

MUNICIPALITÉ

Vol. 34, numéro 2

Numéro thématique

Avril 2003

FEMMES et vie municipale



Municipalité

Direction des communications
Ministère des Affaires municipales et de la Métropole
10, rue Pierre-Olivier-Chauveau, aile Cook, RC
Québec (Québec) G1R 4J3
Téléphone : (418) 691-2019
Télécopieur : (418) 643-7385
Site Web du Ministère : mamm.gouv.qc.ca

Coordination de la rédaction

Caroline Pelletier
Service de l'information et de l'édition
caroline.pelletier@mamm.gouv.qc.ca

Coordination de la production

Louise Bernatchez
Service de l'information et de l'édition
louise.bernatchez@mamm.gouv.qc.ca

Ont collaboré à ce numéro :

Yvan Dumont, Claire Gagnon, Anne Michaud, Jocelyne Montminy, Jocelyne Paquet, Tepny Pou, Évelyne Tardy ainsi que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Club politique féminin Côte-Nord, Femmes et politique municipale de l'Estrie, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie, et Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale.

La rédaction aimerait remercier toutes les personnes qui ont collaboré à ce numéro thématique, particulièrement Mme Jocelyne Montminy, répondante à la condition féminine au ministère des Affaires municipales et de la Métropole.

Révision linguistique

Marielle Garon

Conseil juridique

Direction des affaires juridiques

Abonnement

Réjean Leroux
(418) 691-2015
rejean.leroux@mamm.gouv.qc.ca

Conception graphique

Pige Communication

Préresse et impression

Imprimerie Transcontinental Québec

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec
ISSN : 0713-4800

MUNICIPALITÉ est publié par le ministère des Affaires municipales et de la Métropole du Québec. La reproduction partielle ou totale est autorisée à la condition d'en mentionner la source. Les articles n'engagent que les auteurs et ne représentent pas nécessairement l'opinion du Ministère.

L'intégral de MUNICIPALITÉ est accessible sur Internet en format PDF depuis l'édition d'avril-mai 1997 à l'adresse suivante : mamm.gouv.qc.ca.

Le contenu de MUNICIPALITÉ est indexé dans REPÈRE. On trouve MUNICIPALITÉ dans toutes les bibliothèques municipales du Québec. Vous pouvez aussi vous adresser au Centre de documentation du ministère des Affaires municipales et de la Métropole par téléphone au (418) 691-2018 ou par courriel au centre.doc@mamm.gouv.qc.ca.

Courrier de 2^e classe
Société canadienne des postes
Envoi de publications canadiennes
Numéro de convention 549517

MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE LA MÉTROPOLE

Ministre : André Boisclair
Sous-ministre : Denys Jean
Directeur des communications : Jean Dionne
Directrice du Service de l'information et de l'édition :
Yolaine Morency

Vers l'équilibre

Un métier est dit « non traditionnel » lorsqu'un groupe, d'hommes ou de femmes, y est représenté à moins de 33 %. La vie politique demeure un choix non traditionnel pour les femmes : selon les dernières données du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, le 28 février 2003, on retrouvait 118 mairesses, ce qui représente 10,9 % des postes de maire, et 1659 conseillères, ce qui représente 24,1 % des postes de conseiller municipal.

La revue *Municipalité*, en trente ans de publication, a été témoin de l'évolution de la place des femmes en politique municipale. Un survol des numéros parus nous rappelle le chemin parcouru. Dans les années 1970, les premières femmes-maires – c'est ainsi qu'on les appelait – dirigent surtout les « destinées » de municipalités rurales. Au cours de cette décennie, *Municipalité* se fait un devoir de présenter chaque nouvelle femme-maire. Au printemps 1980, un grand titre nous apprend qu'au Québec, vingt femmes sont à la tête de municipalités et 339 sont conseillères.

Au cours des années 1980, le titre de « mairesse » remplace celui de « femme-maire ». Dans *Municipalité* se suivent des entrevues avec des mairesses et des conseillères. On publie aussi des études sur la représentation des femmes en politique municipale. Des campagnes publicitaires et des outils sont élaborés pour encourager les femmes à se lancer en politique municipale. On souhaite sensibiliser les élus municipaux, créer un effet d'entraînement. Dans les années 1990, on continue de mesurer le chemin parcouru. Le réseautage est mis de l'avant comme un moyen important de faciliter le travail des femmes en politique municipale.

Avec le présent numéro, *Municipalité* revient sur la place des femmes au cœur de la vie municipale, bien que ces quelques pages ne se veulent pas exhaustives. Une collaboratrice de longue date à ce sujet, M^{me} Évelyne Tardif, longtemps professeure à la Faculté de science politique et de droit à l'UQAM, nous livre ses réflexions sur la place des conseillères municipales. Nous vous présentons aussi une entrevue avec M^{me} Francine Ruest Jutras, une actrice engagée de la scène municipale québécoise, et une autre avec M. Pierre Marois, président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, au sujet de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Quatre organismes communautaires témoignent de leur travail afin de consolider la place des femmes dans leur collectivité. Et puisque la vie municipale n'est pas que politique, *Municipalité* a choisi de vous en présenter quelques aspects, dont l'entrepreneuriat au féminin.

Depuis plus de vingt ans, les femmes prennent de plus en plus leur place dans les conseils municipaux. Malgré cette progression, elles continuent d'y être sous-représentées. Et aucune femme n'est à la tête des neuf villes de plus de 100 000 habitants. De plus en plus aussi, des femmes et des hommes se regroupent pour informer, sensibiliser et encourager les femmes à s'engager dans leur collectivité. Ces nombreux partenariats, gouvernementaux, institutionnels et communautaires, serviront à gagner l'équilibre essentiel à l'enrichissement de nos démocraties locales.

La rédaction

Sommaire

MUNICIPALITÉ Femmes et vie municipale, Numéro thématique, avril 2003

Billet

02 Vers l'équilibre

Entrevues

04 Rencontre avec une femme engagée. Une entrevue avec Francine Ruest Jutras, par Caroline Pelletier.

07 Pour une main-d'œuvre plus représentative des compétences. Une entrevue avec Pierre Marois, président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au sujet de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Actualité

10 Le Conseil du statut de la femme : 30 ans d'action, ça porte fruit! Un coup d'œil rétrospectif, par Yvan Dumont.

Études et recherche

13 Quelle place occupent les conseillères municipales? La sous-représentation politique des femmes, par Évelyne Tardy.

15 Quelques statistiques. La représentation des femmes dans les conseils municipaux.

Dossier

17 Une question de démocratie. Le programme À égalité pour décider, par Jocelyne Paquet.

Témoignages

19 Agir dans la collectivité. Des organismes témoignent de leurs actions : Femmes et politique municipale de l'Estrie, le Club politique féminin Côte-Nord, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie, et Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale.

Dossiers

23 Ma place au soleil : un programme qui fait école, par Caroline Pelletier.

24 L'entrepreneuriat au féminin : un intérêt croissant, par Tepny Pou.

25 Partager à l'échelle mondiale pour mieux agir à l'échelle locale, par Anne Michaud.

Muni-VIGIE



26 Mairesse ou maire, conseillère ou conseiller... Pourquoi pas vous?

27 Du temps pour la famille, c'est l'affaire de tous! 15^e Colloque sur l'action municipale et les familles.

Rencontre avec une femme engagée

Par Caroline Pelletier, Direction des communications, ministère des Affaires municipales et de la Métropole



Claude Deschênes, L'Express/La Parole

Mairesse de Drummondville, Francine Ruest Jutras s'est toujours sentie chez elle en politique municipale. Vingt ans après sa première élection, elle est toujours aussi motivée et passionnée par son travail.

Mairesse de Drummondville, préfète de la MRC de Drummond, présidente de l'Union des municipalités du Québec, présidente de la Société de développement de Drummondville. Cette énumération pourrait se poursuivre notamment avec sa participation à des commissions ou des conseils d'administration, ceux d'hier comme d'aujourd'hui. Entre autres Francine Ruest Jutras a, avec Roger Nicolet, donné son nom au dernier groupe de travail sur les MRC.

Les MRC sont justement à la base de son engagement en politique municipale. Au début des années 1980, elle est appelée à présider un comité consultatif qui créera les MRC de sa région, aujourd'hui le Centre-du-Québec. Elle travaille alors avec près

d'une centaine de conseils municipaux. « Je m'étais toujours intéressée à la chose publique, se rappelle-t-elle. J'avais ça en moi. Mais je n'avais jamais vraiment envisagé la politique municipale. »

Elle est « séduite » par les responsabilités confiées aux MRC, comme la réalisation de schémas d'aménagement et la planification du territoire. « On parlait de développer une vision par rapport à l'avenir des municipalités. Je me suis dit : il y a vraiment d'autres choses que les besoins en infrastructures, il y a un travail de perspective à venir. »

Francine Ruest Jutras remporte sa première victoire devant deux adversaires aux élections municipales en 1983. Après ce premier mandat en tant que conseillère, elle décide de faire le grand saut à la mairie. « J'avais une façon de voir différente de celle des gens en place. Les gens de Drummondville m'avaient quand même vue aller pendant quatre ans et je me suis dit : "Je vais voir s'ils sont en accord avec ce que je leur propose". Cela a été une campagne ardue, mais finalement je me suis retrouvée à la mairie. »

Être femme, mère et politicienne

Bien que peu de femmes se soient aventurées en politique municipale jusqu'à aujourd'hui, Francine Ruest Jutras ne s'y est jamais sentie comme une étrangère. « La scène politique, les femmes, nous la redoutons parfois un peu, pense-t-elle. Mais je vous dirais qu'à partir du moment où j'ai décidé que je fonçais, et que les gens me faisaient confiance, je me disais : "C'est ma place". Et je l'ai déjà dit à quelqu'un : "C'est ma chaise". Je me sentais à l'aise. »

La première femme à la tête de l'Union des municipalités du Québec, qui existe depuis 1913, ne nie pas qu'elle a déjà entendu quelques commentaires désobligeants à son endroit, au début de sa carrière politique. Elle a préféré ne pas y accorder d'importance ni s'y attarder. « Globalement, les choses se sont bien passées. Il y a peut-être une question de tempérament aussi. C'est sûr qu'il faut travailler fort. Quand on nous confie des responsabilités, il faut s'en acquitter au meilleur de nos compétences, en y mettant toute l'ardeur possible. »



Animée par la volonté de donner le meilleur pour Drummondville, Francine Ruest Jutras témoigne de son intérêt envers son travail avec un enthousiasme contagieux. Après vingt ans en politique municipale, sa motivation demeure immuable.

Francine Ruest Jutras déplore qu'encore trop peu de femmes s'engagent en politique municipale. Elle croit cependant que si les femmes prenaient conscience de tout le travail qui peut être fait dans une municipalité, leur intérêt envers la chose publique serait accru.

« Lors de chaque élection, et cela je ne m'en cache pas, j'essaie de susciter des candidatures féminines. C'est important. Mais souvent les femmes vont se mettre elles-mêmes des limites en disant : "J'ai pas le temps". Remarquez, c'est possible puisqu'elles assument davantage la double tâche. Il y a aussi un désintéret. Évidemment, les élus et la politique dans son ensemble n'ont peut-être pas la meilleure cote possible actuellement.

« Pourtant, il est essentiel que les gens se préoccupent de la chose publique. Si on veut qu'elle change, il faut non seulement s'y intéresser, il faut s'y investir. Souvent, les femmes mettent la barre très haut et elles ne se font peut-être pas suffisamment confiance. Il y a quand même une série de réseaux en place pour faire en sorte que les femmes soient plus intéressées à la politique municipale. Je pense que cela va donner des résultats. »

Est-ce que vous croyez faire de la politique d'une façon différente d'un homme? Avant de répondre à cette question, cent fois posée, Francine Ruest Jutras réfléchit, sourit. « Je pense que l'on a peut-être une vision plus large des choses. On applique peut-être plus la théorie des dominos, c'est-à-dire que l'on évalue l'effet de nos décisions sur la suite des événements,

Mairesse : un métier sur mesure pour les femmes

Pour prendre en mains les destinées d'une ville, il faut manifester plusieurs qualités... qui se révèlent innées chez bien des femmes selon Francine Ruest Jutras. « Je pense que ça prend quelqu'un de rassembleur, capable de partager sa vision des choses et avec une capacité d'écoute. Quelqu'un qui a du leadership, qui aime communiquer, qui a de la disponibilité. Une capacité de travail aussi – mais ça, je pense que les femmes l'ont! Cette idée de partager les idées pour les tester, pour les valider, je pense qu'aussi les femmes ont cela. Et le sens de l'organisation... » A-t-on besoin de préciser que les femmes l'ont aussi?

estime-t-elle. Ce qui ne nous empêche pas de porter plus d'attention aux petits détails qui font souvent la différence.

