour la liste des comités et leurs objectifs.

Pour le contrat de membre :

- Intégrer la Déclaration de principes pour éliminer et prévenir les violences faites aux femmes dans les coopératives d'habitation ;
- Inclure la clause de médiation tel que recommandé par le code de procédure civile depuis le 1^{er} janvier 2016 ;
- Assurer que la coopérative soit un milieu de vie sécuritaire.

Pour la politique de sélection :

- Rappeler l'importance de la sélection dans la saine gouvernance de la coopérative ;
- Valider les éléments pris en compte lors de la sélection ;
- Éviter la discrimination et favoriser l'équité dans la sélection des membres ;
- Avoir une politique claire évitant ainsi les désaccords possibles ou les conflits d'intérêts lors du choix des membres.

Pour le règlement d'immeuble :

- Assurer le bon état et la salubrité des logements et des immeubles et diminuer les dépenses qui impactent le coût des loyers ;
- Assurer une division égalitaire des responsabilités du ou de la locataire et celles de la coopérative ;
- Effectuer une mise à jour légale des droits et obligations de chacune des parties (cannabis, par exemple) ;
- Assurer que la coopérative soit un milieu de vie sécuritaire et que la cohabitation soit harmonieuse.

Quels sont les avantages d'adopter les modèles proposés ?

1. Une économie de temps et d'argent pour la coopérative

Afin d'éviter des frais aux coopératives, les modèles proposés sont actualisés et complets tout en permettant une mise à jour gratuite.

2. L'égalité femmes-hommes et l'analyse comparative selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ACS+) intégrées durablement dans les outils de gouvernance

Les modèles proposés prennent en compte les besoins spécifiques des femmes (Déclaration contre les violences faites aux femmes, l'importance de la sécurité des lieux, les accommodements en lien avec la conciliation travail/famille/participation, etc.)

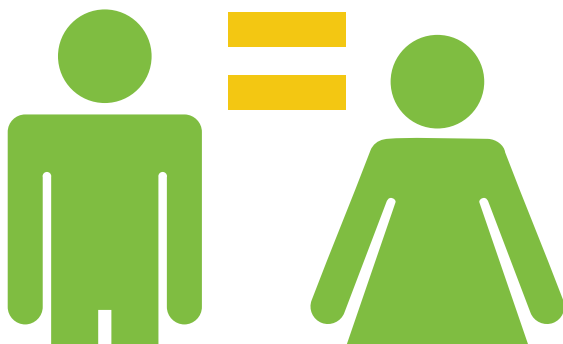
Pour cela, leur révision a été pensée sous la lunette de l'ACS+, un processus d'analyse qui prend en compte les réalités différenciées entre les hommes et les femmes dans toute leur diversité.

Ces modèles visent à assurer l'équité et l'égalité femmes-hommes dans les outils de gouvernance et reconnaissent plus largement l'apport inestimable des femmes dans la gestion des coopératives.

3. La conformité des modèles à la réalité des coopérants et des coopérantes

Les modèles ont été analysés et retravaillés par des coopérantes soucieuses des valeurs :

- de coopération ;
- de démocratie participative ;
- de transparence ;
- d'inclusion ;
- d'égalité ;
- d'équité.



4. La conformité juridique

Les modèles ont été validés par un avocat et ont été soumis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) afin d'assurer qu'ils respectent les diverses lois et règlements en vigueur au moment de la rédaction du présent Guide.

5. La conformité aux exigences d'inclusion et de mixité

Les documents et plus particulièrement la politique de sélection ont été rédigés de façon à ne discriminer personne quant à son genre, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion, sa langue ou son statut civil ou économique, favorisant ainsi l'engagement et l'implication de toutes et de tous au sein de la coopérative d'habitation.

Quelle démarche légale suivre pour modifier et adopter les politiques dans ma coopérative ?

Pour modifier un règlement ou une politique, il faut que cette modification soit adoptée par la majorité des membres de la coopérative présentEs en assemblée générale (AG) ET que les membres aient reçu préalablement à la rencontre la ou les modifications proposées jointes à l'avis de convocation.

Ainsi, une modification pourrait être proposée par :

- Un comité
- Une personne membre
- Le conseil d'administration

Il faut donc rédiger une proposition claire et simple et la soumettre au vote.



Que faire si le conseil d'administration résiste à une demande de modification d'une politique ou d'un règlement ?