« C'est toujours difficile de dire : Est-ce que je fais de la politique différemment d'un homme? On ne se pose pas la question comme cela. Au début, les cadres avec qui je travaillais – ils avaient toujours travaillé avec des hommes – trouvaient qu'il y avait une grande différence. Ils disaient : "On ne sait jamais quelles questions vous allez poser sur un dossier! On ne vous voit pas venir!" Là, j'imagine qu'avec le temps, ils me voient venir un peu plus! »

Mère de famille, Francine Ruest Jutras a pu compter sur le soutien de son entourage pour poursuivre sa carrière. « Quand je suis entrée en politique active, mes quatre filles étaient petites. J'ai eu beaucoup de chance. J'ai toujours eu une personne de confiance à la maison qui pouvait me décharger de certaines tâches et m'aider dans l'éducation des enfants. Cela m'a donné une marge de manœuvre que j'aurais difficilement pu avoir autrement.

« J'avais aussi le soutien de mon mari. Il tenait à ce que j'aie autant de latitude que lui en avait dans sa profession. Si le conjoint est là pour appuyer, qu'il est content des succès remportés et les partage, je pense que ça y fait pour beaucoup. Parce que c'est un métier exigeant, sans horaire précis. »

Francine Ruest Jutras est aussi reconnaissante envers ses filles. « Mes filles ne m'ont jamais reproché de les négliger. Elles n'ont jamais mis une pression pour faire en sorte que je me décourage et que je passe à autre chose. Elles voulaient aussi faire carrière tout en ayant des enfants. C'est ce qu'elles font d'ailleurs. » Aujourd'hui, trois de ses filles travaillent – deux sont mères – et la dernière, âgée de 21 ans, est à l'université.

Pas étonnant que M^{me} Jutras ait doté Drummondville d'une politique familiale. « Finalement, toutes les municipalités pourraient développer une politique familiale parce qu'il s'agit de « penser famille » lorsque l'on pose des gestes. Ce n'est rien de vraiment compliqué mais cela bonifie la vie collective. »

De la politique... à la politique

Lors de sa première présence à l'Hôtel de Ville, Francine Ruest Jutras n'en était pas à ses premiers pas en politique. « Je n'entrais pas sans savoir c'était quoi la politique. J'en avais déjà une bonne idée », lance-t-elle en riant.

Elle commence à militer lors de ses études. « À cette époque-là, dans les collèges classiques – ça donne mon âge,



Claude Deschênes, L'Express/La Parole

Pour Francine Ruest Jutras, les femmes ne devraient pas hésiter à se lancer dans la grande aventure politique. Pour que la politique change, croit-elle, il est essentiel de s'y investir.

plaisante-t-elle – il y avait de grands réseaux d'étudiants, comme la Fédération des collèges classiques ou la presse étudiante nationale. On pouvait développer le goût du débat, de la chose publique. Cette époque, je pense, favorisait l'engagement. Il y avait beaucoup de discussions, de grands débats de société et on s'inscrivait là-dedans. C'était très très très stimulant! Toute cette mouvance-là m'intéressait beaucoup. Et j'ai rencontré mon mari, aussi engagé politiquement. »

Bachelière ès arts et en pédagogie, Francine Ruest Jutras ne délaissera pas l'engagement. Avant de choisir la politique municipale, elle s'engage en politique provinciale. Elle fut aussi courtisée par les partis fédéraux et provinciaux. « Je n'ai jamais regretté d'avoir choisi le municipal. On voit plus rapidement les résultats de nos décisions. La politique municipale est le niveau de pouvoir le plus près du citoyen. C'est

presque devenu un cliché, mais c'est aussi la réalité. Et cette proximité-là, elle est très stimulante. »

Drummondville, toujours

En amour avec sa ville natale, Francine Ruest Jutras l'est assurément. Alors pas question de s'arrêter en si bon chemin. La dynamique politicienne a déjà annoncé qu'elle sera de la course lors de la prochaine élection municipale.

« Le défi est encore plus stimulant maintenant parce que l'on a plus de champs d'intervention à couvrir, commente-t-elle. Les responsabilités se sont élargies. Il faut dire que dans le cas de Drummondville, la ville change chaque année. C'est d'autant plus intéressant comme travail. »

La mairesse aime rappeler qu'à l'époque de son élection, Drummondville était la tête de Turc de *Croc*. C'est d'ailleurs avec ce premier slogan électoral, *Changeons l'image de Drummondville*, qu'elle remporta ses élections. « J'ai toujours voulu que Drummondville soit une ville que l'on citerait en exemple, un chef de file, un objet de fierté pour ses citoyens.

« On avait un profil qui ne répondait pas vraiment à ce que l'on était. Il fallait qu'il y ait un virage et ce n'est pas le genre de choses que l'on fait seul. Il faut absolument que notre vision soit partagée par le plus grand nombre de gens possible. Je pense que ce virage-là, on l'a pris collectivement en se disant : « On va devenir les meilleurs, et ce, dans tous les secteurs d'activité ».

« Nous avons développé des façons de faire très intéressantes autant dans le secteur économique que dans le secteur culturel ou dans le secteur socio-communautaire, s'enthousiasme-t-elle. Nous sommes présents partout. À Drummondville, l'apport du bénévolat est tout à fait exceptionnel pour soutenir entre autres des grands événements comme le Mondial des cultures. Ça ne serait pas possible de réaliser des choses de cette ampleur-là si la population ne s'appropriait pas l'événement. Le bénévolat, pour nous, ç'a été un facteur de développement important. »

Habituée des missions économiques, notamment en Chine, en France, en Allemagne et dans des pays d'Afrique et d'Amérique du Sud, Francine Ruest Jutras souhaite à Drummondville de continuer à croître. « Ce n'est pas un mince défi. Finalement, c'est une roue! Quand on pense que l'on a plein de choses de faites, on s'aperçoit que c'est jamais fini. C'est pour cela que le développement économique m'intéresse autant. La qualité de vie, ça passe par un emploi. On aura beau avoir les plus beaux espaces, un environnement de qualité, si les gens n'ont pas de travail... »

Retour aux sources

« Curieuse de tempérament », Francine Ruest Jutras n'est certes pas étrangère au positionnement de Drummondville dans des réseaux de développement économique, culturel et social. « Ça nous permet d'élargir nos connaissances, d'aller voir les expériences des autres, d'aller chercher ce qui pourrait trouver une application positive chez nous. De nous faire grandir encore. J'y trouve aussi un enrichissement personnel. »

Cette soif de connaître devrait la pousser à relever de nouveaux défis, après la vie municipale. Elle pourrait « se découvrir un goût pour l'écriture » ou retourner à la musique. « Quand j'aurai le temps, je retournerai au piano. Parce que là, en termes de résultat, c'est l'ombre de ce que c'était! (rires). Alors plutôt que d'en jouer, j'en écoute!

« Mais j'ai gardé cette passion-là pour la musique. Et j'adore la lecture. Je lis de tout, des romans historiques, des polars, des biographies, des essais politiques. C'est très éclectique comme lectures... Un petit peu comme en musique aussi. Ma formation est en classique mais j'aime les chansonniers québécois, j'aime certains chanteurs américains. La beauté est là où elle est. »

Francine Ruest Jutras ne sera pas le genre à mettre de côté les occasions qui se présenteront à elle. « Ça dépendra de ce que j'aurai envie de faire. J'ai une famille aussi, j'ai des petits-enfants. Je veux profiter de la vie. » ■



L'accès à l'égalité en emploi Pour une main-d'œuvre plus représentative des compétences

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

(L.R.Q., c. a-2.01) est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Cette loi

touche l'ensemble des organismes publics qui emploient

100 personnes et plus dans le secteur municipal, dans les réseaux de

l'éducation, de la santé et des services sociaux, et d'autres organismes

comme les sociétés d'État ainsi que la Sûreté du Québec en ce qui

a trait à son effectif policier. **Municipalité vous présente à ce sujet**

une entrevue avec M. Pierre Marois, président de la Commission

des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Municipalité : Quels sont les objectifs de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics?

Pierre Marois : Essentiellement, cette loi a pour but de rendre le personnel des organismes publics, dont les municipalités et les autres organismes du secteur municipal, plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.

Plus précisément, la Loi vise à favoriser, dans l'effectif de ces organismes, une représentation plus équitable de groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi, soit :

- les femmes;
- les autochtones;
- les membres des minorités visibles;



Pierre Marois, président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

- les membres des minorités ethniques de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Elle permet ainsi de réduire les effets de la discrimination dont ces groupes ont pu être l'objet et d'aller chercher toute l'expertise et la compétence présentes dans la population québécoise.

Et qu'est-ce que ça changera concrètement?

Ça permettra, par exemple, aux femmes d'avoir davantage accès aux emplois de col bleu, de comptable, de gestionnaire, dans la mesure bien sûr où elles auront les compétences requises. Ça permettra aussi aux membres compétents des minorités visibles et ethniques d'être représentés plus équitablement au sein du personnel des organismes municipaux lorsqu'ils sont présents dans la zone de recrutement de ces organismes.

Bien sûr, ça peut vouloir dire un changement culturel assez important; ça va supposer une ouverture à la diversité, à la différence. Mais nous croyons que les organismes visés vont y trouver leur compte puisqu'ils pourront ainsi profiter pleinement de l'ensemble des compétences disponibles dans leur région.

Quelles sont les étapes d'application de cette loi?

Dans un premier temps, les organismes visés doivent procéder, dans le délai qui leur est indiqué par la Commission, à une analyse de leurs effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes mentionnés dans la Loi. Il s'agit de savoir, par exemple, combien il y a de femmes, d'autochtones ou de membres de minorités visibles ou ethniques dans les emplois de secrétaire, de col bleu, de comptable, de chauffeur, etc. La Commission fournit aux organismes un support technique et professionnel qui facilite la réalisation de cette analyse. Ceux-ci doivent ensuite transmettre le rapport d'analyse à la Commission.

Parmi les 618 organismes visés par la Loi, il y a 44 municipalités et sept organismes de transport public. Au moment où nous nous parlons, nous avons reçu du monde municipal 28 analyses d'effectif et 16 autres sont à venir dans des délais précis. Les échéanciers sont donc respectés.

Le rôle de la Commission est alors de comparer les résultats de cette analyse avec les données statistiques les plus à jour sur la composition de la main-d'œuvre environnante et de vérifier s'il y a lieu de corriger un déséquilibre. Chaque organisme sera ensuite avisé s'il y a sous-représentation de groupes donnés dans certains types d'emplois et s'il est tenu en conséquence de mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour corriger cette situation.

S'il y est tenu, l'organisme devra transmettre à la Commission, pour vérification, le programme d'accès à l'égalité qu'il aura élaboré et lui faire parvenir tous les trois ans un rapport sur la mise en application de ce programme.

En quoi consiste un tel programme?

En gros, un programme d'accès à l'égalité, c'est un ensemble de moyens visant à augmenter la représentation des personnes faisant partie d'un groupe sous-représenté et à corriger les règles et les pratiques de gestion de ressources humaines qui peuvent avoir un effet discriminatoire pour les membres de ces groupes. Les principales mesures à mettre en œuvre incluent :

- des mesures temporaires de redressement pour les membres compétents des groupes visés;
- des mesures visant à assurer l'égalité des chances pour tous les membres du personnel (exemple : une politique contre le harcèlement sexuel) et des mesures de soutien qui s'adressent à tout le monde (exemples : horaire variable, service de garde, etc.);
- des mesures relatives à la consultation du personnel et de ses représentants.

La Commission prête son assistance, sur demande, à l'élaboration d'un tel programme.

Est-ce que ça veut dire qu'il y aura des quotas d'embauche pour les groupes visés?

Faux. Parler de quotas, ça voudrait dire embaucher coûte que coûte un nombre déterminé de femmes ou de membres de minorités dans un délai fixé d'avance et sans tenir compte des compétences requises.

Au contraire, un programme d'accès à l'égalité détermine des objectifs de représentation fondés sur une évaluation rigoureuse du nombre de personnes compétentes, pour chaque type d'emploi, parmi les groupes visés par le programme. Ces objectifs tiennent compte de l'expérience et de la formation nécessaires pour occuper l'emploi.

Y a-t-il des avantages pour une municipalité ou un organisme municipal?

Entre autres avantages, un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation de réaliser une bonne analyse de ses systèmes d'emploi, c'est-à-dire un examen et une évaluation systémique du processus de gestion des ressources humaines pour l'ensemble de l'organisation afin de déterminer ce qui peut être amélioré pour réduire les risques de discrimination.

Ainsi, le processus de recrutement peut être élargi à un plus grand bassin de personnes compétentes, la validation des exigences pour les emplois permet de définir des critères de sélection plus précis, l'évaluation de rendement réalisée avec des critères et des méthodes plus objectives voit sa fiabilité augmenter, l'usage d'une approche plus équitable avec le personnel crée un meilleur climat organisationnel et diminue le taux de roulement, et l'ensemble de ces changements peut, le plus souvent, entraîner une hausse de productivité dans l'organisation. En outre, l'ensemble des activités d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité aide une organisation à se prémunir contre les plaintes en discrimination qui pourraient être faites à son endroit.

Un autre exemple d'avantage apporté par un tel programme est bien illustré par l'intégration de femmes dans des postes historiquement attribués à des hommes; cette intégration entraîne très souvent des modifications à l'organisation du travail pour certains postes ayant de grandes exigences sur le plan physique. Résultat : l'ensemble des travailleurs profite de ces changements et la productivité s'en trouve accrue grâce, entre autres, à une baisse des accidents de travail et des lésions professionnelles.