Vous pouvez :

- Demander une rencontre avec le conseil d'administration (C.A.) afin d'expliquer la démarche et les arguments en faveur de la modification ;
- Proposer la formation d'un comité « ad hoc » de révision des règlements et politiques, et que ce comité soit sous l'autorité de l'AG ;
- Profiter des canaux de communication de la coopérative pour mobiliser les autres membres de la coopérative (ou même demander l'ajout de ce point à une AG) ;
- Faire une demande de modification écrite au C.A. La demande peut être signée par plusieurs membres ;
- Demander l'ajout d'un point d'information sur le sujet lors de l'assemblée générale annuelle (ou un point création d'un comité de révision des politiques et règlements) ;
- Faire une demande (pétition) d'assemblée générale extraordinaire (AGE). Si celle-ci est signée par plus de 25 % des membres de la coopérative, le C.A. a l'obligation de convoquer une AGE ;
- Proposer un vote secret s'il y a lieu de croire que certaines personnes peuvent être intimidées ou inconfortables de voter à main levée.

Comment faire appliquer des règlements adoptés dans ma coopérative ?

- Comme pour l'ensemble des règlements, il faut que les comités et le C.A. soient vigilants. Il est de la responsabilité de toutes et tous de vérifier que les règlements soient effectivement appliqués ;
- Écrire une plainte au C.A. ou au comité bon voisinage ;
- Faire des rappels aux membres qui ne s'y conforment pas ;
- Mettre sur pied un comité de suivi des mises à jour.

Comment obtenir du support si j'ai des questions comme coopérant ou comme coopérante ?

- Contacter le service de conseils téléphoniques de la FECHIMM, 514 843-6929, poste 227 ou conseils@fechimm.coop – c'est un service gratuit pour les membres des coopératives membres de la FECHIMM ;
- S'impliquer auprès du Comité femmes de la FECHIMM qui connaît les outils qui vous sont présentés ;
- Contacter le comité logement de votre secteur.

Quels sont mes recours pour faire respecter mes droits de locataires ou membres dans ma coopérative d'habitation ?

<ul style="list-style-type: none">• La convocation d'une assemblée extraordinaire• La FECHIMM<ul style="list-style-type: none">– Avec un représentantou une représentante déléguéE– Avec les services de médiation• La Cour Supérieure	En tant que membre
<ul style="list-style-type: none">• La Régie du logement	En tant que locataire
<ul style="list-style-type: none">• La Commission des droits de la personne et de la jeunesse	En tant que citoyen pour tout motif de discrimination

Pour soumettre des modifications aux documents de votre coopérative

Pour adopter les nouveaux modèles, deux options s'offrent à vous :

- proposer l'adoption des nouveaux modèles dans leur ensemble ;
- ou encore, comparer les nouveaux modèles avec vos règlements et politiques et proposer certaines modifications. Si vous choisissez cette deuxième option, le tableau suivant pourrait vous être utile afin de bien présenter les modifications proposées lors de l'assemblée générale de votre coopérative.

Modifications du (insérer le nom du document)		
Article actuel	Modifications proposées	Objectifs poursuivis



Définitions

Violence :

La violence revêt différentes formes (verbale, physique, psychologique, sexuelle ou économique) qui peuvent se jumeler les unes aux autres. Enfants, adolescents, adolescentes, 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 toutes sortes de situations. 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.

Source : Fédération des maisons d'hébergement pour femmes

Harcèlement :

Il y a harcèlement lorsque la conduite d'une personne porte atteinte à la dignité ou à la santé psychologique ou physique d'une ou plusieurs autres personnes. Cette conduite peut se manifester par des paroles ou des comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés à l'égard d'une ou de plusieurs personnes. Un seul acte grave, s'il entraîne un effet nocif continu sur la personne qui le subit, peut aussi constituer du harcèlement.

Lorsque le harcèlement est fondé sur une caractéristique personnelle, on parle de harcèlement discriminatoire, une pratique interdite par la Charte des droits et libertés de la personne. Par exemple, il est interdit de faire des blagues et des commentaires répétés au sujet de l'orientation sexuelle d'un ou d'une collègue de travail.