Faire appel à un personnel diversifié et compétent amène aussi une organisation à refléter davantage la clientèle desservie, à mieux cibler les besoins et à rendre ainsi des services mieux adaptés.

Parallèlement, en favorisant l'embauche et la promotion de personnes bénéficiant d'un programme d'accès à l'égalité, les organismes contribuent au progrès social en participant à l'élimination de bon nombre de barrières auxquelles ces personnes doivent faire face quotidiennement. Ceci peut avoir pour effet d'améliorer l'image publique de l'organisme tout en rendant son personnel plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et compétente au sein de la population environnante.

Enfin, rappelons que ces programmes visent, entre autres, à octroyer aux membres des minorités visibles et ethniques la place qui leur revient. En raison du vieillissement de la main-d'œuvre et du déclin démographique, c'est sur ces communautés, immigrantes ou nouvellement arrivées, que l'on compte en bonne partie pour assurer notre développement économique et le renouvellement de la population. Ces groupes, tout comme les femmes et les autochtones, contribuent à augmenter notre richesse collective et constituent une main-d'œuvre dont le Québec a et aura de plus en plus besoin.

Pour de plus amples renseignements sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, vous pouvez consulter le site Web de la Commission à l'adresse suivante : www.cdpedj.qc.ca. ■



Condition féminine

Le MAMM veut connaître vos initiatives

Dans le programme d'action gouvernementale 2000-2003 en matière de condition féminine, L'égalité pour toutes les Québécoises, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole s'est engagé à dresser un inventaire des initiatives prises par les municipalités pour prendre en considération les intérêts particuliers des femmes.

Pourquoi les femmes? Parce que ces dernières ont une réalité et un regard qui leur sont propres par rapport aux services offerts par les municipalités. Ces services sont reliés à la sécurité, à l'habitation, à la conciliation famille-travail, au loisir de même qu'au transport, à l'aménagement du territoire et à la qualité du milieu de vie.

Une municipalité qui est attentive aux besoins et aux préoccupations des

citoyennes en fera profiter tous les autres membres de la communauté : que l'on pense à l'accessibilité des services municipaux en dehors des horaires normaux, à l'aménagement de parcs et de lieux récréatifs sécuritaires, aux garderies. Ces réalisations découlent d'actions entreprises par des groupes de femmes.

Afin de dresser cet inventaire, un questionnaire a été transmis à toutes les municipalités le 28 mars 2003. Ces dernières auront jusqu'au 8 mai pour le remplir et le retourner. Les réponses obtenues serviront à la publication d'un document de référence qui permettra un partage de réalisations et d'expériences municipales originales contribuant à l'amélioration des conditions de vie des citoyennes et des citoyens.



Le Conseil du statut de la femme 30 ans d'action, ça porte fruit!

Par Yvan Dumont, en collaboration avec Claire Gagnon, de la *Gazette des femmes**

Coup d'œil rétrospectif en 30 points pour mesurer la diversité et la portée des actions du Conseil du statut de la femme en 30 ans d'existence

DÉCENNIE 1973-1983

1974

Création d'Action-Femmes, un service-conseil téléphonique qui, jusqu'en 1992, orientera vers les bonnes ressources des milliers de femmes qui s'interrogent principalement sur les droits de la famille et du travail.

1975

Papa va travailler pendant que maman fait le ménage. Pour enrayer les stéréotypes que véhiculent les manuels scolaires, le Conseil lance une importante étude qui servira de référence aux actions du ministère de l'Éducation dans sa lutte contre le sexisme. « La réforme des manuels scolaires a permis d'intéresser davantage de filles aux métiers non traditionnels », affirme Lorraine Pagé, directrice des communications à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1975

Année internationale de la femme décrétée par l'Organisation des Nations unies. Le Conseil coordonne les principales activités, dont un événement d'envergure, un forum national qui réunit 500 personnes, après une série de rencontres régionales regroupant pas moins de 2 000 femmes. Les Québécoises sont prêtes à unir leurs voix pour s'affirmer comme

agent de changement. À l'ordre du jour des revendications : un réseau universel de garderies et la reconnaissance officielle de l'apport économique des femmes à la maison.

1976

Création du service Consult-Action qui devient la Direction des bureaux régionaux. « À l'époque, ce service-conseil auprès des groupes de femmes a permis la consolidation du mouvement féministe sur tout le territoire », souligne la directrice, Hélène Harvey. « Aujourd'hui, les 12 bureaux régionaux – auxquels deux autres s'ajouteront bientôt – jouent un rôle crucial auprès des instances régionales afin qu'elles puissent intégrer la dimension de la condition féminine dans leur plan d'action. »

1978

Importante étude en vue d'une politique d'ensemble de la condition féminine. Ce document fondateur brosse, pour la première fois, le portrait des Québécoises. Tous les aspects y sont traités : maternité, santé mentale, violence, famille, marché du travail, création artistique, pouvoir, socialisation. Il deviendra la pierre d'assise de l'action du gouvernement qui en fera sa politique officielle. Dans la foulée des recommandations adoptées : un réseau de cliniques de planification des naissances et une campagne télévisée remarquée de contre-publicité sur le sexisme.

1979

Publication du premier numéro de la *Gazette des femmes*, témoin privilégié de l'évolution de la condition féminine. « Elle fait preuve d'audace en abordant des dossiers chauds qui prennent en compte le point de vue des femmes. De par leur crédibilité, ces dossiers sont souvent repris par d'autres médias », dit Nicole Beaulieu, professeure en journalisme à l'Université Laval. Sa rigueur a d'ailleurs valu au magazine une vingtaine de distinctions journalistiques.

1980

Tenue d'une série de colloques régionaux sur la violence faite aux femmes. « Pour la première fois étaient réunis des intervenants du milieu de la justice et des services sociaux ainsi que les groupes de femmes », indique Louise Riendeau, présidente du Regroupement provincial des maisons d'hébergement. Une étape importante qui a contribué à sortir la violence du domaine privé pour en faire une question sociale. « Il fallait d'abord nommer la violence car, à l'époque, on parlait plutôt de chicanes de couple ou de scènes de ménage. »

1981

Lancement du premier recueil de statistiques sur les femmes, *Chiffres en main – Statistiques sur les Québécoises*, qui deviendra un succès de librairie chez l'Éditeur officiel. Il répond à une foule de questions, notamment sur la scolarité, l'emploi, les revenus, la situation familiale, la fécondité et l'espérance de vie des femmes. Plusieurs fois réédité, cet ouvrage comblait un manque d'information sur les données sexuées des statistiques officielles.

* Cet article est tiré du numéro mars-avril 2003 de la *Gazette des femmes*.



1981

Publication de l'*Essai sur la santé des femmes*, qui relève pour la première fois la difficulté de concilier travail et famille. « Les militantes féministes se le sont vite approprié et il a été cité en exemple ailleurs dans le monde », se souvient une des auteures, Maria De Koninck, professeure au Département de médecine sociale et préventive à l'Université Laval.

1982

Pour pousser la réflexion et marquer la Journée internationale des femmes du 8 mars, le Conseil conçoit, à partir de cette année-là, une thématique et des outils d'animation. Sont notamment mis à l'honneur la santé, la complicité entre les générations et l'histoire des marches et grandes manifestations relatives aux luttes des femmes.

DÉCENNIE 1983-1993

1983

Quand plus de 1 000 femmes se réunissent pour discuter de leur avenir économique, les choses ne peuvent que bouger. C'est ce qu'a permis de constater le forum *Les femmes : une force économique insoupçonnée* qui « a mené à une prise de conscience sans précédent de leur valeur économique comme travailleuses, syndicalistes et consommatrices », rappelle Francine Harel-Giasson, professeure de management aux HEC, qui a prononcé la conférence d'ouverture. « À l'époque, les épouses collaboratrices, c'est-à-dire qui travaillent dans l'entreprise familiale, venaient à peine d'être reconnues comme salariées. »

1984

Présentation à la commission Beaudry d'un mémoire dans lequel le Conseil propose la révision des lois du travail pour améliorer les conditions des travailleuses. Des recommandations actualisées dans un récent mémoire et qui connaîtront leur aboutissement avec l'actuelle réforme Rochon. Parmi les moyens proposés pour favoriser la conciliation travail-famille, la possibilité de s'absenter 10 jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations familiales. Une étude sur le travail atypique (2000), phénomène en hausse qui touche davantage les femmes et les jeunes, et auquel les lois doivent s'adapter, marquera également un grand coup.

1987

Vaste programme de recherche sur la procréation médicalement assistée, qui aboutit à un colloque international réunissant une quarantaine de spécialistes et plus de 500 participants sous le thème *La maternité au laboratoire*. Le Conseil, qui fait figure de leader dans ce débat, s'inquiète notamment des risques de naissances multiples et du recours à des mères porteuses sous contrat. « Visionnaire, ce forum a été l'un des premiers à énoncer les effets pervers des technologies comme l'eugénisme et le sexage et à traiter de ces importantes questions éthiques », affirme le philosophe Jacques Dufresne.

1987

Intervention du CSF sur l'Accord du Lac Meech. Le Conseil a alors « réclamé le rattachement de la loi sur le divorce et le régime d'assurance parentale qui figurent encore parmi

ses revendications », indique Chantal Maillé, de l'Université Concordia. L'organisme défendra également les intérêts des femmes devant la commission Bélanger-Campeau (1990) et la Commission nationale sur l'avenir du Québec (1995).



David Gagnon

1988

« Le pouvoir, connais pas », affirmait Lise Payette dans son livre écrit en 1981. Pour analyser le difficile arrimage entre les femmes et la politique, le Conseil lance une série d'études, d'avis et de mémoires. « Depuis le tout début, le CSF est un allié important pour nous aider à susciter la participation des femmes à la vie démocratique », affirme Éleine Hémond, présidente du groupe Femmes, Politique et Démocratie.

1989

Entrée en vigueur de la loi instituant le patrimoine familial, qui prévoit le partage égal des biens entre les conjoints. Compte tenu du court délai entre son adoption et sa mise en vigueur, le Conseil organise à pied levé une vaste campagne de sensibilisation pour contrer la désinformation susceptible de mener certaines femmes à renoncer aux avantages de cette loi sans bien la connaître ou la comprendre.

1989

Dernière remise des prix Démentris, dénonçant la publicité la plus sexiste, et Éméritas, récompensant le message qui contribue le mieux à briser les stéréotypes sexistes. « Les gars qui concevaient les pubs ne se rendaient pas compte de l'image qu'ils donnaient de la femme », reconnaît l'ex-publicitaire Claude Cossette, professeur en communication à l'Université Laval. « Même si leur première réaction a été plutôt négative, ils ont été sensibilisés par ces prix [créés au début des années 1980], ce qui fait que la publicité québécoise est aujourd'hui plus égalitaire que celle qu'on trouve en France ou aux États-Unis. »

1989

6 décembre : les meurtres de 14 étudiantes en génie à l'École polytechnique de Montréal ébranlent le Québec. Le geste du tueur est ouvertement dirigé contre les femmes et la tragédie avive le débat sur la violence.



Mélanie Cantin

Le Conseil entreprend un programme de recherche sur la violence faite aux femmes, qui aboutira, en 1993, à l'avis *Pour que cesse l'inacceptable*. On y déplore que les actions gouvernementales ne tiennent pas suffisamment compte du fait que la violence résulte de l'inégalité entre les hommes et les femmes.

Mélanie Cantin



1990

Vaste consultation auprès des groupes de femmes, des syndicats et du milieu patronal et qui recueille un large consensus savant la voie à celui d'aujourd'hui sur la nécessité de se doter d'un régime d'assurance parentale.

1991

Le Conseil s'engage dans le débat sur la démographie et alerte le gouvernement quant à la nécessité de se préparer au vieillissement de la population. Entre autres mises en garde visionnaires : un examen critique du système de santé pour éviter que soient transférés sur les seules épaules des femmes, de plus en plus présentes sur le marché du travail, les soins à domicile des proches âgés.

DÉCENNIE 1993-2003

1993

Le Conseil fête ses 20 ans en organisant trois colloques sous le thème *Femmes et développement régional*. Plus de 600 personnes se réunissent à Trois-Rivières, Longueuil et Chicoutimi.

1995

Alors que la crise des finances publiques remet en question le rôle de l'État dans les programmes sociaux, quelque 300 personnes répondent à l'invitation du Conseil et participent au colloque *Femmes en marche vers l'an 2000 : faire des politiques sociales un tremplin*.

1997

Lancement d'un avis sur la diversité culturelle et religieuse. « Un précieux outil pour faciliter les rapports entre les Québécois d'origine et les nouveaux arrivants », souligne la militante Françoise David.

1998

Pour son 25^e anniversaire, le Conseil organise un colloque de la maturité au titre évocateur : *Marcher sur des œufs*. Au menu, de grandes questions pièges telle la dévalorisation du rôle maternel : est-ce la faute des féministes? « Un colloque qui a permis de débattre de questions épineuses et a donné lieu à des échanges assez animés entre les militantes », affirme la journaliste et conférencière Pascale Navarro.

1999

Lancement de la collection *Des nouvelles d'elles*. Après les études statistiques sur les femmes âgées et sur les jeunes femmes suivront bientôt deux autres publications sur les Amérindiennes et sur les femmes des communautés culturelles.

2000

Publication de l'avis *Pour un virage ambulatoire qui respecte les femmes*. Le Conseil lance un cri d'alarme : ce sont les femmes qui paient le prix des transformations du système de santé. Et il présente pas moins de 34 recommandations pour que la situation change.

2001

Craignant que la mondialisation ne menace les avancées des femmes, le Conseil publie un avis sur les effets de la zone de libre-échange des Amériques. On y dénonce notamment le fait que les femmes font les frais des impératifs de rentabilité financière qu'impose la mondialisation aux entreprises. « Attention au recul des lois sociales qui protègent les femmes d'ici », met en garde l'organisme.

2001

Création des prix d'excellence ISO familles qui récompensent les mesures de conciliation travail-famille des entreprises. Une idée originale et positive qui « fait progresser la cause de la conciliation travail-famille autant chez les employeurs que chez les syndicats », reconnaît Henri Massé, président de la FTQ.

2002

La prostitution : profession ou exploitation? Le Conseil produit une importante recherche sur l'épineuse question qui divise les féministes. C'est la première recherche à mettre en lumière tant le profil des clients que celui des proxénètes et des prostituées. « Elle a le mérite de faire le tour de la question en analysant certains phénomènes internationaux comme le tourisme et le trafic sexuels. Elle a aussi démontré le rôle du crime organisé impliqué de façon importante dans la prostitution des mineures », souligne la chercheuse Yolande Geadah, qui vient de publier un livre sur le sujet.

2003

Les conditions de vie des Québécoises sont partout les mêmes, peu importe les régions. Faux révèle une série d'avis sur les conditions de vie des femmes et le développement dans 14 régions du Québec publiés au cours des trois dernières années. « Jamais un organisme n'a scruté de façon aussi fine la condition des femmes sur une base territoriale », mentionne Claire Minguy, coordonnatrice du projet. « Il s'agit de précieux guides pour les décideurs régionaux soucieux d'adapter leurs structures à la réalité des femmes. » ■

POUR SOULIGNER SES 30 ANS D'ACTION, LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME PRÉSENTE QUATRE ACTIVITÉS SPÉCIALES À MONTRÉAL

23 mai 2003 : Un colloque sur les enjeux du féminisme d'aujourd'hui et les stratégies d'avenir, à l'hôtel Delta

23 mai 2003 : Un spectacle exceptionnel pour célébrer l'apport des femmes à la culture québécoise, au Spectrum

23 et 24 mai 2003 : Une agora pour évoquer l'histoire des femmes, pour discuter des fruits du féminisme au présent et pour rêver d'avenir, à la Grande Place du complexe Desjardins

24 et 25 mai 2003 : Une programmation spéciale, à la Cinéma-thèque québécoise

POUR INFORMATION

Téléphone : **(418) 643-4326**, faites le 5

1 800 463-2851, faites le 5

Courriel : colloque@csf.gouv.qc.ca



Sous-représentation politique des femmes

Quelle place occupent les conseillères municipales?

Par Évelyne Tardy

Les élus municipaux sont parfois des inconnus pour la majorité de la population. Nous traiterons ici de la place qu'occupent les femmes en tant que conseillères municipales. Peu de chercheurs ont essayé de la faire connaître, cette place. Pour combler cette lacune, nous avons réalisé en mai 1997 une vaste enquête auprès de 2246 conseillers et conseillères afin de cerner les causes de la sous-représentation politique des femmes.

Lorsqu'on pense à la différence de genre entre hommes et femmes, on pense immédiatement à celle reliée à leur nature biologique. Même si l'élue se fait appeler « madame le conseiller », elle n'en demeure pas moins une femme. Les femmes ayant longtemps été exclues du champ politique, ne serait-ce que du droit de vote, ces différences sexuelles ont été transformées en différences sociales et socio-économiques. Il n'est donc pas étonnant que persistent ces différences dans le cheminement politique ou la perception des personnes élues.

Les différences entre les hommes et les femmes ne sont pas si grandes

Considérons les faits suivants.

- Les conseillères municipales sont proportionnellement plus nombreuses sur le marché du **travail** que ne le sont les mairesses. Il est vrai que les conseillères sont en moyenne un peu plus jeunes.
- Il y a davantage de **jeunes** conseillères dans les municipalités rurales que dans les villes.

- Comme les mairesses, les conseillères sont majoritairement des femmes **mariées**. Cependant, leurs conjoints sont beaucoup moins engagés en politique que ne le sont les conjoints de mairesses.
- Les conseillères ont des **enfants** qui logent sous leur toit, ce qui n'est pas le cas des mairesses.
- C'est dans les grandes municipalités (celles de 5000 habitants et plus) que les conseillères et les conseillers municipaux sont le plus **scolarisés**. Quant aux conseillères, moins **scolarisées** que ne le sont les mairesses, elles le sont néanmoins plus que leurs collègues masculins.
- Les conseillers des deux sexes sont issus, pour la plupart, de familles nombreuses. Dans la **famille d'origine** d'une conseillère sur deux et de deux conseillers sur cinq, on parlait souvent de politique. Deux conseillères et deux conseillers sur cinq ont eu des parents qui ont exercé des fonctions politiques ou administratives sur la scène municipale.

Nous avons constaté que le profil socio-économique et familial des conseillères municipales se rapproche de celui des mairesses¹ et surtout que les différences entre les femmes et les hommes qui sont en politique sont nettement moins prononcées que celles qui existent entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes.

Une répartition stéréotypée des dossiers

Voici d'autres faits sur l'activité politique des conseillères municipales au quotidien.

- Avant de faire le saut en politique active, les conseillères étaient moins engagées dans un parti politique que les mairesses ou leurs homologues masculins.
- La presque totalité des compagnons de vie des conseillères ou des conseillers ont approuvé la décision de leur conjoint d'entrer en politique active.
- Les conseillères sont, dans un cas sur deux, indécises quant à savoir si elles vont ou non solliciter un nouveau mandat. Pour 18 % d'entre elles, ce sera « non » et pour 31 %, ce sera « oui », les autres étant indécises; les conseillers sont légèrement plus décidés avec 36 % pour qui ce sera « oui ». C'est en milieu urbain que l'on pense le plus renouveler l'expérience.
- Dans la quasi-totalité des cas, les conseillères ont la charge de certains types de dossiers et les conseillers, celle de certains autres. Ainsi les conseillères s'occupent très rarement des dossiers de voirie. Tout aussi rarement les conseillers héritent-ils du dossier villes et villages fleuris ou de celui des bibliothèques. Cependant, pour la plupart, conseillers et conseillères ne voudraient pas hériter du dossier de l'autre sexe.
- Une personne élue sur deux perçoit des différences entre les sexes dans leur manière de gérer leurs dossiers. Les conseillères sont perçues comme plus soucieuses des détails, plus perfectionnistes que leurs confrères. Mais un conseiller sur quatre considère que les différences relevées ne sont pas à l'avantage des conseillères, jugées souvent tatillonnes, posant trop de questions ou encore trop préoccupées par les dossiers touchant la famille ou les affaires sociales et pas assez par celui des finances.

Discrimination

Au moment de l'enquête, chez nous, un peu plus d'un conseil municipal sur cinq ne comptait aucune mairesse ni aucune conseillère, ce qui nous fait rejoindre le reste des pays occidentaux où le pourcentage des femmes élues se situe résolument autour de 20 %. En effet, à l'exception des États nordiques, rares sont les pays où les femmes sont parvenues à dépasser ce « plafond de verre » qui maintient leur représentation politique au-dessous de 30 %.

Les femmes dans les conseils municipaux

Les femmes et les conseils municipaux du Québec, paru en 2002 aux Éditions Hurtubise HMH et écrit par Évelyne Tardy, expose de façon frappante les différences qui existent dans la façon de remplir un mandat représentatif selon que l'on est un homme ou une femme. Cet ouvrage, préfacé par la présidente du Conseil du statut de la femme, Diane Lavallée, présente des données originales sur ces élues du Québec que nous connaissons fort peu. Le texte est truffé de confidences – dont certaines très cocasses – d'hommes et de femmes de la scène politique municipale qui en disent long sur l'accueil réservé à celles qui osent s'aventurer dans l'arène politique. Longtemps professeure à la Faculté de science politique et de droit à l'UQAM, Évelyne Tardy a occupé le poste de directrice de l'Institut de recherche et d'études féministes à l'UQAM. Elle est l'auteure de la première recherche sur les femmes dans le monde municipal au Québec et a publié de nombreux ouvrages sur les femmes et la politique.

Dans les études, nombreuses depuis les années 80, sur la représentation politique des femmes, l'argument des contraintes liées aux rôles sociaux est ébranlé par les changements qu'ont vécus les femmes au cours des trente dernières années, principalement dans les domaines de la reproduction, de l'éducation et du travail. Les arguments d'ordre systémique, relatifs à la nature du système politique, à la structure de la carrière politique, etc., sont de plus en plus évoqués pour expliquer pourquoi persiste, à travers le monde, une très nette sous-représentation des femmes en politique. Peut-on parler de discrimination? Cette discrimination est-elle perçue également par les conseillères et les conseillers?

Les conseillères, pour 41 % d'entre elles, estiment que la discrimination envers les femmes existe encore en politique. Parmi les sources possibles de cette discrimination, à savoir la population, les médias, les employés municipaux et les conseillers municipaux, ce sont ces derniers que les conseillères nomment le plus souvent. En revanche, elles sont dorénavant confortées dans leur opinion qu'il existe bien une discrimination par un sur cinq de leurs collègues masculins. C'est loin d'être le point de vue des maires dont seulement 7 % parlent de discrimination envers les femmes en politique. Fait intéressant : ce sont les conseillères des grandes municipalités et les conseillers des très petites municipalités qui sont le plus sensibles à l'existence de la discrimination.

¹ *Maires et mairesses du Québec. Les femmes et la politique municipale.* Tardy, Évelyne et al., 1997, Montréal, Liber.

Quelques statistiques

La représentation des femmes dans les conseils municipaux

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole publie annuellement des statistiques sur la représentation des femmes et des hommes aux postes électifs municipaux pour l'ensemble du Québec. Ces statistiques permettent de suivre l'évolution de la représentation des femmes sur la scène politique municipale. **Municipalité** vous présente deux tableaux. Le tableau 2 est à la page 16.

Tableau 1

| ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAIRESSES ET DE CONSEILLÈRES DANS LES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC 1980-2002 | | | | |
|--|-----------|------|--------------|------|
| Années | MairesSES | | Conseillères | |
| | Nb | % | Nb | % |
| 1980 | 21 | 1,5 | 339 | 3,8 |
| 1982 | 40 | 2,8 | 615 | 7,0 |
| 1983 | 43 | 3,0 | 712 | 8,1 |
| 1984 | 41 | 2,9 | 962 | 10,9 |
| 1985 | 47 | 3,3 | 1 050 | 11,9 |
| 1986 | 61 | 4,3 | 1 135 | 12,8 |
| 1987 | 81 | 5,7 | 1 325 | 15,0 |
| 1988 | 82 | 5,8 | 1 323 | 15,0 |
| 1989 | 97 | 6,9 | 1 538 | 17,4 |
| 1990 | 97 | 6,9 | 1 622 | 18,4 |
| 1991 | 112 | 7,9 | 1 701 | 19,3 |
| 1992 | 114 | 8,1 | 1 703 | 19,3 |
| 1993 | 125 | 8,8 | 1 730 | 19,6 |
| 1994 | 126 | 8,9 | 1 721 | 19,5 |
| 1995 | 131 | 9,3 | 1 748 | 19,9 |
| 1996 | 127 | 9,1 | 1 750 | 20,1 |
| 1997 | 128 | 9,4 | 1 848 | 21,7 |
| 1998 | 137 | 10,1 | 1 874 | 22,4 |
| 1999 | 138 | 10,4 | 1 896 | 23,1 |
| 2000 | 133 | 10,4 | 1 845 | 23,1 |
| 2001 | 119 | 10,7 | 1 680 | 23,8 |
| 2002* | 118 | 10,9 | 1 659 | 24,1 |

Ces données ne comprennent pas la Municipalité de la Baie-James, les villages cris, naskapis et nordiques.

* Données au 28 février 2003

Un féminisme à vitesse variable

Alors que certaines mairesses ne sont pas favorables à la féminisation de leur titre de fonction, certaines conseillères municipales, elles, y sont favorables ainsi qu'au féminisme en général et aux diverses mesures favorisant une meilleure représentation des femmes en politique municipale. Contrairement aux maires, les conseillers sont plutôt favorables à la féminisation des titres et au féminisme bien que dans une mesure moindre que les conseillères. Il est instructif de remarquer que les femmes des grandes municipalités, qui pourtant se disent plus touchées par la discrimination que les conseillères des petites municipalités, sont moins favorables à la féminisation des titres, au féminisme et aux mesures visant l'égalité que ne le sont leurs collègues féminines des petites municipalités.

Comment expliquer cette différence entre les opinions des unes et des autres? On peut chercher dans les particularités des grandes municipalités où, manifestement, les luttes de pouvoir sont plus intenses, les postes, plus convoités, l'idéologie des parties, plus contraignante. On peut alors déduire que certaines femmes, qui ont réussi à s'y faire élire malgré une forte opposition, ne sont pas disposées à donner du crédit au féminisme dans leur réussite. Comme nous l'avons déjà remarqué chez les mairesses, un certain nombre de conseillères ne tiennent pas à s'identifier au monde des femmes pour lesquelles elles n'ont pas une haute estime. Leur modèle est masculin : l'ambition, c'est de « faire partie de la gang » et, pour certaines d'entre elles, de faire oublier qu'elles sont des femmes. D'où leur opposition manifeste aux mesures qui favoriseraient une meilleure représentation des femmes en politique municipale.

La majorité des conseillères sont plus enclines à une féminisation des titres quand ces derniers traduisent des fonctions qui se situent au bas de l'échelle hiérarchique. Plus le poste est prestigieux, moins l'on pense que son titre devrait être féminisé. Certes, encore aujourd'hui, les femmes qui occupent des postes prestigieux de mairesse ou de préfète sont relativement rares, mais il semble que plusieurs d'entre elles ont embrassé l'idéologie selon laquelle le monopole des postes de pouvoir revient aux hommes et qui se traduit par un discours masculin sous couvert d'une prétendue neutralité des fonctions.

Dans cette foulée, peu nombreuses sont les conseillères qui se reconnaissent un rôle de soutien aux autres femmes, considérant qu'elles ont été élues, comme les hommes, par l'ensemble de la population et non uniquement par des femmes. Elles disent à ce chapitre vouloir servir l'ensemble de cette même population. Plusieurs, toutefois, reconnaissent qu'elles ont une sensibilité plus grande que leurs collègues masculins envers certains dossiers qui les concernent davantage comme femmes tout en refusant de se ghettoïser.

En guise de conclusion

On constate que les différences de genre découvertes dans la recherche précédente effectuée auprès des mairesses du Québec, à savoir une plus grande scolarisation des femmes, une répartition stéréotypée des dossiers, le maintien d'une discrimination envers les femmes, sont chez les conseillères et les conseillers également présentes, mais nettement moins prononcées. Les exigences imposées à une mairesse sont plus grandes parce que le poste implique un degré d'autorité élevé et des responsabilités plus importantes. Plus grande est l'importance des décisions relevant d'un poste, plus ce poste suscitera les convoitises; il s'ensuit que l'élection au poste de maire dans une

grande ville sera plus chaudement disputée qu'en milieu rural. Il en va tout à fait de même d'un poste de membre d'un conseil municipal. Finalement, les défis auxquels sont confrontés les candidates et les candidats croissant avec l'importance du poste, plus le poste est important, plus les différences associées au genre s'accroissent. Les résultats de la présente recherche auprès des conseils municipaux semblent confirmer cet état de fait. Les différences associées au genre varient en importance selon la taille des municipalités. Plus la municipalité est de grande taille, plus les différences associées au genre sont marquées. Elles se traduisent par une sous-représentation des femmes en politique. ■

Tableau 2

| NOMBRE DE MAIRESSES, DE MAIRES, DE CONSEILLÈRES ET DE CONSEILLERS SELON LA CLASSE DE POPULATION* | | | | | | | | | | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| Classe de population | Maires | | MairesSES | | TOTAL | Conseillers | | Conseillères | | TOTAL |
| | Nb | % | Nb | % | | Nb | % | Nb | % | |
| 1 à 499 | 178 | 88,6 | 23 | 11,4 | 201 | 830 | 69,9 | 357 | 30,1 | 1 187 |
| 500 à 999 | 245 | 89,7 | 28 | 10,3 | 273 | 1 241 | 75,6 | 401 | 24,4 | 1 642 |
| 1 000 à 1 499 | 135 | 89,4 | 16 | 10,6 | 151 | 694 | 76,2 | 217 | 23,8 | 911 |
| 1 500 à 1 999 | 83 | 90,2 | 9 | 9,8 | 92 | 437 | 77,2 | 129 | 22,8 | 566 |
| 2 000 à 2 999 | 114 | 85,1 | 20 | 14,9 | 134 | 645 | 79,3 | 168 | 20,7 | 813 |
| 3 000 à 3 999 | 57 | 93,4 | 4 | 6,6 | 61 | 287 | 77,8 | 82 | 22,2 | 369 |
| 4 000 à 4 999 | 25 | 96,2 | 1 | 3,8 | 26 | 126 | 79,7 | 32 | 20,3 | 158 |
| 5 000 à 9 999 | 60 | 87,0 | 9 | 13,0 | 69 | 341 | 79,3 | 89 | 20,7 | 430 |
| 10 000 à 24 999 | 37 | 88,1 | 5 | 11,9 | 42 | 227 | 80,8 | 54 | 19,2 | 281 |
| 25 000 à 49 999 | 19 | 95,0 | 1 | 5,0 | 20 | 139 | 76,8 | 42 | 23,2 | 181 |
| 50 000 à 99 999 | 4 | 66,7 | 2 | 33,3 | 6 | 59 | 74,7 | 20 | 25,3 | 79 |
| 100 00 et plus | 9 | 100,0 | 0 | 0,0 | 9 | 193 | 73,9 | 68 | 26,1 | 261 |
| TOTAL | 966 | 89,1 | 118 | 10,9 | 1 084 | 5 219 | 75,9 | 1 659 | 24,1 | 6 878 |

Ces données ne comprennent pas la Municipalité de la Baie-James, les villages cris, naskapis et nordiques.

* Données au 28 février 2003



Le programme À égalité pour décider

Une question de démocratie

Par Jocelyne Paquet, coordonnatrice du programme À égalité pour décider, Secrétariat à la condition féminine

Le gouvernement québécois lançait en 1999 le programme de soutien financier À égalité pour décider.

Administré par le Secrétariat à la condition féminine, le programme a comme principal objectif de favoriser

l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision des instances locales et régionales.

Pourquoi un partage du pouvoir?

Une question de démocratie

Une démocratie authentique devrait permettre tant aux femmes qu'aux hommes d'exercer des responsabilités politiques et de participer pleinement aux prises de décision. Dans les faits, les Québécoises sont encore loin de la parité dans la représentation politique. Peu de femmes ont atteint les postes les plus importants, particulièrement sur la scène politique municipale et au sein des instances décisionnelles locales et régionales.

Certains diront : mais qu'est-ce que ça change que ce soient des hommes ou des femmes qui occupent ces postes puisque de toutes façons ils sont liés à une ligne de parti ou à un projet d'équipe? Ce que ça change, ce sont d'abord les sujets que les femmes inscrivent à l'agenda politique parce qu'elles partagent certaines réalités et

certaines préoccupations avec les personnes qu'elles représentent, par exemple le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, le logement social, le transport collectif, la sécurité urbaine, les services de garde, la qualité de l'environnement, la proximité des services. La scène municipale s'enrichit ainsi de leurs valeurs et de leurs priorités. On observe aussi bien souvent que les femmes vont chercher à atteindre leurs buts par des moyens différents de ceux des hommes. À la hiérarchie, elles vont préférer la collégialité, à l'affrontement, elles vont préférer la conciliation des intérêts et la compatibilité des opinions.

Un déficit démocratique à corriger

Au palier municipal, les femmes ont obtenu et perdu à plusieurs reprises le droit de vote et d'éligibilité pour des raisons de statut juridique ou d'état matrimonial. Si le conseil municipal de la Ville de Montréal a ouvert ses portes à la première femme échevin (conseillère municipale) élue en 1940 et si la première mairesse a été élue en 1954 dans une petite localité appelée Portage-du-Fort, ce n'est cependant qu'en 1974 que toutes les femmes auront plein accès à la vie politique municipale.

Il est crucial que les femmes soient également bénéficiaires et partenaires du développement local et régional, qu'elles participent de façon paritaire à la définition des orientations et des priorités qui façonnent l'avenir de leur milieu de vie.

Depuis, le nombre de femmes élues sur la scène municipale progresse lentement. Ainsi, en 1980, les femmes détenaient 1,5 % des postes de maire et 3,8 % des postes de conseiller municipal. En 2002, soit presque deux décennies plus tard, elles occupent 10,9 % des postes de maire et 24,1 % des postes de conseiller.

Une décentralisation du pouvoir décisionnel

Le processus de régionalisation et de décentralisation en cours au Québec, en augmentant les responsabilités et les pouvoirs des instances locales et régionales, pose un défi majeur aux Québécoises, aux organisations locales et régionales et au gouvernement, celui de conjuguer leurs efforts afin de s'assurer que les femmes des différentes régions bénéficient des conditions nécessaires pour participer pleinement à la vie démocratique. Encore là, la présence des femmes au sein des instances locales et régionales est minoritaire. À titre d'exemples, en 2002, elles occupent seulement 28,3 % des postes aux conseils d'administration des conseils régionaux de développement et 19 % de ceux des centres locaux de développement.

Il est pourtant crucial que les femmes soient également bénéficiaires et partenaires du développement local et régional, qu'elles participent de façon paritaire à la définition des orientations et des priorités qui façonnent l'avenir de leur milieu de vie.

Pourquoi le programme À égalité pour décider?

C'est pour encourager la participation des femmes que le programme À égalité pour décider a été conçu.

Le programme

D'une durée de cinq ans et disposant d'un budget annuel d'un million de dollars, le programme À égalité pour décider a été mis en œuvre au printemps 1999. À l'occasion du Rendez-vous national des régions tenu en novembre 2002, le programme a été reconduit pour trois ans à compter du 1^{er} avril 2004.

Quelques caractéristiques

Une première caractéristique du programme, c'est de soutenir financièrement les initiatives des organismes locaux et régionaux qui contribuent depuis des années, par différents moyens, à l'édification d'une société québécoise égalitaire et qui sont convaincus qu'une plus grande représentation des femmes dans les postes de pouvoir est un moyen incontournable d'y parvenir.

Une deuxième caractéristique du programme, c'est de susciter des projets dans le milieu même où ils seront réalisés. Ainsi, les activités subventionnées touchent l'une ou l'autre des 17 régions qui composent le territoire québécois. Cette approche respecte les spécificités locales et régionales, leur dynamisme et leur volonté propres de résoudre au mieux de leurs capacités les problèmes de sous-représentation des femmes que les régions éprouvent.

Une fois par année, au printemps, les organismes à but non lucratif sont invités à présenter des projets et à solliciter une aide financière ne pouvant excéder 50 000 \$ pour une année. Le projet doit répondre à l'un ou l'autre des cinq objectifs suivants :

- promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux postes décisionnels des instances locales et régionales;

- préparer et former les femmes à occuper ces postes;
- augmenter le bassin de candidatures de femmes à ces postes;
- favoriser le maintien des femmes dans ces postes;
- sensibiliser les institutions à la nécessité d'une répartition équitable des postes de décision entre les femmes et les hommes.

Quelques résultats

Les 160 projets retenus à ce jour et répartis dans les 17 régions du Québec ont notamment pour objet d'offrir de la formation pour renforcer les habiletés décisionnelles des femmes, de diffuser de l'information et de sensibiliser les membres des instances régionales et locales à la réalité de la sous-représentation des femmes. Les projets permettent aussi d'encourager l'intégration des femmes aux réseaux officiels ou non officiels existants, d'offrir des activités de mentorat à l'intention des femmes occupant des postes décisionnels ou susceptibles de le faire, de rechercher des façons d'aplanir les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux postes de décision et de mettre sur pied des banques de candidates.

Il est déjà possible de constater que le programme a des impacts positifs tant par ses effets stimulants et mobilisants dans les milieux intéressés que par le nombre de femmes qui participent aux activités et qui, ainsi, envoient le signal qu'elles tiennent à être partie prenante du développement de la société québécoise. ■

Agir dans la collectivité

Depuis son lancement en 1999, le programme de soutien financier À égalité pour décider a subventionné quelque 160 projets, partout au Québec. **Municipalité** a demandé à quatre organismes communautaires porteurs de projets de témoigner de leurs efforts pour consolider la place des femmes dans leur collectivité et des résultats qu'ils ont obtenus.

FEMMES ET POLITIQUE MUNICIPALE DE L'ESTRIE

Sensibilisation et accompagnement

Femmes et politique municipale de l'Estrie est un organisme à but non lucratif créé en 1999 par des élues municipales convaincues qu'il fallait agir pour qu'il y ait plus de femmes dans les conseils municipaux.

Nos objectifs

Sensibiliser les femmes à la politique municipale. Pour ce faire :

- mettre en valeur des modèles;
- démystifier la politique (c'est pas sorcier!);
- promouvoir une vision positive du pouvoir;
- montrer l'ampleur des enjeux;
- témoigner du plaisir à assumer notre rôle d'élue municipale.

Promouvoir la place des femmes en politique municipale auprès de plusieurs publics cibles, entre autres les femmes elles-mêmes, les élus femmes et hommes et la population en général.

Augmenter le nombre de femmes en politique municipale en sensibilisant les femmes susceptibles de « faire le saut » :

- aller chercher la complicité des femmes déjà élues;

- organiser des rencontres avec les groupes de femmes et avec des femmes engagées dans le milieu;
- produire un argumentaire et le diffuser.

Nos actions

Apporter du soutien aux femmes candidates aux élections municipales :

- marrainage des nouvelles recrues avec des élues;
- rencontres d'information et de formation;
- distribution d'outils.

Apporter du soutien aux nouvelles élues :

- rencontres d'information et de formation, selon les besoins;
- organisation d'ateliers ponctuels sur des sujets préoccupants;
- diffusion d'une grille d'analyse féministe.

Créer un réseau d'échange entre les femmes élues municipales :

- représentation de toutes les MRC au conseil d'administration de notre organisme;
- organisation de deux soupers-rencontres avec des conférencières de prestige;

- tenue d'un événement annuel régional pour créer des liens entre les élues de la région.

Sensibiliser les hommes élus à la nécessité d'aller chercher des candidatures féminines :

- lettres aux municipalités;
- rencontres avec les maires dans des conseils;
- témoignages d'hommes élus.

Sensibiliser la population à l'importance d'augmenter le nombre de femmes élues :

- diffusion de la problématique : statistiques, déficit démocratique;
- témoignages de femmes élues dans les journaux.

Nos résultats

À ce jour en Estrie, 15 municipalités n'ont pas encore de femmes à leur conseil. Cependant, le pourcentage de conseillères et de mairesses a sensiblement augmenté à l'automne 2002, particulièrement dans les MRC du Haut-Saint-François et du Granit. Par ailleurs la MRC de Memphrémagog et la région de Sherbrooke ont connu des baisses importantes.

Voici quelques résultats fort encourageants qui concernent plus précisément la MRC du Granit :

- Piopolis compte maintenant six femmes à son conseil municipal, une première au Québec;
- Ancienne mairesse de Woburn, Francine Blais devient la première préfète élue au suffrage universel. Elle l'emporte avec une avance de 1132 votes sur son plus proche rival;
- Deux conseillères et une mairesse ont été élues à Lac-Mégantic;
- La municipalité de Nantes a élu sa première mairesse. ■

LE CLUB POLITIQUE FÉMININ CÔTE-NORD

Un organisme au service des femmes

Le Club politique féminin Côte-Nord a vu le jour en 1994; il origine de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (A.F.É.A.S). Au départ, les déjeuners-causeries et les rencontres avec des candidates lors des élections municipales constituaient les principales activités de l'organisme. Le 2 février 1995, le Club organisait un premier colloque ayant pour thème *Femmes et vie municipale*.

En 1999, la ministre responsable de la Condition féminine, M^{me} Linda Goupil, annonçait la création de À égalité pour décider. Cette annonce arrivait à point car l'organisme commençait à agoniser. Les bénévoles étaient à bout de souffle. Ce soutien financier a permis l'ouverture d'un bureau, l'embauche d'une agente de développement et d'une secrétaire-comptable. L'organisme compte présentement 72 membres réparties sur toute la côte Nord, d'Aganish aux Escoumins.

Il est très important de mentionner que le Club politique ne fait pas de politique partisane, n'a aucune allégeance à quelque parti que ce soit.

Très souvent, nous avons à expliquer le mot *politique* dans la dénomination de notre organisme. Nous devons démystifier ce mot qui peut faire peur, éloigner les femmes. Lentement et chaque fois que l'occasion se présente, nous en profitons pour faire prendre conscience que de la politique, nous en faisons tout au long de

notre existence. Ce ne sont pas seulement les politiciens qui font de la politique mais toutes et tous. Lorsque nous avons, par exemple, à nous prononcer sur différentes consultations, sur la qualité des soins de santé ou de l'eau potable, nous posons des gestes politiques.

Le mandat que s'est donné le Club politique, **c'est de promouvoir la présence des femmes dans les différentes instances décisionnelles;** conseils d'administration, conseils municipaux, conseils régionaux de développement, conseils locaux de développement ne sont que quelques exemples.

Nous sommes en mesure d'offrir aux femmes de la formation, de la documentation, des rencontres individuelles et de groupe lors des campagnes électorales, surtout au municipal. Nous les aidons à préparer leurs dépliants, leurs affiches publicitaires, leurs équipes de travail. Le soutien que nous leur apportons **avant, pendant et après** les élections est des plus appréciés. **Il est important de noter qu'il n'est pas nécessaire d'être membre de notre organisme pour bénéficier des différents services offerts.**

De notre côté, nous travaillons en collaboration avec le représentant régional du ministère des Affaires municipales et de la Métropole. Il nous fournit des conseils judicieux, du soutien technique et de la documentation. Cette aide est fort appréciée.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR FEMMES ET POLITIQUE MUNICIPALE DE L'ESTRIE

Nicole Charette, coordonnatrice

Téléphone : **(819) 569-5629**

Courriel : fempol.paragraf@qc.aira.com

www.femmespolitiquemunicipale.org

Si nous faisons le bilan des différentes activités tenues et organisées par le Club depuis ses débuts, nous en sommes très fières : rencontres-témoignages de femmes engagées, soupers thématiques, déjeuners-causeries, rencontres-bilans après les élections municipales, formation sur la prise de parole en public, la procédure d'assemblée, les stratégies électorales, la confiance en soi.

Nous avons organisé trois colloques : *Femmes et vie municipale*, *Être femme en politique* et *Le pouvoir... ça se partage*. Des femmes de partout en province se sont déplacées pour assister à ces activités majeures. Plus le temps avance, plus l'agenda se remplit. Nous sommes sollicitées pour des rencontres avec de nouvelles clientèles, du soutien à des organismes déjà existants, du suivi auprès de femmes que nous avons proposées à des conseils d'administration grâce à notre banque de candidates.

L'important n'est pas seulement de faire élire des femmes à des conseils d'administration mais de les aider dans leurs nouvelles fonctions afin qu'elles y soient à l'aise et deviennent des agentes de changement. Dans notre plan d'action de 2003-2004, nous aurons des activités tout à fait novatrices. Nous ne pouvons les dévoiler pour l'instant mais ce sera à suivre! ■

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CLUB POLITIQUE FÉMININ CÔTE-NORD

Arlette Girard, agente de développement

Téléphone : **1 866 589-6091**

Courriel : cpfcn@globetrotter.net

LE GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE

La politique, oui. Mais pas à n'importe quel prix.

Les femmes aiment la politique et ont envie de participer à la vie démocratique de leur société. Mais pas à n'importe quelle condition!

Élaine Hémond, présidente du Groupe Femmes, Politique et Démocratie

Il y a quatre ans, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie se donnait la mission de sensibiliser les femmes à la nécessité qu'elles s'engagent plus nombreuses en politique. À cet effet, l'organisme d'éducation populaire, qui a son siège social à Québec, offre de l'information, de la formation et du perfectionnement à ses membres et à un réseau de plus en plus vaste de femmes. Au cours de la dernière année, le Groupe a rejoint environ 1000 femmes grâce à ses activités, ses outils de formation et ses publications.

La démocratie près de chez moi

La vie municipale est au cœur des préoccupations du conseil d'administration du Groupe Femmes, Politique et Démocratie. « Nous croyons que les institutions démocratiques municipales représentent une porte d'entrée privilégiée pour les femmes, explique la présidente. Le conseil municipal est le palier décisionnel le plus proche des citoyens et citoyennes et c'est souvent dans leur milieu proche que les femmes ont développé leur réseau et leur influence. » Le thème de la participation municipale est traité dans toutes les activités et productions de l'organisme.

Une vingtaine d'élues ou d'ex-élues municipales, mairesses et conseillères, ont jusqu'à présent été associées aux actions du Groupe. Le témoignage et le partage d'expériences soutiennent son approche éducative qui tient non seulement à démythifier le rôle des élus et des élues, mais aussi à établir une relation de complicité, voire de mentorat, entre les femmes politiques et les femmes de terrain qui sont tentées par l'engagement public.

La vidéo *Moi... Candidate?*

Lancée en 2002, la vidéo *Moi... Candidate?* présente la procédure de candidature au

moyen d'une brève dramatique et de l'intervention de femmes politiques. On y déboulonne bon nombre des arguments invoqués par les femmes pour refuser une invitation à se présenter à une élection. Dans ce document de vingt minutes, des élues municipales, comme Lynda Cloutier (Québec) et Kim Cornelissen (Saint-Marc-sur-Richelieu), ainsi que des ex-élues, comme Denise Lévesque (Rivière-du-Loup), Martine Blanc et Sharon Leslie (Montréal), expliquent la façon dont se prépare et se mène une campagne électorale. Elles parlent des questions de l'investiture, de la compétence, du réseautage, du marrainage ou du parrainage; elles insistent sur l'importance du travail d'équipe ainsi que sur les satisfactions et plaisirs liés à un engagement démocratique. La vidéo, coproduite avec Vidéo Femmes, a été largement diffusée au Québec et même en dehors du Québec. Les commentaires reçus soulignent son approche constructive et le charisme des femmes politiques qui portent le message de l'engagement auprès des femmes.

Le Groupe manifeste également une grande préoccupation pour la relève. Le livre *Folles de la politique*, destiné aux jeunes filles et jeunes femmes, propose des modèles d'élues et de femmes engagées dans la vie démocratique. On y rencontre notamment la

maire de Repentigny, Chantal Beauchamp, et l'ex-mairesse de Grand-Mère, Linda Lafrenière. Cet ouvrage publié aux Éditions Septembre invite les filles à l'engagement en misant sur leur goût pour une vie au cœur de l'action.

Récemment, le colloque Des partis et des femmes, tenu au Cercle de la garnison de Québec, a soutenu l'établissement d'un dialogue entre les femmes et les partis. Environ 100 militantes et femmes de terrain ont interpellé les partis sur la nécessité d'intégrer la culture politique des femmes à leur *modus vivendi*. Elles ont clamé l'importance d'évaluer le potentiel sociopolitique des femmes à l'aune d'une expérience acquise plus souvent dans les milieux communautaires que sur les terrains de golf. Qu'un autre genre de culture politique soit en train de se développer au Québec, cela ne fait aucun doute! Que bon nombre d'hommes se reconnaissent aussi dans cette approche différente, c'est aussi de plus en plus en clair! ■

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE
Élaine Hémond, présidente
Téléphone : (418) 654-9390
Courriel : gfpd@videotron.ca

La fondation Femmes, Politique et Démocratie

Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie a récemment créé une fondation destinée à soutenir les femmes intéressées par une candidature mais freinées par des questions financières. Cette fondation, qui devrait accorder ses premières bourses en 2004, oriente son premier programme vers la constitution d'une cohorte de femmes candidates pour les élections municipales de 2005. Cette fondation, non partisane comme le Groupe, compte offrir aux boursières qui posent officiellement leur candidature de la formation, du mentorat et un accès aux réseaux utiles en plus de se charger de certains coûts liés à la préparation d'une élection. En aucun cas les bourses de la fondation ne serviront à des campagnes électorales.

PROMOTION DES ESTRIENNES POUR INITIER UNE NOUVELLE ÉQUITÉ SOCIALE (PEPINES)

Pour un pouvoir partagé

Depuis dix ans maintenant, l'organisme Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale – plus connu sous l'acronyme PÉPINES – s'est donné pour mission de favoriser et de promouvoir la participation des femmes dans les lieux de pouvoir de tous paliers.

Les femmes nous le confirment constamment : elles sont très conscientes qu'il est important d'être là où les décisions se prennent. Elles sont concernées par le devenir de leur communauté, de leur région; elles ont des choses à dire, une vision à partager et des compétences à mettre au profit de leur communauté. Pourtant, les femmes ne constituent en moyenne que 25 % des décideurs en Estrie – ce qui n'est pas très différent d'ailleurs au Québec – alors qu'elles représentent plus de 51 % de la population. On est en droit de se demander pourquoi le déséquilibre de représentation des femmes dans les lieux décisionnels perdure et comment faire bouger les choses.

Dès 1992, alors qu'on s'apprêtait à donner des responsabilités plus grandes aux conseils régionaux de développement, un petit noyau de femmes de tous horizons en Estrie s'est mobilisé pour faire en sorte que ces dernières acquièrent plus de place au sein des instances décisionnelles de développement régional. Ce groupe, qui allait devenir les « pépines », a dès le départ prôné une approche concertée et a favorisé les alliances autour de l'enjeu d'une représentation équilibrée.

Nous sommes convaincues que la société a tout à gagner à profiter de la diversité et de l'équilibre des points de vue et, surtout, que c'est essentiel pour une saine démocratie. Pour contribuer à redresser le déséquilibre de représentation et de participation des femmes au développement de leur communauté, il faut s'attaquer à plusieurs sphères d'action. Ce déséquilibre résultant la plupart du temps de traditions, d'habitudes ancrées dans le tissu social, il faut globalement travailler à changer les mentalités. Il ne s'agit surtout pas de trouver des coupables, de cibler des boucs émissaires. Nous avons

tous et toutes été imprégnés d'une façon ou d'une autre de la culture de notre société.

Des actions dirigées

C'est pourquoi nos actions se sont adressées tantôt aux organisations afin de réduire certains obstacles structurels, tantôt aux leaders sociaux afin qu'ils prennent leurs responsabilités et agissent en faveur de l'équité, tantôt aux femmes afin qu'elles aussi prennent conscience des obstacles et adoptent les moyens de les contourner. Les stratégies aussi ont été différentes, parfois directes en revendiquant des changements au sein des structures, parfois indirectes en utilisant la sensibilisation, l'information ou la pédagogie.

À titre d'exemples, les pépines ont obtenu un siège pour les femmes au conseil d'administration du CRD-Estrie dès 1993. Par la suite, des interventions ont été menées afin que le CRD-Estrie se dote d'une politique d'équité qui a résulté entre autres en l'adoption d'un principe liminaire d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la participation au développement de leur région; ce principe est le fondement des priorités que s'est données la région dans l'entente cadre signée avec le gouvernement. De plus, les commissions de développement sectorielles doivent obligatoirement être composées paritairement d'hommes et de femmes. Ces gains de principe ouvrent la voie à une plus grande participation des femmes au sein du CRD-Estrie, mais il reste encore beaucoup de travail à faire pour arriver à un meilleur équilibre hommes-femmes à tous les échelons de la structure.

Par ailleurs, dès l'instauration du programme À égalité pour décider du gouvernement du Québec, les pépines ont pu mettre en œuvre des projets que nous avons dans nos cartons depuis quelques années. En réponse aux leaders qui nous disaient souvent qu'ils ne connaissaient pas de femmes intéressées à s'engager, nous avons édité en 2000 un répertoire de 104 candidates, *Femmes en tête en Estrie*, qui a été distribué à plus de 250 organismes ou personnes clés sur tout le

territoire de l'Estrie. Une première édition qui démontrait bien les diverses expertises, les riches expériences et la volonté de s'engager des femmes dans toutes les MRC de l'Estrie. Bien sûr, il fallait un peu de cran à ces pionnières pour s'afficher publiquement et nous sommes convaincues qu'elles ne représentent qu'une infime partie du potentiel de candidates. Ce moyen se doit d'être appuyé par d'autres actions, mais il a surtout l'avantage de démontrer clairement que lorsqu'on fait l'effort de sortir des sentiers battus, d'aller voir en dehors des réseaux habituels, on a tous les moyens pour redresser un tant soit peu l'équilibre de représentation hommes-femmes.

Nous avons aussi produit un outil de formation, *Les chemins du pouvoir*. Ce dernier comprend la *Cartographie du pouvoir en Estrie*, une carte qui illustre les lieux de pouvoir et leurs liens, ainsi que le *P'tit guide des chemins du pouvoir en Estrie*.

Enfin, de façon à encourager ceux et celles qui posent des gestes, prennent des mesures pour l'équité, nous avons lancé en décembre dernier le concours Perspective 50=50 et remis les premiers prix Aequitas. L'idée d'un moment où on soulignerait les bons coups, où on reconnaîtrait ceux et celles qui agissent déjà nous est apparue comme une stratégie positive et nécessaire. Nous avons tous et toutes besoin d'encouragement pour poursuivre nos efforts. Cet événement, qui reviendra chaque année, se veut une autre occasion de démontrer qu'il y a des moyens de changer les choses et qu'il y a des bénéfices réels pour la société. Mais surtout, que tout cela peut constituer une opération sans douleur... ■

POUR EN SAVOIR PLUS SUR PROMOTION
DES ESTRIENNES POUR INITIER UNE
NOUVELLE ÉQUITÉ SOCIALE (PEPINES)

Colette Bernier, coordonnatrice

Téléphone : (819) 348-1282

Courriel : pepines@aide-internet.org



Ma place au soleil: un programme qui fait école

Par Caroline Pelletier, Direction des communications du ministère des Affaires municipales et de la Métropole

Elles sont jeunes mamans, peu scolarisées et sans emploi. Demain, ce seront toujours de jeunes mamans. Mais elles exerceront leur nouveau métier.

Depuis trois ans, Ma place au soleil permet à de jeunes mères, prestataires de la sécurité du revenu, de poursuivre leur formation scolaire tout en s'adaptant à leurs nouvelles responsabilités familiales. Un coup de pouce et de fierté pour ces jeunes mamans, majoritairement parents uniques.

Cinq principes sont à la base du programme : un accompagnement personnalisé et respectueux des besoins de chacune; des services de garde et de transport adaptés; une école dynamique et accueillante; une démarche de formation d'une durée réaliste et axée sur la formation professionnelle et les métiers non traditionnels; des formalités administratives simplifiées.

Ma place au soleil a été mis en œuvre à partir de ressources et de programmes déjà existants. Différents partenaires gouvernementaux, institutionnels et communautaires y contribuent, dont les directions d'école ainsi que les municipalités. Ces dernières sont notamment invitées à faciliter le transport.

La liberté d'étudier

Grâce à ce programme, les jeunes mères peuvent désormais avoir la liberté d'étudier. La plupart n'auraient pas osé espérer un retour en classe. Comme l'explique Sylvie Bourassa, l'instigatrice et la coordonnatrice de Ma place au soleil au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, elles étaient confrontées à des



obstacles majeurs, comme un accès difficile aux garderies, un transport en commun inexistant ou inadapté, des problèmes personnels ou encore une faible estime de soi.

Souvent, et particulièrement en milieu urbain, ces jeunes mères ne peuvent s'appuyer sur des réseaux d'entraide. Ma place au soleil leur offre un encadrement souple, intégré et adapté qui facilite leur retour sur les bancs d'école et leur permet de travailler à leur rythme.

Et elles sont étonnées de leur propre réussite. Leurs progrès scolaires sont souvent plus rapides que ceux prévus par l'échéancier de l'école. Les témoignages à cet effet entendus dans la vidéo *Ma place au soleil* sont assez éloquentes. Pour certaines mamans, il s'agit d'une véritable renaissance. Plusieurs parlent de cette nouvelle fierté acquise, de la découverte de leur potentiel, des bienfaits de partager leur quotidien avec des jeunes mères dans leur situation. Enfin, disent-elles, elles ont le pouvoir d'accorder le meilleur à leurs enfants, de leur donner « un bon exemple ». « C'est une chance qu'on nous donne », résume l'une d'elles.

Depuis mars 2000, plus de 900 jeunes mères ont été rejointes. Le taux de persévérance est de 70 %. Des dizaines de mamans sont en formation professionnelle et, actuellement, près de 700 jeunes mères sont en formation dans toutes les régions du Québec – à l'exception du Nord-du-Québec où on prévoit l'entrée en vigueur du programme en septembre 2003.

Briser le cercle de la dépendance

Plus de 70 % des jeunes qui présentent une première demande d'aide sociale sont issus de familles prestataires de l'aide sociale ou l'ayant déjà été. En très grande majorité, ces jeunes ont décroché, tout comme leurs parents avant eux. Ne pouvant accéder à des emplois de qualité, ces personnes sont en quelque sorte condamnées à la précarité financière.

Ma place au soleil vise notamment à contrer cette transmission intergénérationnelle de la pauvreté, ajoute la coordonnatrice. On favorise une sortie rapide mais aussi durable de l'aide sociale afin de réduire les risques de dépendance future des enfants et d'augmenter leurs chances de réussir lors de leur entrée à l'école.

Soulignons que Sylvie Bourassa a reçu (ex æquo) le prix Anne-Greenup pour la lutte contre le racisme et la promotion de la participation civique dans la catégorie « personnes ». Ce prix québécois de la citoyenneté lui a été remis en novembre 2002. ■

Pour en savoir plus sur MA PLACE AU SOLEIL, composez le 1 866 723-1222.

L'entrepreneuriat au féminin : un intérêt croissant

Par Tepny Pou, Direction du développement local et régional, ministère des Affaires municipales et de la Métropole

Au fil des ans, la participation des femmes à l'entrepreneuriat n'a cessé de croître et on estime que celles-ci représentent actuellement le tiers des entrepreneurs, au Québec comme au Canada.

Selon une étude de l'Institut de la PME de la Banque de Montréal, non seulement les entreprises détenues ou dirigées par des Canadiennes sont-elles aussi rentables, saines et durables que les autres, mais déjà, en 1994, elles avaient un taux de croissance deux fois plus élevé (19,7 % comparé à 8,7 %) et un taux de création d'emplois quatre fois plus élevé (13 % par rapport à 3,1 %) que l'ensemble des entreprises canadiennes¹.

Étant donné la place de plus en plus importante qu'occupent les femmes entrepreneures dans l'économie, il devient évident qu'une meilleure connaissance s'impose pour l'implantation d'interventions adaptées à leurs besoins et intérêts.

Or, malgré la prolifération des écrits sur les femmes entrepreneures depuis quelques années, la recherche sur le sujet est limitée par un manque de données de qualité, accessibles et régulièrement mises à jour. En effet, la plupart des statistiques faisant état de l'entrepreneuriat n'étant pas sexuées, il existe encore très peu de

données disponibles sur les femmes, ce qui rend difficile l'application de l'analyse différenciée (lire l'article sur le sujet dans la revue *Municipalité* de mars-avril 2002) et l'exploration de pistes possibles.

Néanmoins, tous n'ont pas renoncé à connaître davantage ces actrices du développement local et régional, et c'est le cas du comité Femmes et développement du Conseil régional de développement de Laval. Ainsi, soucieux de tracer un portrait des entrepreneures lavalloises et de ce qu'elles vivent dans l'exercice de l'activité entrepreneuriale, il a réuni les organismes et ministères régionaux intéressés² pour se pencher sur la question. Le but poursuivi est de mieux connaître la situation des entrepreneures dans la région et de se renseigner un peu plus sur les

secteurs d'activité choisis de même que sur la taille et la rentabilité de l'entreprise afin d'établir des liens entre certaines caractéristiques socio-économiques des femmes elles-mêmes et leur entreprise.

Innovation et conciliation

Pour le moment, les données disponibles auprès du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche révèlent déjà que les femmes entrepreneures sont souvent plus jeunes que les hommes d'affaires, qu'elles pénètrent plus volontiers un secteur qui ne leur est pas familier, que leur principale source de financement demeure leurs économies personnelles et qu'elles ont un revenu annuel moyen moindre. On remarque aussi qu'elles ont un horaire de travail moins étendu et que

Suite à la page 26

Programmes et mesures

Le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche prévoit bientôt doter toutes les régions ressources d'un fonds d'investissements régional pour femmes entrepreneures. Pour le moment, il existe deux fonds spécialement dédiés à l'entrepreneuriat féminin :

- Le Fonds d'investissements régional pour femmes entrepreneures de la Mauricie;
- Le Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF), qui couvre la région de la Côte-Nord (<http://www.cotenord.gouv.qc.ca/infotemes/conditionfeminine/fief.htm>).

Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site du MFER : <http://www.mfer.gouv.qc.ca>

À consulter également

- *La place des femmes dans le développement local et régional* sur le site du ministère des Régions : <http://www.mreg.gouv.qc.ca > politique et orientation > place des femmes>
- *L'entrepreneuriat féminin* sur le site du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche : http://internet2.mic.gouv.qc.ca/entrepreneuriat_feminin.nsf
- Toile entrepreneuriale : <http://www.entrepreneurship.qc.ca>

1. Institut de la PME de la Banque de Montréal; *Mythes et réalités : Le pouvoir économique des entreprises dirigées par des femmes au Canada*. Cf. <http://www.bmo.com>.

2. Le sous-comité sur l'entrepreneuriat féminin est composé de représentantes des organismes suivants : la Table de concertation de Laval en condition féminine, le Conseil du statut de la femme, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, le ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, Emploi-Québec, le Centre local de développement de Laval, la Chambre de commerce et d'industrie de Laval et le Réseau des femmes d'affaires du Québec, chapitre Laval.

Partager à l'échelle mondiale pour mieux agir à l'échelle locale

Par Anne Michaud, coordonnatrice du programme Femmes et ville de la Ville de Montréal

L'année 2002 fut riche en événements internationaux portant sur la participation des femmes à la gouvernance locale et la prise en compte de leurs besoins à l'échelle des villes et des municipalités.

Montréal accueillait en mai le premier séminaire international sur la sécurité des femmes, *Tisser les liens*, dont les échanges se sont conclus par la Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes, un appel à l'action pour tous les acteurs intéressés dont les municipalités. En juin, le deuxième séminaire international, *Genre et gestion urbaine*, s'est déroulé à Madrid, et Bruxelles organisait à son tour un séminaire sur *Les femmes et la ville* en décembre. La prise en compte des besoins des citoyennes en matière de transport, d'aménagement, de sécurité, de conciliation famille-travail et de services de garde était au cœur de ces rencontres qui témoignent d'un intérêt grandissant sur la scène internationale pour la question Femmes et villes.

Vers un plan d'action mondial Femmes et gouvernance locale

À l'automne 2002, trois rencontres internationales ont porté sur le thème *Femmes et gouvernance locale* à l'invitation de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA), de la Fédération canadienne des municipalités (FCM) et de la Fédération mondiale des cités unies. Organisée par l'IULA, la conférence de Santo Domingo réunissait plus de 80 participantes et participants des cinq continents. Mairesse, conseillères, gestionnaires, professionnelles et responsables des associations nationales des pouvoirs locaux ont fait le point sur l'état d'avancement de la place des femmes dans la gouvernance locale et alimenté le plan

d'action mondial pour les deux prochaines années. Certaines agences des Nations unies ainsi que des représentantes de réseaux de groupes de femmes ont aussi pris part aux échanges.

Élues locales : des mesures d'action positives pour percer le plafond de verre

L'accès aux données sur la représentation des élues et cadres de direction reste très difficile et partiel dans la plupart des pays. On constate toutefois qu'en moyenne le pourcentage de mairesses (entre 5 % et 10 %) et de conseillères (20 %) stagne ou régresse depuis les 10 dernières années, à l'exception des pays où des lois sur la parité ou encore l'établissement de quotas permettent aux femmes de dépasser la masse critique (30 %) requise pour « faire la différence » dans l'exercice du pouvoir. La mise en place de mesures d'action positives semble donc une avenue privilégiée pour contrer les discriminations systémiques qui causent le plafonnement observé à l'échelle mondiale. Parmi les conditions qui facilitent l'accès des femmes au pouvoir local, on note l'engagement et le soutien des partis politiques envers les candidates, le développement de réseaux d'élues, le mentorat, la formation, la promotion du leadership des filles et des femmes et bien sûr le financement de ces activités par les gouvernements et municipalités.

Intégrer l'égalité des sexes à la gestion municipale

Pour ce qui est de l'intégration de l'égalité des sexes dans la gestion municipale, plusieurs conditions sont à mettre en place : politiques nationales de promotion des droits des femmes, politiques municipales d'égalité des sexes, création

d'instances administratives (bureaux ou programmes) ayant pour mandat d'appliquer ces politiques, formation sur l'application de l'approche différenciée selon les sexes à la gestion locale, mise en place de commissions ou de conseils consultatifs Femmes reliés aux conseils municipaux, développement du partenariat avec les groupes de femmes et mise en place de processus de consultation des citoyennes.

Devant ces tendances internationales, l'importance du développement des réseaux nationaux et internationaux d'échanges de connaissances et de pratiques a été à nouveau réaffirmée comme priorité d'action pour la mise en place du programme d'action mondial qui comprend plusieurs volets : création d'un centre de documentation et de bases de données sur la représentation; soutien au développement et à l'adaptation de programmes de formation pour les candidates, élues et responsables des pouvoirs locaux, outils de promotion et de sensibilisation, renforcement des réseaux nationaux et internationaux, lobby auprès des Nations unies et des gouvernements. Le bilan des représentantes des cinq régions, Amérique latine, Asie, Afrique, Europe et Amérique du Nord, démontre aussi le rôle clé des réseaux nationaux Femmes et municipalités. Au Québec et au Canada, un important rattrapage est à faire comparativement à des régions comme l'Amérique latine qui mène actuellement un vaste concours de participation des femmes au pouvoir local ou l'Europe qui a mis sur pied plusieurs réseaux d'élues et d'échanges entre les villes. La création, à l'intérieur de la FCM, du groupe Femmes canadiennes au sein des gouvernements municipaux est en ce sens encourageante. Les participantes à

Suite à la page 26



Mairesse ou maire, conseillère ou conseiller... Pourquoi pas vous?

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole publie le document *Mairesse ou maire, conseillère ou conseiller... Pourquoi pas vous?* Un guide à l'intention des personnes qui désirent se porter candidates ou candidats lors des élections municipales.

Réalisé par la Direction des politiques municipales, ce guide se veut un outil de référence qui renseigne notamment sur la procédure à suivre pour poser sa candidature, l'organisation d'une campagne électorale, les responsabilités et le rôle des personnes élues à des fonctions municipales, l'organisation municipale au Québec, les règles relatives au financement politique et aux dépenses électorales et divers autres sujets utiles aux personnes qui désirent poser leur candidature à un poste électif du conseil municipal.

Des fiches d'information

Le ministère des Affaires municipales et de la Métropole a également conçu un document afin de renseigner et de guider les personnes élues à un poste de mairesse ou de maire, de conseillère ou de conseiller. Les *Fiches d'information à l'intention des personnes nouvellement élues* portent sur l'environnement démocratique municipal, sur les premiers gestes à poser, sur le régime des contrats municipaux et sur la manière d'éviter les conflits d'intérêts.

Ces deux outils de référence sont disponibles sur le site Web du ministère : www.mamm.gouv.qc.ca. Pour de plus amples renseignements sur les élections municipales, vous pouvez également consulter le site Web du Directeur général des élections à l'adresse suivante : www.dgeq.qc.ca.

■ Suite de la page 24

L'entrepreneuriat au féminin : un intérêt croissant

le temps partiel est plus répandu. Ceci est fort probablement causé par l'obligation de répondre à une double tâche cumulant travail et responsabilités domestiques et familiales.

En fait, l'entrepreneuriat féminin dégage une plus-value qui va au-delà des aspects économiques et financiers. Les femmes sont les véritables conceptrices du lien social et de la relation humaine. Elles ont été les premières à concilier vie privée et vie professionnelle. Elles innovent par le type de services qu'elles créent ou bien par leur manière de faire. Ces aspects doivent être pris en compte et valorisés dans leur dimension tant économique que sociale.

Finalement, il est également possible de croire que la création même d'entreprise peut modifier la vie des femmes, accroître

leur indépendance et constituer un moyen d'existence durable. En effet, si la vie et les moyens d'existence des femmes sont souvent fragiles à cause de leur immersion dans la gestion du ménage et les soins à la famille, la création d'une entreprise fournit inévitablement une structure et une méthode pour accumuler un avoir. Le simple fait de planifier et de créer une entreprise aide les femmes à établir des priorités dans tous les aspects de leur vie et à s'interroger sur les changements nécessaires pour contribuer à la prospérité de l'entreprise. Cela apporte de nouveaux défis, affirme des orientations positives, offre des récompenses concrètes (par exemple, sous forme de revenu) et procure des compétences pratiques, notamment en matière de prise de décision, de résolution de problèmes, de maillage et d'apprentissage. ■

■ Suite de la page 25

Partager à l'échelle mondiale pour mieux agir à l'échelle locale

l'atelier de partage des connaissances sur l'égalité des sexes et la gouvernance locale, atelier organisé en septembre par le Centre international pour le développement municipal, ont aussi fait ressortir le besoin d'outils pour surmonter les obstacles à la pleine participation des femmes au pouvoir local et pour appliquer l'approche de genre à la gestion des services municipaux. À quand un réseau québécois Femmes et municipalités ouvert sur le monde? ■

POUR PLUS D'INFORMATION
anmicho@ville.montreal.qc.ca

Références

Voir le numéro spécial (en anglais seulement) de la revue des Nations unies *Habitat debate* sur le thème *Women friendly Cities* à : <http://www.unhabitat.org/hd/hdv8n4>.

On peut trouver la Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes sur le site Femmes et villes international : www.femmesetvilles.org.

Du temps pour la famille: c'est l'affaire de tous!

À l'occasion de son 15^e anniversaire de fondation, le Carrefour action municipale et famille ouvre son colloque annuel à la communauté nord-américaine et internationale afin de partager son expertise sur les initiatives de soutien aux familles et sur la qualité du milieu de vie.

Cet organisme panquébécois regroupe des municipalités et des municipalités régionales de comté engagées dans les politiques familiales municipales.

De son côté, l'Organisation mondiale de la famille Région Nord-Amérique, une ONG internationale désireuse de promouvoir son action au Canada, aux États-Unis et au Mexique, a proposé d'organiser une conférence nord-américaine afin de partager ses réflexions sur les impacts de la mondialisation et du néolibéralisme sur les politiques familiales.

L'intention commune de ces deux instances s'est concrétisée par cette conférence qui se tiendra du 23 au 26 mai à Longueuil.

Par la suite, la Ville de Longueuil, dont plusieurs des arrondissements ont une politique familiale, et l'Université de Sherbrooke se sont jointes aux deux promoteurs de la conférence. Un comité de partenaires québécois et canadiens, composé de représentants gouvernementaux, d'organismes communautaires, de conseillers, de chercheurs et d'universités, fut rapidement constitué.

Le choix du thème est le résultat d'une réflexion portant sur le besoin d'harmonisation entre le rythme trépidant des communautés locales et celui de la vie quotidienne des familles. Des conférences de même que de nombreux ateliers, comme L'évolution des organisations municipales et la famille, Familles et ruralité, et Multiethnicité des familles, conception des cultures, seront au programme.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web du Carrefour action municipale et famille : www.carrefourmunicipal.qc.ca. ■

Les directions régionales du ministère des Affaires municipales et de la Métropole

**DIRECTION RÉGIONALE DU
BAS-SAINT-LAURENT (Région 01)**
M. Gilles Julien, délégué régional
337, rue Moreault, 2^e étage
Rimouski (Québec) G5L 1P4
Téléphone : (418) 727-3629
Télécopieur : (418) 727-3537

**DIRECTION RÉGIONALE DU SAGUENAY—
LAC-SAINT-JEAN (Région 02)**
M. André Rochefort, délégué régional
3^e étage, bureau 306
227, rue Racine Est
Chicoutimi (Québec) G7H 7B4
Téléphone : (418) 698-3523
Télécopieur : (418) 698-3526

**DIRECTION RÉGIONALE DE LA CAPITALE-
NATIONALE ET DE LA CHAUDIÈRE-
APPALACHES (Régions 03 et 12)**
M. Maurice Lebrun, délégué régional
Rez-de-chaussée, bureau 180
979, avenue de Bourgogne
Sainte-Foy (Québec) G1W 2L4
Téléphone : (418) 643-1343
Télécopieur : (418) 643-4086

**DIRECTION RÉGIONALE DE LA MAURICIE
ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
(Régions 04 et 17)**
M. Pierre Robert, délégué régional
3^e étage, bureau 302
100, rue Laviolette
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9
Téléphone : (819) 371-6653
Télécopieur : (819) 371-6953

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'ESTRIE (Région 05)**
M. Pierre Poulin, délégué régional
4^e étage, bureau 4.04
200, rue Belvédère Nord
Sherbrooke (Québec) J1H 4A9
Téléphone : (819) 820-3244
Télécopieur : (819) 820-3979

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'OUTAOUAIS (Région 07)**
M. Pierre Ricard, délégué régional
9^e étage, bureau 9.300
170, rue de l'Hôtel-de-Ville
Hull (Québec) J8X 4C2
Téléphone : (819) 772-3006
Télécopieur : (819) 772-3989

**DIRECTION RÉGIONALE
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
(Région 08)**
M. Denis Bureau, délégué régional
1^{er} étage, bureau 105
170, avenue Principale
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 4P7
Téléphone : (819) 763-3582
Télécopieur : (819) 763-3803

**DIRECTION RÉGIONALE DE LA CÔTE-NORD
(Région 09)**
M. Louis Bélanger, délégué régional
1^{er} étage, bureau 1.801
625, boul. Lafliche
Baie-Comeau (Québec) G5C 1C5
Téléphone : (418) 295-4241
Télécopieur : (418) 295-4955

**DIRECTION RÉGIONALE DE LA
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE
(Région 11)**
M. Michel Gionest, délégué régional
500, avenue Daigneault, bureau 10B
C. P. 310
Chandler (Québec) G0C 1K0
Téléphone : (418) 689-5024
Télécopieur : (418) 689-4823

**DIRECTION RÉGIONALE DE LANAUDIÈRE,
DES LAURENTIDES ET DE LA MONTÉRÉGIE
(Régions 14, 15 et 16)**
M. Raymond Lynch, délégué régional
500, boul. René-Lévesque Ouest, 14^e étage
Montréal (Québec) H2Z 1W7
Téléphone : (514) 873-5487
Télécopieur : (514) 873-3057

**DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT
MÉTROPOLITAIN ET DES RELATIONS
INSTITUTIONNELLES
(Territoire de la Communauté
métropolitaine de Montréal)**
M^{me} Johanne Dumont, responsable
800, rue du Square-Victoria, bureau 4.18
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : (514) 873-8246
Télécopieur : (514) 873-3692

MUNICIPALITÉ

Ministère
des Affaires municipales
et de la Métropole
Direction des communications

Aile Cook, RC
10, rue Pierre-Olivier-Chauveau
Québec (Québec) G1R 4J3

Société canadienne des postes
Envoi de publications canadiennes
Numéro de convention 549517

La
municipalité
à votre portée!

Semaine de la municipalité,
du 1^{er} au 7 juin 2003

La municipalité... m'appartient et elle appartient à tous : élus, administrateurs, employés municipaux et citoyens.

Pour qu'elle soit ... à votre portée, chacun doit placer sa note sur cette portée pour le mieux-être de la collectivité.

Les prix du Mérite municipal seront décernés le jeudi 5 juin 2003

Pour reconnaître publiquement l'engagement de gens créatifs et enthousiastes, citoyens, employés municipaux et organismes communautaires

NOUVEAUTÉ !

La 15^e édition de la **Semaine de la municipalité** offre aux municipalités qui inscriront leurs activités dans le site du ministère, la chance de gagner le « **prix de participation de 10 000 \$** ».

Il faut participer et s'inscrire dès maintenant !

Date limite d'inscription : 1^{er} mai 2003



Filiale de Mutuelle
des Fonctionnaires du Québec

Affaires municipales
et Métropole

Québec 