Source : www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne /pratiques/ Pages/ harcèlement.aspx

Inclusion :

L'inclusion est un processus par lequel des efforts sont faits afin de s'assurer que tous, peu importe leurs expériences, peuvent réaliser leur potentiel dans la vie. Une société inclusive est caractérisée par des efforts pour réduire les inégalités, par un équilibre entre les droits et les devoirs individuels. »

Source : Centre of Economic and Social Inclusion

Intimidation :

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

Source : www.mfa.gouv.qc.ca/fr/intimidation/definition/Pages/index.aspx

Discrimination directe :

La discrimination directe constitue la forme la plus rudimentaire et la plus flagrante de discrimination. Elle a cours « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée ». Bien souvent, il y a intention de discriminer une personne ou un groupe de personnes en raison de caractéristiques de groupes, réelles ou présumées. Cela étant, il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention pour conclure qu'il y a discrimination.

Deux exemples illustrant la discrimination directe :

- **refuser la candidature d'une personne parce qu'il ou elle appartient à une minorité ethnique (discrimination fondée sur l'origine ethnique) ;**
- **refuser de louer un appartement à une personne en raison de ses faibles revenus (discrimination fondée sur la condition sociale) ;**

Source : www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html



Définitions

Discrimination indirecte :

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable constitue une forme beaucoup plus subtile de discrimination que la discrimination directe. Elle se produit généralement sans intention de discrimination. La situation discriminatoire découle plutôt de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire auprès d'une personne ou d'une catégorie de personnes en leur imposant des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées à autrui. Des normes ou pratiques peuvent donc avoir un effet discriminatoire, « même si cet effet n'a pas été voulu ni prévu ».

Ainsi, un décideur peut avoir agi de bonne foi, sans intention de discriminer, et être à l'origine d'une situation de discrimination. Il doit alors évaluer la possibilité de déroger à la norme ou bien à la pratique afin de prémunir la ou les victimes du préjudice subi. En d'autres termes, il doit tenter de mettre en place une mesure d'accommodement qui neutralisera l'effet discriminatoire.

Source : www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html



Discrimination systémique :

La discrimination systémique se comprend comme :

[...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination.

La discrimination systémique a bien souvent des effets durables sur un groupe identifiable de personnes en raison d'une caractéristique comme le sexe, l'âge, la couleur de la peau, le handicap, etc. Dans le système d'emploi, cette forme de discrimination peut entre autres se traduire par des perspectives d'embauche et d'avancement disproportionnellement désavantageuses notamment pour les femmes, les Autochtones, les minorités ethniques, les minorités visibles et les personnes handicapées

La discrimination est plus difficile à neutraliser. Dès lors, les mesures de redressement doivent elles-mêmes revêtir une dimension systémique visant des réparations à hauteur du préjudice, compte tenu des effets tenaces et perniciox de cette forme de discrimination. Les programmes d'accès à l'égalité appartiennent à cette catégorie de mesures.

Source : www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html

Sexisme :

Le sexisme est une forme de discrimination basée sur le sexe, qui repose sur un ensemble de croyances, de valeurs, d'attitudes, et de modèles stéréotypés et intériorisés. Il divise rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe, ce qui a pour effet de limiter le développement de la personne sur tous les plans : personnel, professionnel et social. Il a pour effet de limiter le potentiel de développement des personnes et de discriminer, le plus souvent, les femmes.

Source : www.education.gouv.qc.ca/le-ministere/condition-feminine/sexisme-hypersexualisation-et-stereotypes-sexuels/

Définitions

Égalité :

L'égalité correspond à des situations identiques ou équivalentes, entre personnes, face aux droits qu'ils et elles peuvent revendiquer, face aux conditions d'existence et face aux ressources rares auxquelles ils peuvent prétendre, quel que soit le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, et, quelles que soient les différences entre les personnes.

Source : www.adequations.org/



Égalité



Équité

Équité :

L'équité est définie comme étant une démarche axée sur des principes de justice et d'impartialité. En d'autres termes, assurer l'équité, c'est veiller à ce que toute personne ait accès aux ressources, aux occasions, au pouvoir et aux responsabilités dont elle a besoin pour être en bonne santé. C'est aussi de faire les changements nécessaires pour bien cerner les écarts injustes en matière de conditions sociales et de se pencher sur ces questions.

Source : sgba-resource.ca/fr/?page_id=1588

Les principes coopératifs

1^{er} principe :

Adhésion volontaire et ouverte à tous et toutes

Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion.

2^e principe :

Pouvoir démocratique exercé par les membres

Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes éluEs comme représentantEs des membres sont responsables devant eux et elles. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux en vertu de la règle – unE membre, une voix -; les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique.

3^e principe :

Participation économique des membres

Les membres contribuent de manière équitable au capital de leurs coopératives et en ont le contrôle. Une partie au moins de ce capital est habituellement la propriété commune de la coopérative. Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents en tout ou en partie des objectifs suivants : le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves dont une partie, au moins est impartageable, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres.



4^e principe :

Autonomie et indépendance

Les coopératives sont des organisations autonomes d'entraide, gérées par leurs membres. La conclusion d'accords avec d'autres organisations, y compris des gouvernements, ou la recherche de fonds à partir de sources extérieures, doit se faire dans des conditions qui préservent le pouvoir démocratique des membres et maintiennent l'indépendance de leur coopérative.

5^e principe :

Éducation, formation et information

Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeantEs éluEs, leurs gestionnaires et leurs employéEs l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. Elles informent le grand public, en particulier les jeunes et les dirigeantEs d'opinion, sur la nature et les avantages de la coopération.

6^e principe :

Coopération entre les coopératives

Pour apporter un meilleur service à leurs membres et renforcer le mouvement coopératif, les coopératives œuvrent ensemble au sein de structures locales, régionales, nationales et internationales.

7^e principe :

Engagement envers la communauté

Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres.

Source : canada.coop/fr/valeurs-et-principes



Liens et ressources utiles

En savoir plus sur les coopératives

- La Fédération des coopératives d'habitation intermunicipale du Montréal métropolitain (FECHIMM) : fechimm.coop
- La fédération de l'habitation coopérative du Canada (FHCC) : fhcc.coop
- La Confédération québécoise des coopératives d'habitation (CQCH) : cooperativehabitation.coop
- Lois applicables aux coopératives d'habitation – CMHC : cmhc-schl.gc.ca/fr/maintaining-and-managing/co-operative-housing-guide/governing-legislation-housing-co-ops
- Loi sur les coopératives : legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-67.2

Droit du logement

- La Régie du logement : rdl.gouv.qc.ca/
- Educaloï/habitation : educaloï.qc.ca/categories/habitation
- Comités logements : rclalq.qc.ca/comites-logement-du-quebec/

Droits de la personne

- Charte des droits et libertés de la personne : legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : cdpdj.qc.ca
- Guide des ressources sur l'accessibilité universelle à l'intention des coopératives d'habitations : fechimm.coop/fr/guideAU

Femmes et violence

- SOS – Violence conjugale : Ligne sans frais : 1 800 363-9010 sosviolenceconjugale.ca
- Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal : Ligne 24/7 et autres services : 514 934-4504
- Agressions sexuelles – De l'aide au bout du fil : Ligne 24/7 : 514 933-9007 | 1 888 933-9007
- Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale
Ligne sans frais : 1 800 363-9010 maisons-femmes.qc.ca

Femmes et violence

- Centres de femmes : rcentres.qc.ca/centres-de-femmes/
- Violence conjugale – Service de police de la Ville de Montréal
spvm.qc.ca
- Urgence : 9-1-1 | De l'extérieur de Montréal : 514 280-2121 |
Info-Crime : 514 393-1133

Appui juridique

- Juripop : juripop.org
- Centre de justice de proximité : www.justicedeproximite.qc.ca/centres/grand-montreal
- Juristes à domicile : www.juristesadomicile.com
- Le service de juridique offert par la FECHIMM :
514 843-6929, poste 227



Remerciements

Les coopérantes ayant participé
au club les Voisines.

La Commission des Droits de la Personne
et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ)
qui a relu les politiques.

Crédits

Coordination générale :
Sophie Clerc

Coordination du projet-pilote :
Katherine Ruault

Comité de coordination :
Chantal Dubé
Sophie Clerc
Lyse Cloutier
Katherine Ruault
Daniel Chainey

Rédaction :
Julien Dion
Chantal Dubé
Sophie Clerc
Katherine Ruault

Design graphique :
Sylvie Émond

La FECHIMM, le Comité logement Lachine-LaSalle (CLLL), le Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000+ et la Table régionale des centres de femmes Montréal/Laval portent depuis février 2017 le projet

« Les coopératives d'habitation : présence des femmes, pouvoir des femmes. »

Financé par Condition féminine Canada (CFC), ce projet vise à avoir un impact significatif sur la participation (empowerment) des femmes au sein des coopératives d'habitation.



Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada