

ENSEMBLE
VERS LA **PARITÉ**
ET **L'ÉGALITÉ** EN
CHAUDIÈRE-APPALACHES

RAPPORT DE RECHERCHE



Réseau des groupes de femmes
Chaudière-Appalaches



Le Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches (RGFCA) est un regroupement régional de 23 groupes de femmes qui travaille à la défense des droits et à l'amélioration des conditions de vie des femmes. Il constitue un lieu d'actions, d'échanges d'informations, de connaissances et d'expertises sur les droits des femmes et l'égalité. Le RGFCA favorise la concertation entre les groupes de femmes et représente ces derniers auprès des instances politiques et publiques.

Le but premier du RGFCA est d'atteindre l'ÉGALITÉ politique, économique, culturelle, personnelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes en Chaudière-Appalaches.

Le RGFCA est un organisme féministe qui œuvre pour la justice sociale. Il assure une gestion démocratique et respecte les groupes de femmes et les femmes dans leur diversité, leur autonomie et leurs différences. Le RGFCA travaille en solidarité avec tout groupe ou regroupement partageant ses valeurs.

Recherche et rédaction
ANDRÉE LAROUCHE

Révision linguistique
MARTINE DIGNARD

Coordination du projet
KARINE DROLET

Graphisme
SONIA LANDRY

ISBN – 978-2-9819642-0-5 (version imprimée)

ISBN – 978-2-9819642-1-2 (version PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021

Nous tenons à remercier sincèrement toutes les femmes de Chaudière-Appalaches qui ont participé aux entretiens collectifs ou individuels ainsi qu'à la rencontre de validation. Ce rapport de recherche n'aurait pas été possible sans la disponibilité et la générosité démontrées par ces femmes engagées dans leur milieu.

Merci à tous les groupes membres du RGFCa pour leur soutien et leur collaboration.

Un merci spécial à Lucie Gélneau, professeure au département de psychosociologie et travail social et chercheure au Collectif de recherche participative sur la pauvreté en milieu rural, pour l'accompagnement méthodologique. Sa rigueur et son expertise ont été particulièrement appréciées.

Merci aux MRC et aux municipalités de Chaudière-Appalaches pour leur participation aux sondages sur les instances et leur collaboration dans le processus de recrutement des participantes aux entretiens.

Merci également à Nathalie Mercier du *MAMH* et à Martine Turgeon du *Centre-Femmes de Lotbinière*, membres du comité femmes et politique municipale, pour leur contribution à la troisième partie de ce rapport. Le comité femmes et politique municipale est composé de membres du RGFCa et de partenaires de l'*Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Chaudière-Appalaches*.

Un merci sincère à Gisèle Camiré et Katherine Tardif, membres de l'équipe du RGFCa, pour leur patience, leur collaboration dévouée et leur soutien indéfectible.

Remerciements	1
Liste des tableaux et des graphiques	4
Liste des abréviations et des acronymes	5

PREMIÈRE PARTIE

INTRODUCTION ET ÉTAT DE SITUATION

1. Introduction	6
2. Contexte de la recherche	7
3. État de situation : Réalité municipale en Chaudière-Appalaches et présence des femmes dans les conseils municipaux	8
• Grand nombre de petites municipalités en Chaudière-Appalaches	
• Peu d'élues municipales en Chaudière-Appalaches	
• Parité femmes-hommes dans les conseils municipaux de la région	
• Nombre de femmes par conseil municipal	
• Renouvellement, encore peu de femmes	
• Moins de candidates et un meilleur taux de succès	
• Moins de candidatures que dans l'ensemble du Québec	
4. Portrait des instances et de leur engagement envers la parité	16
4.1 Méthodologie	16
4.2 Résultats du sondage	17
4.2.1 Les municipalités	17
• Portrait des municipalités répondantes	
• Importance accordée à la parité et mesures concrètes	
• Augmentation des efforts des municipalités pour l'atteinte de la parité	
4.2.2 Les MRC	18
• Portrait des MRC répondantes	
• Importance accordée à la parité et mesures concrètes	
• Augmentation des efforts des MRC pour l'atteinte de la parité	

DEUXIÈME PARTIE

PORTAIT QUALITATIF, RÉALITÉ DES FEMMES EN POLITIQUE MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES

1. Méthodologie	19
• Recherche qualitative	
• Lecture et compréhension des résultats de cette recherche	
• Question de recherche	
• Outils de collecte de données	
• Stratégie d'échantillonnage	
• Analyse des données recueillies	
• Critères de scientificité	
• Considérations d'ordre éthique	
• Limites de la recherche	
• Forces de la recherche	
2. Parole des femmes	23
2.1 Enjeux liés au genre : C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE	23
2.1.1 Absence/présence des femmes	24
• Minorité ou parité, des défis différents	
• Diversité de représentations pour des solutions plus adaptées	
• Engagement citoyen : filière d'entrée et source de motivation	
• Modèles de femmes inspirantes	
• Conditions d'engagement : être interpellées et savoir qu'on fait une différence	
2.1.2 Socialisation genrée et stéréotypes sexuels : intégrés/remis en question	26
• Perceptions stéréotypées des rôles et caractéristiques pour faire de la politique	
• Partage des dossiers souvent inégal ou en fonction des genres	
• « Tout s'apprend »	
2.1.3 Faire taire la parole/parler pour exister et prendre sa place	28
• Discriminations vécues par les femmes	
• Afin d'être entendues... une stratégie discutée	
• Reconnaissance par les femmes de leurs compétences	
• Le pouvoir : peu présent dans les discours des femmes	

2.2 Conciliation des différentes sphères de vie 30

- *La famille : une vaste réalité à considérer*
- *La vie professionnelle : une réalité à contours variables*
- *Évaluation des impacts sur l'ensemble*
- *Conditions aidantes ou plus difficiles*

2.3 Conditions d'exercice de la politique municipale en région 32

- *Urbanité ou ruralité : un gouvernement de proximité*
- *Lutte ou acclamation?*
- *Manque de connaissances sur le monde municipal*
- *Affronter les insatisfactions et le chialage*
- *Être ou ne pas être de la place*
- *Importance de l'équipe en place*
- *Des salaires qui ne sont pas à la hauteur des responsabilités*
- *Préoccupation des femmes pour le faible taux de renouvellement*

3. Discussion et littérature**3.1 Enjeux liés au genre :****C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE 36****3.1.1 Absence/présence des femmes 36**

- *Minorité, parité et seuil critique*
- *Diversité de représentation et démocratie*
- *Engagement citoyen : une source à valoriser*
- *Des modèles de femmes aux effets multiples*
- *Interpellation des femmes pour s'engager*

3.1.2 Stéréotypes et éducation genrés : intégrés/remis en question 40

- *Stéréotypes sexuels à questionner*
- *Partage des dossiers et apport des femmes*
- *Apprentissages et formations*

3.1.3 Faire taire la parole/parler pour exister et prendre sa place 43

- *Discriminations et exclusions*
- *Reconnaissance par les femmes de leurs compétences*
- *Mentalité de boys club*
- *Le pouvoir : une notion à apprivoiser par les femmes*

3.2 Conciliation des différentes sphères de vie 46

- *Bien évaluer les impacts sur les autres sphères de vie*
- *Soutien et réseau d'entraide*
- *Responsabilité sociale et non uniquement féminine*

3.3 Conditions d'exercice de la politique municipale en région 48

- *Double réalité : urbaine et rurale*
- *Manque d'informations sur le monde municipal*
- *Travail en équipe et climat de travail*

TROISIÈME PARTIE**RECOMMANDATIONS****Recommandations 50****ANNEXES****Annexe 1**

Questionnaire aux municipalités et compilation des réponses 53

Annexe 2

Questionnaire aux MRC et compilation des réponses 56

Annexe 3

Questionnaire-cadre utilisé pour les entretiens collectifs et individuels 59

Annexe 4

Portrait sociodémographique des participantes aux entretiens collectifs et individuels 61

Annexe 5

Stratégies de recrutement des participantes aux entretiens 62

Annexe 6

Critères de sélection des participantes aux entretiens 63

Annexe 7

Modèle de formulaires de consentement des participantes à la recherche 64

RÉFÉRENCES 66

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des municipalités selon la taille en Chaudière-Appalaches, comparaison avec l'ensemble du Québec
Tableau 2	Portrait de la région Chaudière-Appalaches selon la taille des municipalités par MRC
Tableau 3	Proportion de femmes parmi les élu.es, par régions, par types de poste
Tableau 4	Nombre de conseillères municipales et de mairesses et pourcentage d'élues par MRC
Tableau 5	Nombre de conseils municipaux en zone paritaire par MRC
Tableau 6	Nombre de femmes élues aux conseils municipaux pour chacune des MRC
Tableau 7	Répartition des élu.es selon le sexe et le type de candidature
Tableau 8	Nombre de candidates et taux d'élection par MRC
Tableau 9	Répartition des postes et des candidatures en Chaudière-Appalaches et dans l'ensemble du Québec
Tableau 10	Répartition des postes, des postes vacants, des élu.es sans opposition et des postes en scrutin, en Chaudière-Appalaches et dans l'ensemble du Québec
Tableau 11	Nombre de candidat.es élu.es sans opposition, par poste, par sexe, en Chaudière-Appalaches

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Population et élu.es municipaux de Chaudière-Appalaches par rapport à l'ensemble du Québec
Graphique 2	Répartition des municipalités selon la taille, en Chaudière-Appalaches et dans l'ensemble du Québec – cumulatif
Graphique 3	Nombre d'élues, de mairesses et de conseillères par MRC
Graphique 4	Pourcentage de conseils municipaux en zone paritaire, en Chaudière-Appalaches et dans l'ensemble du Québec
Graphique 5	Répartition femmes-hommes, candidatures 2017 en Chaudière-Appalaches

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

ADS +	Analyse différenciée selon les sexes +
CH.-APP.	Chaudière-Appalaches
CSF	Conseil du statut de la femme
DGEQ	Directeur général des élections du Québec ¹
FCM	Fédération canadienne des municipalités
FQM	Fédération québécoise des municipalités
GFPD	Groupe Femmes, Politique et Démocratie
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MRC	Municipalité régionale de comté
RGFCA	Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches
UMQ	Union des municipalités du Québec

¹ Aujourd'hui appelé Élections Québec

PREMIÈRE PARTIE : INTRODUCTION ET ÉTAT DE SITUATION

1. INTRODUCTION

Depuis deux décennies, la sous-représentation des femmes en politique municipale préoccupe de nombreux acteurs à l'échelle régionale, québécoise et canadienne. Et pourtant, la progression des femmes élues municipales évolue au compte-gouttes et semble stagner. Au lendemain des élections municipales de 2017 au Québec, les femmes représentaient 32 % des personnes élues dans l'ensemble des conseils municipaux, ce qui est encore loin de la parité; la *parité* étant ce concept qui établit que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir, puisque l'humanité est composée de personnes des deux sexes. On désigne habituellement la zone de parité ainsi : « Le nombre de candidates et de candidats ne descend jamais sous le taux de 40 % et ne dépasse jamais 60 % en matière de représentation » (CSF, 2015). Plus qu'une question de justice représentative, la présence des femmes en politique municipale contribue à améliorer l'efficacité, la vigueur et le dynamisme des collectivités (FCM, 2018).

La région Chaudière-Appalaches se classe à l'avant-dernier rang des 17 régions administratives du Québec avec seulement 30 % de conseillères et 15 % de mairesses, pour un total de 28 % d'élues. Les nombreuses études sur le sujet convergent : ce n'est pas tant le fait d'élire des femmes qui pose problème que d'attirer leur candidature (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 6). Le rapport d'une étude, demandée par la Fédération québécoise des municipalités (FQM, 2017), concernant les difficultés vécues par les élu.es en cours de mandat soutient que « dans les petites municipalités membres de la Fédération québécoise des municipalités, être une femme augmente très fréquemment la probabilité de vivre une situation problématique. D'autres caractéristiques jouent cependant aussi un rôle important, particulièrement l'âge » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 1).

Le RGFCa présente la première phase du projet *En route vers l'égalité et la parité en Chaudière-Appalaches* en publiant ce rapport de recherche. Une première phase qui vise à documenter, d'une part, la réalité des femmes de Chaudière-Appalaches, lesquelles s'impliquent en politique municipale, de même que celles qui en sont encore absentes et, d'autre part, la réalité des instances politiques en Chaudière-Appalaches, la place et le soutien que ces instances offrent aux femmes et à l'atteinte de la parité. Il s'agit de dégager des pistes d'action à mettre de l'avant dans la deuxième phase du projet, afin de favoriser une plus grande participation des femmes à la vie politique municipale.

Le présent rapport se divise en trois parties. Après une présentation du *contexte de la recherche*, la première partie dresse un *état de situation* quantitatif présentant la réalité municipale de Chaudière-Appalaches ainsi que la présence des femmes dans les conseils municipaux de la région. Le *portrait des instances politiques* (MRC et municipalités) en regard de la parité et de l'égalité complète cette première partie.

La deuxième partie, quant à elle, présente les résultats d'une recherche qualitative menée auprès de femmes de Chaudière-Appalaches. Élues, candidates ou femmes ayant déjà réfléchi à poser sa candidature sans toutefois *faire le saut* en politique ont contribué à établir ce portrait qualitatif. Nous avons convenu d'offrir la première place à la *parole des femmes* en présentant, en écho à celles-ci, une recension des écrits (*discussion et littérature*). Ces sections sont précédées par la description de la *méthodologie* employée.

Enfin, les *recommandations du RGFCa*, qui se dégagent des première et deuxième parties, sont énoncées dans la troisième partie.

2. CONTEXTE DE LA RECHERCHE

L'enjeu de la sous-représentation des femmes en politique municipale, particulièrement en Chaudière-Appalaches, telle que décrite en introduction, est très préoccupant pour le milieu régional. Le RGFC, en collaboration avec ses membres, travaille depuis de nombreuses années à augmenter le nombre de femmes élues en Chaudière-Appalaches. Plusieurs projets ont permis à de nombreuses femmes de se familiariser à la politique municipale et d'y faire le saut. Le RGFC, fort de l'expertise qu'il a développée et expérimentée dans le cadre des nombreux projets régionaux qu'il a mis en œuvre, mène ce nouveau projet *Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches*. Ce dernier est issu d'un besoin du milieu exprimé par les groupes de femmes membres au RGFC, qui réfléchissent et travaillent à l'enjeu de la place des femmes en politique municipale.

Des études précédentes ont établi certains obstacles à la sous-représentation politique des femmes. De plus, de nombreux facteurs socioéconomiques sont à considérer lorsque l'on veut promouvoir la place des femmes en politique municipale. Il faut tenir compte de la réalité concrète des femmes et chercher à comprendre pourquoi elles ne sont pas impliquées. Chaque région comporte ses spécificités dont découlent des conditions de vie variables.

Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches est un projet régional qui **vise à augmenter le nombre de candidates et d'élues lors des prochaines élections municipales en 2021**, cela en considérant les besoins et les conditions de vie des femmes intéressées par la politique municipale en Chaudière-Appalaches et la réalité des acteurs socioéconomiques et des instances politiques régionales.

Ce projet a une visée *sociale, féministe, démocratique et politique* favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Il se divise en deux années de réalisations. La première année se déploie avec la présente recherche, qui vise à répondre aux objectifs suivants du projet :

- Documenter la réalité des femmes qui s'impliquent en politique municipale en Chaudière-Appalaches.
- Documenter la réalité des femmes qui sont absentes de la politique municipale en Chaudière-Appalaches.
- Documenter la réalité des instances politiques en Chaudière-Appalaches ainsi que la place et le soutien qu'elles offrent aux femmes et à l'atteinte de la parité/égalité.

La deuxième année du projet s'appuyant sur les constats et les recommandations du présent rapport répondra aux objectifs suivants :

- Sensibiliser les acteurs socioéconomiques, décisionnels et politiques de la région Chaudière-Appalaches quant à l'importance de l'égalité en politique municipale.
- Interpeller, accompagner, outiller et former, en tenant compte des caractéristiques régionales, les femmes de Chaudière-Appalaches, intéressées à la politique municipale.

Le comité femmes et politique municipale contribuera à la planification et à la mise en œuvre des diverses activités et actions de la deuxième phase du projet. Ce dernier est composé de quelques représentantes des groupes de femmes et de partenaires de *l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Chaudière-Appalaches*. Les deux projets étant juxtaposés et gérés par le RGFC.

Finalement, les retombées escomptées de ce projet régional, incluant cette recherche, visent à augmenter de 5 % le nombre de candidates aux prochaines élections municipales et de 2 % le nombre d'élues.

Géographie de la région Chaudière-Appalaches

La région Chaudière-Appalaches est bordée au nord-est par la région du Bas-Saint-Laurent, au sud-est par les États-Unis (État du Maine), au sud par la région de l'Estrie, à l'ouest par la région du Centre-du-Québec et au

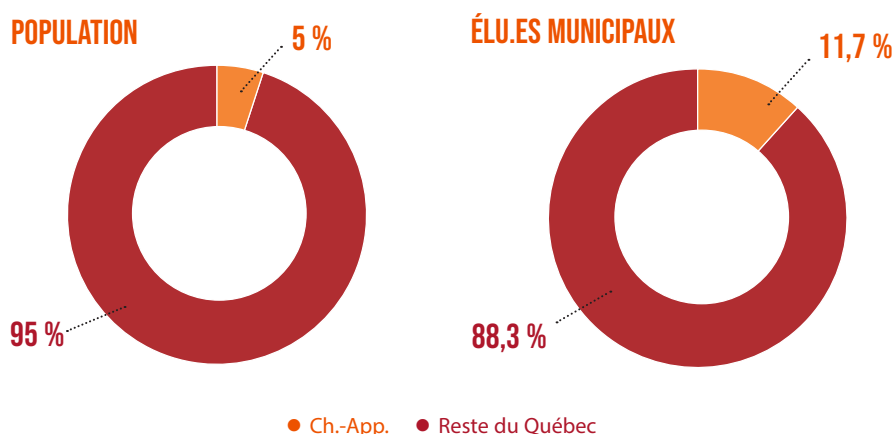
nord par la région de la Capitale-Nationale, séparée de cette dernière par le fleuve Saint-Laurent. Elle doit son nom à la rivière Chaudière la traversant du sud au nord, et aux montagnes Appalaches composant sa partie sud. Elle occupe 15 073,80 km², soit 1,16 % du territoire du Québec. La région Chaudière-Appalaches, créée en août 1989, est divisée en 9 MRC, soit les MRC des Appalaches, de Beauce-Sartigan, de Bellechasse, des Etchemins, de L'Islet, de Lotbinière, de Montmagny, de la Nouvelle-Beauce et Robert-Cliche, et elle comprend également la ville de Lévis. Elle est subdivisée en 136 municipalités.

3. ÉTAT DE SITUATION² : RÉALITÉ MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ET PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX

Grand nombre de petites municipalités en Chaudière-Appalaches

La région Chaudière-Appalaches compte 136 municipalités, soit 12 % des municipalités de tout le Québec. Au total, c'est 11,7 % des élu.es municipaux de l'ensemble du Québec qui sont en Chaudière-Appalaches, alors que la population régionale ne compte que 5 % de la population québécoise³. (Graphique 1)

GRAPHIQUE 1 :
POPULATION ET
ÉLU.ES MUNICIPAUX DE
CHAUDIÈRE-APPALACHES
PAR RAPPORT À
L'ENSEMBLE DU QUÉBEC



Une des 10 plus grandes villes du Québec se trouve en Chaudière-Appalaches, il s'agit de la ville de Lévis avec 146 794 de population. Parmi les 135 autres municipalités réparties dans 9 MRC, la proportion de municipalités de petite taille est plus grande que dans l'ensemble du Québec. L'écart est de 10 points de pourcentage pour les municipalités de moins de 5 000 habitant.es. En effet, en Chaudière-Appalaches, 93,4 % des municipalités comptent moins de 5 000 personnes, alors que pour l'ensemble du Québec, ce sont 83,6 % qui ont cette taille. (Tableau 1 et Graphique 2, ci-dessous)

² Sauf indication contraire, les données sont celles rendues disponibles par le MAMH. Lorsqu'elles sont détaillées par MRC, elles ont été compilées par le RGFC, à l'aide des données accessibles dans le site Internet du MAMH, notamment dans la page suivante pour les résultats des élections : <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/democratie-municipale/archives-des-resultats-des-elections-municipales/elections-municipales-2017/resultats-des-elections-pour-les-postes-de-maire-et-de-conseiller/>. Il s'agit des données au moment des élections. Il est possible que le résultat ait changé au cours des années suivantes, selon les désistements.

³ La région Chaudière-Appalaches compte 426 100 citoyen.nes de 15 ans et plus, ce qui représente environ 5 % de la population du Québec. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2019.pdf>

TABLEAU 1 :
RÉPARTITION DES MUNICIPALITÉS SELON LA TAILLE
EN CHAUDIÈRE-APPALACHES, COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

POPULATION	0 à 999	1 000 à 1 999	2 000 à 4 999	5 000 à 9 999	10 000 à 19 999	20 000 à 29 999	30 000 et +	100 000 et +
Chaudière-Appalaches	45,6 %	26,5 %	21,3 %	2,9 %	1,5 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %
Cumulatif	45,6 %	72,1 %	93,4 %	96,3 %	97,8 %	98,5 %	99,3 %	100 %
Ensemble du Québec	42,4 %	22,3 %	18,9 %	7,1 %	5,2 %	2,3 %	0,9 %	0,9 %
Cumulatif	42,4 %	64,7 %	83,6 %	90,7 %	95,9 %	98,2 %	99,1 %	100 %

GRAPHIQUE 2 :
RÉPARTITION DES
MUNICIPALITÉS SELON
LA TAILLE, EN
CHAUDIÈRE-APPALACHES
ET DANS L'ENSEMBLE
DU QUÉBEC - CUMULATIF

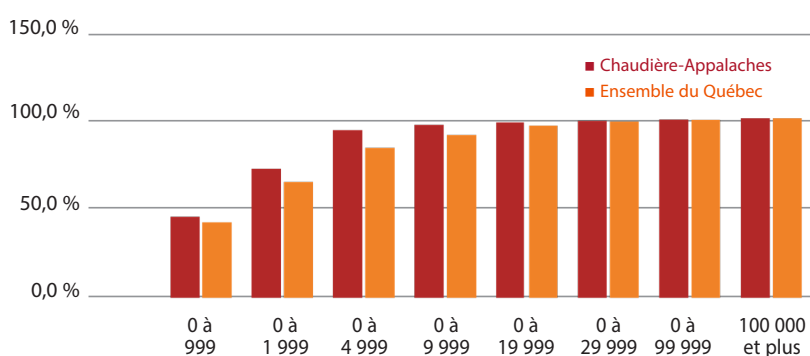


TABLEAU 2 :
PORTRAIT DE LA RÉGION CHAUDIÈRE-APPALACHES SELON LA TAILLE DES MUNICIPALITÉS PAR MRC

MRC/POPULATION	0 à 999	1 000 à 1 999	2 000 à 4 999	5 000 à 9 999	10 000 à 19 999	20 000 à 29 999	30 000 et +	100 000 et +	TOTAL
Appalaches	13	2	3			1			19
Beauce-Sartigan	7	4	4				1		16
Bellechasse	6	7	6	1					20
Etchemins	8	3	2						13
L'Islet	9	2	3						14
Lotbinière	5	8	4	1					18
Montmagny	10	2	1		1				14
Nouvelle-Beauce	0	5	4	1	1				11
Robert-Cliche	4	3	2	1					10
Ville de Lévis								1	1
TOTAL	62	36	29	4	2	1	1	1	136
	45,6 %	26,5 %	21,3 %	2,9 %	1,5 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %	

Peu d'élues municipales en Chaudière-Appalaches

La région Chaudière-Appalaches se classe à l'avant-dernier rang des 17 régions administratives du Québec quant à la proportion de femmes parmi les élu.es municipaux⁴. En effet, les conseillères et mairesses ne comptent que 28 % des membres des conseils municipaux de la région, ce qui est 4,3 % sous la moyenne québécoise. L'écart reste sensiblement le même pour chaque type de poste, soit 14,9 % de mairesses (-3,9 %) et 30,1 % de conseillères⁵ (-4,4 %). (Tableau3)

TABLEAU 3 :
PROPORTION DE FEMMES PARMI LES
ÉLU.ES, PAR RÉGIONS, PAR TYPES DE POSTE⁶

RÉGION ADMINISTRATIVE	Type de poste		Total des élues
	CONSEILLÈRE	MAIRESSE	
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	44,0 %	17,5 %	40,1 %
BAS-SAINT-LAURENT	35,0 %	15,0 %	32,1 %
CAPITALE-NATIONALE	33,5 %	12,3 %	30,6 %
CENTRE-DU-QUÉBEC	28,8 %	19,0 %	27,5 %
CHAUDIÈRE-APPALACHES	30,1 %	14,9 %	28,0 %
CÔTE-NORD	43,3 %	20,0 %	40,0 %
ESTRIE	33,4 %	21,8 %	31,8 %
GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	37,4 %	22,7 %	33,5 %
LANAUDIÈRE	34,2 %	21,4 %	32,5 %
LAURENTIDES	37,4 %	27,6 %	36,1 %
LAVAL	38,1 %	0,0 %	36,4 %
MAURICIE	40,2 %	12,2 %	36,4 %
MONTRÉAL	41,0 %	37,5 %	40,7 %
MONTÉRÉGIE	30,7 %	19,3 %	29,2 %
NORD-DU-QUÉBEC	41,7 %	25,0 %	39,3 %
OUTAOUAIS	36,3 %	19,4 %	34,0 %
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	34,9 %	16,3 %	32,3 %
TOUTES LES RÉGIONS	34,5 %	18,8 %	32,3 %

⁴ Les postes de préfètes et préfets ne seront pas pris en compte, n'étant en aucun cas élus au suffrage universel en Chaudière-Appalaches.

⁵ La compilation par le RGFC (Tableau 4) indique cependant un résultat de 29,9 %.

⁶ Source des données : présidents d'élection des municipalités.

Tableau compilé par le MAMH à partir des données obtenues en date du 7 novembre 2017.

Les données excluent les élus des localités du Gouvernement régional d'Eeyou Istchee Baie-James et des municipalités régionales de comté (MRC).

Un élu sortant désigne une personne qui occupait le même poste ou un autre poste au sein du conseil de la même municipalité au moment de sa mise en candidature. Un nouvel élu désigne une personne qui, au moment de sa mise en candidature, n'occupait aucun poste au sein du conseil de la municipalité locale.

Les élus comprennent les candidats qui, au 7 novembre 2017, avaient obtenu une égalité des voix au premier rang.

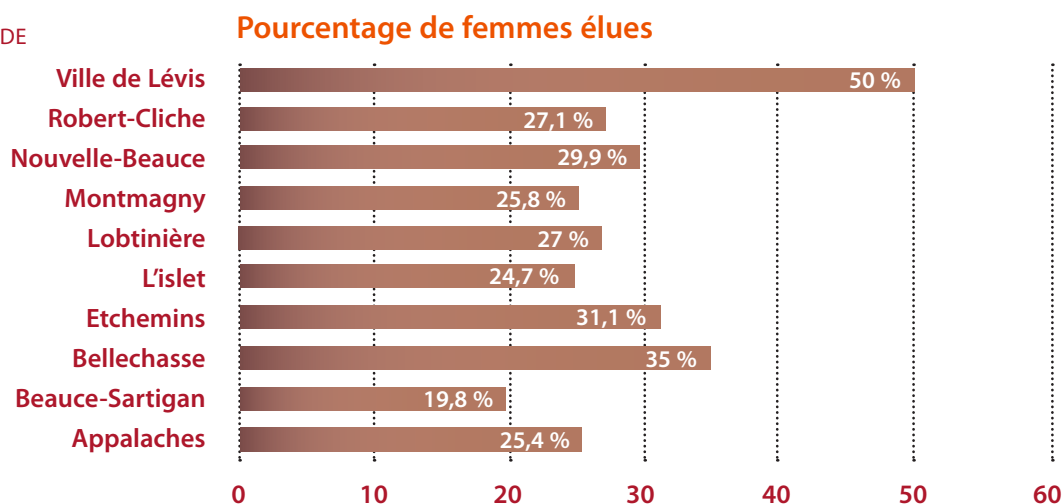
Le tableau 4 présente le nombre de mairesses et de conseillères en Chaudière-Appalaches pour chaque MRC et la ville de Lévis. En plus de la ville de Lévis qui a un conseil égalitaire, c'est dans la MRC de Bellechasse que les élues sont plus nombreuses avec 35 % de tous les membres des conseils municipaux. La MRC de Beauce-Sartigan affiche le pire score quant à la présence des femmes avec seulement 19,8 % de l'ensemble des élu.es municipaux. (Voir aussi graphique 3.)

TABEAU 4 :
NOMBRE DE CONSEILLÈRES MUNICIPALES ET DE MAIRESSES ET POURCENTAGE D'ÉLUES PAR MRC

MRC	Nombre de postes électifs**	Nombre de conseillères	Nombre de mairesses	% de femmes élues
Appalaches (19 mun.)	134	31	3	25,4 %
Beauce-Sartigan (16 mun.)	111	21	1	19,8 %
Bellechasse (20 mun.)	137	46	2	35,0 %
Etchemins (13 mun.)	90	25	3	31,1 %
L'Islet (14 mun.)	89	20	2	24,7 %
Lotbinière (18 mun.)	126	30	4	27,0 %
Montmagny (14 mun.)	97	23	2	25,8 %
Nouvelle-Beauce(11 mun.)	77	22	1	29,9 %
Robert-Cliche (10 mun.)	70	17	2	27,1 %
Ville de Lévis (1 ville)	16	8	0	50,0 %
Total	947	243	20	27,8 %
		29,9 %	14,9 %	27,8 %
Ensemble du Québec		34,5 %	18,8 %	32,3 %

** Les postes vacants au moment des élections ont été soustraits

GRAPHIQUE 3 :
NOMBRE D'ÉLUES, DE
MAIRESSES ET
DE CONSEILLÈRES,
PAR MRC



Parité femmes-hommes dans les conseils municipaux de la région

La Ville de Lévis a un conseil égalitaire. En effet, ce sont 8 conseillères, 7 conseillers et 1 maire qui siègent au conseil municipal de la seule grande ville de la région Chaudière-Appalaches. (Tableau 4)

Quant aux 135 conseils municipaux répartis dans les 9 MRC de la région, seulement 36 d'entre eux se situent effectivement dans la zone paritaire, soit 26,5 %, alors que 70 % des conseils comptent moins de 40 % de femmes. (Tableau 5)

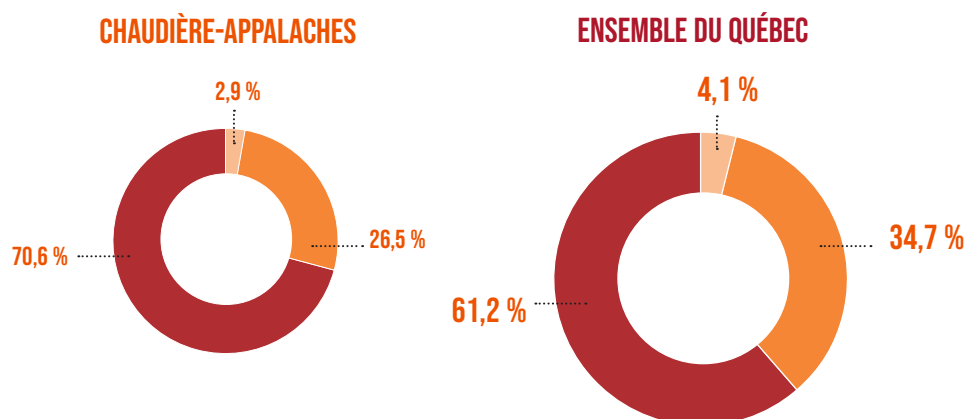
TABEAU 5 :
NOMBRE DE CONSEILS MUNICIPAUX EN ZONE PARITAIRE PAR MRC

MRC	Moins de 40 % d'élues	De 40 à 60 %	Plus de 60 % d'élues	% en zone paritaire
APPALACHES	14	5	0	26,3 %
BEAUCE-SARTIGAN	14	2	0	12,5 %
BELLECHASSE	9	9	2	45,0 %
ETCHEMINS	10	2	1	15,4 %
L'ISLET	10	3	1	21,4 %
LOTBINIÈRE	14	4	0	22,2 %
MONTMAGNY	12	2	0	14,3 %
NOUVELLE-BEAUCE	7	4	0	36,4 %
ROBERT-CLICHE	6	4	0	40,0 %
VILLE DE LÉVIS	0	1	0	100,0 %
TOTAL	96	36	4	26,5 %
	70,6 %	26,5 %	2,9 %	26,5 %
QUÉBEC	673	382	45	34,7 %
	61,2 %	34,7 %	4,1 %	34,7 %

Si nous comparons les conseils municipaux de l'ensemble du Québec (Graphique 4), nous constatons que Chaudière-Appalaches accuse un net retard quant au nombre de conseils en situation paritaire avec 8 points de pourcentage de moins. En effet, 26,5 % des conseils municipaux de Chaudière-Appalaches se situent dans la zone de parité comparativement à 34,7 % pour l'ensemble du Québec. Au regard de la proportion de conseils municipaux comptant moins de 40 % de femmes, c'est un écart de 9 % à la hausse par rapport à l'ensemble du Québec.

GRAPHIQUE 4 :
POURCENTAGE DE CONSEILS MUNICIPAUX EN ZONE PARITAIRE, EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ET DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

- Moins de 40 % de femmes
- Entre 40 % et 60 % de femmes
- Plus de 60 % de femmes



Nombre de femmes par conseil municipal

En regardant le nombre de femmes élues dans chaque conseil municipal de chacune des MRC, on constate, notamment, que 17 conseils municipaux ne comptent aucune femme. En ajoutant les conseils qui ne comptent qu'une seule femme, c'est 40 % des conseils de la région qui n'ont aucune femme ou une seule en poste. (Tableau 6)

TABEAU 6 :
NOMBRE DE FEMMES ÉLUES AUX CONSEILS MUNICIPAUX POUR CHACUNE DES MRC

	NOMBRE D'ÉLUES								
	0	1	2	3	4	5	6	Autres	
MRC	NOMBRE DE MUNICIPALITÉS								TOTAL DES MUNICIPALITÉS
APPALACHES	2	7	4	4	1	0	0	1(3/9)	19
BEAUCE-SARTIGAN	3	6	5	1	0	0	0	1(3/9)	16
BELLECHASSE	2	6	2	5	3	1	1	-	20
ETCHEMINS	1	2	7	1	1	1	0	-	13
L'ISLET	5	3	2	3	0	1	0	-	14
LOTBINIÈRE	1	5	8	3	1	0	0	-	18
MONTMAGNY	1	5	6	0	2	0	0	-	14
NOUVELLE-BEAUCE	1	1	5	4	0	0	0	-	11
ROBERT-CLICHE	1	3	2	4	0	0	0	-	10
VILLE DE LÉVIS	-	-	-	-	-	-	-	1 (8/16)	1
TOTAL	17	38	41	25	8	3	1	3	136

Renouvellement, encore peu de femmes

Le pourcentage de nouvelles personnes élues est le même dans la région Chaudière-Appalaches que dans l'ensemble du Québec, c'est-à-dire 42 %. (Tableau 7) Toutefois, lorsque nous ventilons ces données par sexe, nous constatons qu'en Chaudière-Appalaches, parmi les nouvelles personnes à siéger aux conseils municipaux, seulement 29,2 % sont des femmes (par rapport à 37,3 % pour l'ensemble du Québec). Ce pourcentage correspond à peu près au pourcentage de femmes parmi les personnes élues. Il n'y a donc pas ou peu d'augmentation naturelle du nombre de femmes qui permet de croire à l'atteinte de la parité dans un avenir rapproché.

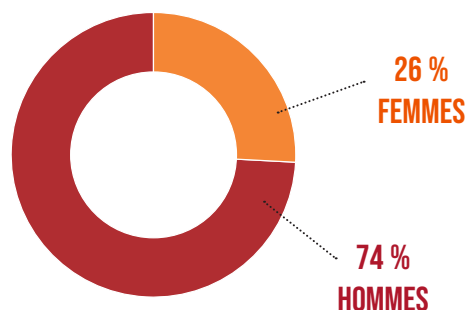
TABEAU 7 :
RÉPARTITION DES ÉLU.ES SELON LE SEXE ET LE TYPE DE CANDIDATURE

ENSEMBLE DU QUÉBEC			Type d'élue	CHAUDIÈRE-APPALACHES		
F + H	FEMMES	HOMMES		F + H	FEMMES	HOMMES
42,0 %	37,3 %	62,7 %	Nouveau	42,0 %	29,2 %	70,8 %
58,0 %	28,8 %	71,2 %	Sortant	58,0 %	26,3 %	73,3 %

Moins de candidates et un meilleur taux de succès

Les femmes sont moins nombreuses à présenter leur candidature dans la région de Chaudière-Appalaches. En effet, elles ne représentent que 26 % des personnes désirant briguer un poste au conseil municipal, en tant que mairesses ou conseillères. Ainsi, lors des dernières élections, il y avait un ratio d'environ trois candidats pour chaque candidate. (Graphique 5) Précisons également que lors des élections de 2017, 12 municipalités de la région ne comptaient *aucune* candidature féminine.

GRAPHIQUE 5 :
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES,
CANDIDATURES 2017 EN
CHAUDIÈRE-APPALACHES



Il y a moins de candidates certes, mais les femmes remportent plus souvent leurs élections. En effet, en 2017, 263 femmes ont été élues en Chaudière-Appalaches sur 337 candidates (78 % des candidates ayant obtenu un poste au conseil municipal), comparativement à 684 élus sur 946 candidats masculins (72,3 % des candidats ayant obtenu un poste au conseil municipal). Le tableau 8 dresse un portrait détaillé des candidates et des élus par MRC.

TABEAU 8 : NOMBRE DE CANDIDATES ET TAUX D'ÉLECTION PAR MRC

MRC	Nombre de postes électifs	Nombre de candidates (aux 2 types de postes)	Nombre de conseillères élues	Nombre de mairesses élues	Taux d'élues
APPALACHES (19 MUN.)	134	44	31	3	77,3 %
BEAUCE-SARTIGAN (16 MUN.)	111	29	21	1	75,9 %
BELLECHASSE (20 MUN.)	137	55	46	2	87,3 %
ETCHEMINS (13 MUN.)	90	33	25	3	84,8 %
L'ISLET (14 MUN.)	89	37	20	2	59,5 %
LOTBINIÈRE (18 MUN.)	126	45	30	4	75,6 %
MONTMAGNY (14 MUN.)	97	36	23	2	69,4 %
NOUVELLE-BEAUCE (11 MUN.)	77	27	22	1	85,2 %
ROBERT-CLICHE (10 MUN.)	70	21	17	2	90,5 %
VILLE DE LÉVIS (1 VILLE)	16	10	8	0	80,0 %
TOTAL	947	337	243	20	78,0 %

Moins de candidatures que dans l'ensemble du Québec

Lors des élections de 2017, si nous observons l'ensemble des candidatures, sans distinction de sexe, nous constatons que, toute proportion gardée, la région de Chaudière-Appalaches a présenté moins de candidates et de candidats que dans l'ensemble du Québec. En effet, 12 954 personnes ont présenté leur candidature pour les 8 031 postes offerts dans l'ensemble des municipalités québécoises, pour un taux de 1,61 candidat.e par poste. Alors qu'en Chaudière-Appalaches, 1 283 personnes ont tenté de briguer 965 postes, pour un taux de 1,33 candidat.e par poste. (Tableau 9)

TABEAU 9 :
RÉPARTITION DES POSTES ET DES CANDIDATURES EN CHAUDIÈRE-APPALACHES
ET DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

TYPE DE POSTE	CHAUDIÈRE-APPALACHES		ENSEMBLE DU QUÉBEC	
	Nombre de postes	Nombre de candidat.es	Nombre de postes	Nombre de candidat.es
Conseiller.ère	829	1 085	6 915	10 972
Maire.sse	136	198	1 100	1 941
Préfet.ète	-	-	16	41
TOTAL	965	1 283	8 031	12 954
	1,33 candidat.e par poste		1,61 candidat.e par poste	

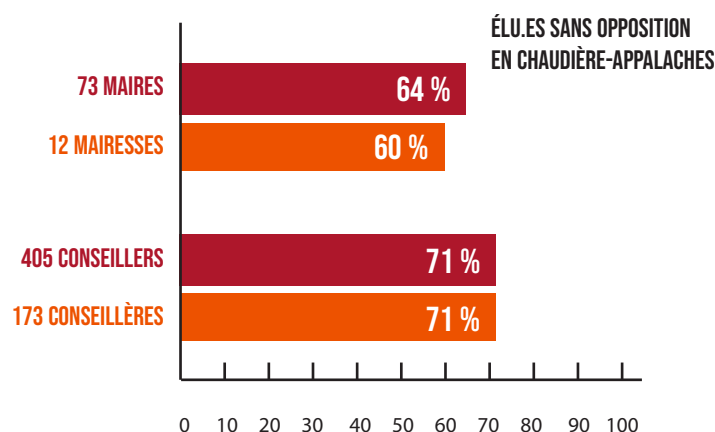
Dans le tableau 10, nous constatons que le nombre d'élu.es sans opposition est considérablement plus élevé en Chaudière-Appalaches que dans l'ensemble du Québec, soit un écart de 13 points (69 % en Chaudière-Appalaches par rapport à 56 %), ce qui est conséquent avec le fait qu'il y a moins de candidatures.

TABEAU 10 :
RÉPARTITION DES POSTES, DES POSTES VACANTS, DES ÉLU.ES SANS OPPOSITION ET DES POSTES EN SCRUTIN,
EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ET DANS L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

TYPE DE POSTE	CHAUDIÈRE-APPALACHES				ENSEMBLE DU QUÉBEC			
	Nombre de postes	Nombre de postes vacants	Nombre d'élu.es sans opposition	Nombres de postes en scrutin	Nombre de postes	Nombre de postes vacants	Nombre d'élu.es sans opposition	Nombres de postes en scrutin
Conseiller.ère	829	16	578	235	6 915	75	3 931	2 909
Maire.sse	136	2	85	49	1 100	5	534	561
Préfet.ète	-	-	-	-	16	0	6	10
TOTAL	965	18	663	284	8 031	80	4 471	3 480
POURCENTAGE		2 %	69 %	29 %		1 %	56 %	43 %

En scrutant les données de Chaudière-Appalaches, nous remarquons que l'élection sans opposition touche les hommes et les femmes de façon similaire. (Tableau 11) Chez les conseillères et conseillers, c'est 71 % des postes qui sont accordés sans opposition. Alors qu'à la mairie, il y a une légère différence : 60 % des mairesses n'ont pas eu d'opposition en 2017 par rapport à 64 % des maires.

TABEAU 11
NOMBRE DE
CANDIDAT.ES ÉLU.ES
SANS OPPOSITION,
PAR POSTE, PAR SEXE,
EN CHAUDIÈRE-
APPALACHES



4. PORTRAIT DES INSTANCES ET DE LEUR ENGAGEMENT ENVERS LA PARITÉ

4.1 MÉTHODOLOGIE

Pour répondre à l'objectif suivant : documenter la réalité des instances politiques en Chaudière-Appalaches ainsi que la place et le soutien qu'elles offrent aux femmes et à la parité/égalité.

Voici les moyens utilisés⁷ :

1. En avril 2020, des informations sommaires sur le projet ont été transmises à l'ensemble des directions générales des MRC par la direction générale du MAMH, les invitant à collaborer au projet et à communiquer avec les municipalités de leur territoire pour inviter ces dernières à collaborer à leur tour lorsqu'elles seraient sollicitées par le RGFC.
2. En mai 2020, une lettre adressée à la direction générale de chaque municipalité de la région Chaudière-Appalaches a été envoyée par courriel par le RGFC; celle-ci informait rapidement du projet et demandait de répondre à un court questionnaire (voir annexe 1) en indiquant l'hyperlien pour accéder au sondage. Une lettre similaire a été envoyée aux directions générales des MRC invitant celles-ci à répondre à un questionnaire semblable (voir annexe 2). Les questionnaires ont été développés entièrement par le RGFC sur la plate-forme SurveyMonkey. Ce même logiciel a été utilisé pour l'analyse par statistiques descriptives.
3. Lors d'une réunion du comité directeur de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Chaudière-Appalaches, le 28 septembre 2020, la directrice du RGFC a relancé les 6 MRC⁸ n'ayant pas répondu au sondage en leur envoyant le lien de nouveau les jours suivants.

Municipalités : Entre le 14 mai et 1^{er} juin, 67 municipalités ont répondu au sondage en ligne, c'est-à-dire la moitié des municipalités (67/135⁹). La répartition sur le territoire régional et selon la taille des municipalités est équilibrée. Dans la grande majorité, ce sont les directrices générales ou les directeurs généraux (86,5 %) qui

⁷ Nous sommes conscientes que cette étape s'est déroulée en plein cœur de la première vague de la crise sanitaire de la COVID-19. De ce fait, les municipalités et les autres instances géraient des situations inédites et des surcharges de travail. De plus, la majorité du personnel était en adaptation vers le télétravail. Le nombre de réponses obtenues est peut-être moindre en raison de cette situation.

⁸ Cela inclut la Ville de Lévis, qui est partenaire de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Chaudière-Appalaches, au même titre que les MRC. Ainsi la Ville de Lévis, qui a répondu au sondage des MRC, ne figure pas dans le calcul des municipalités.

⁹ En incluant la Ville de Lévis, voir note précédente.

ont répondu au sondage. Sur les 67 questionnaires répondus, seulement 58 l'ont été au-delà des questions d'identification et du portrait du personnel administratif¹⁰. Les réponses compilées reflètent donc à 43 % les municipalités de Chaudière-Appalaches.

MRC : Entre le 15 mai et le 30 septembre 2020, 8 MRC sur 10 ont répondu au sondage en ligne. Les questionnaires ont été remplis par les directrices générales et directeurs généraux 5 fois sur 7.

4.2 RÉSULTATS DU SONDAGE

4.2.1 LES MUNICIPALITÉS

Portrait des municipalités répondantes

Selon les réponses reçues, dans 3 municipalités sur 4, c'est une femme qui assure la direction générale de la municipalité. De même, s'il y a une direction adjointe (dans environ 1 cas sur 2), celle-ci est assumée par une femme dans plus de 90 % des cas.

Importance accordée à la parité et mesures concrètes

Il y a autant de municipalités qui accordent une grande importance à la parité que de municipalités qui ne lui accordent aucune importance. De façon générale, les municipalités de Chaudière-Appalaches accordent une importance moyenne à l'atteinte de la parité.

Près de 1 municipalité sur 4 mentionne porter une attention à la parité lors de la création de nouveaux comités de travail. Aucune municipalité n'a toutefois adopté de politique de parité entre les hommes et les femmes ni créé un comité de travail pour recruter des candidatures féminines et solliciter l'engagement des femmes au moment des élections. Notons que le tiers (34,5 %) des répondantes précisent qu'il n'existe aucune mesure. Seuls 19 % des répondantes témoignent d'efforts dans le sens de la parité malgré l'absence de politique ou de cadre officiel.

Concernant des mesures concrètes proposées par les municipalités pour favoriser l'implication et la candidature des femmes aux élections de 2013 ou de 2017, près de 1 municipalité sur 5 (19 %) a distribué des affiches et de la documentation faisant la promotion de l'engagement des femmes en politique municipale, alors que plus de 3 sur 4 (76 %) n'ont posé aucune action.

En préparation aux élections de 2017, le RGFCa avait fait parvenir à toutes les municipalités 2 exemplaires d'un document, intitulé *Parcours de la candidate*, accompagnés d'une lettre, invitant les municipalités à remettre ces documents à des candidates aux élections municipales. Un nombre égal de réponses obtenues mentionne n'avoir aucun souvenir de cet envoi (42,5 %) ou avoir acheminé les 2 exemplaires (42,5 %). Les autres précisent avoir reçu les 2 exemplaires, mais ne pas les avoir acheminés (7 %) ou en avoir distribué qu'un seul (8,5 %).

Augmentation des efforts des municipalités pour l'atteinte de la parité

Un peu plus de la moitié (54 %) des répondant.es croit que leur municipalité souhaiterait augmenter leurs efforts pour l'atteinte de la parité au sein du conseil municipal. De l'aide serait-il souhaité pour mettre en place de nouvelles actions suggérées en vue de l'atteinte de la parité? 43 % disent *oui, certainement* ou *peut-être que oui, selon les circonstances*, alors que 57 % répondent *je ne crois que cela est nécessaire*, ou *non merci, ce ne sera pas nécessaire*. Certaines personnes précisent que la parité est déjà atteinte dans leur municipalité. Si la difficulté de recruter des candidates est bien présente, celle de recruter des candidats est également mentionnée.

* Les détails des réponses se trouvent à l'annexe 1.

¹⁰ Après quelques réponses reçues, le questionnaire a été modifié de façon à exiger une réponse à chacune des questions.

4.2.2 LES MRC

Portrait des MRC répondantes

Selon les réponses reçues, la direction générale est assurée par une femme dans 1 situation sur 7 ainsi que la direction générale adjointe dans 3 situations sur 7.

Importance accordée à la parité et mesures concrètes

Les MRC de Chaudière-Appalaches accordent une importance moyenne à l'atteinte de la parité.

L'une d'entre elles porte *une attention à la parité lors de la création de nouveaux comités de travail* et une autre affirme que *des aménagements dans l'horaire ou d'autres procédures ont été effectués pour faciliter l'intégration et la participation des femmes au conseil municipal ou à d'autres comités*¹¹.

Concernant des mesures concrètes proposées par les MRC pour favoriser l'implication et la candidature des femmes aux élections de 2013 ou de 2017, 2 MRC (25 %) ont distribué des affiches et de la documentation faisant la promotion de l'engagement des femmes en politique municipale, alors que 6 sur 8 (75 %) n'ont posé aucune action.

Augmentation des efforts des MRC pour l'atteinte de la parité

Près des deux tiers (62,5 %) des répondant.es croient que leur MRC souhaite augmenter ses efforts pour l'atteinte de la parité au sein des conseils municipaux. De l'aide serait-il souhaité pour mettre en place de nouvelles actions suggérées en vue de l'atteinte de la parité? Les réponses sont très partagées : 50 % ont répondu *oui, certainement*, alors que 50 % ont répondu *je ne crois que cela est nécessaire, ou non merci, ce ne sera pas nécessaire*.

* Les détails des réponses se trouvent à l'annexe 2.

¹¹ Il s'agissait de choix de réponses disponibles.

DEUXIÈME PARTIE : PORTRAIT QUALITATIF, RÉALITÉ DES FEMMES EN POLITIQUE MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES

1. MÉTHODOLOGIE

Cette partie de la recherche s'intéresse aux réalités sociales, professionnelles, familiales et politiques des femmes candidates, élues ou non élues, ainsi que des femmes ayant considéré de faire le saut en politique. Souhaitant mieux comprendre, à partir de leurs expériences et de leurs réflexions, les tenants et aboutissants de se porter ou non candidate aux élections municipales, nous avons privilégié une recherche qualitative.

Recherche qualitative

« La recherche qualitative “vise l'étude d'une situation dans son contexte naturel, dans laquelle est engagée [la] chercheur[e] et vise à la découverte et à la compréhension de données qualitatives (témoignages) et au traitement de celles-ci” (Legendre, 1993). Elle est donc appropriée pour interroger une réalité, sonder sa complexité, l'analyser rigoureusement à partir des expériences des personnes qui la vivent et des mots qu'elles utilisent pour en parler » (RAIIQ, RGF03 & Gélinau, 2008 : 13).

Lecture et compréhension des résultats de cette recherche

Cette section est tirée du rapport portant sur la Consultation citoyenne auprès des résidentes et résidents de Duberger Sud, qui est intitulée *Ensemble, créons un milieu de vie qui nous ressemble!* (2017), p. 24.

Si la méthodologie est rigoureuse, les résultats d'une recherche qualitative permettent de cerner l'essence même du sujet à l'étude. Si un élément revient systématiquement dans la prise de parole, non seulement d'une personne, mais de plusieurs, qu'il est, en d'autres termes, récurrent, on peut statuer que cet élément constitue une caractéristique, un trait constitutif du sujet à l'étude. Si après un certain nombre d'entretiens, peu de nouvelles données sont produites, on parle alors de *saturation*. On peut mettre un terme à la collecte de données. On peut alors prétendre avoir cerné l'essence du sujet exploré pour une population donnée, dans un espace-temps circonscrit. En général, les paroles de 16 à 20 participantes suffisent selon la complexité du phénomène.

Dans une recherche qualitative, on fait donc peu allusion à la quantification, si ce n'est quelquefois pour souligner l'importance de certaines récurrences dans le discours. Le but n'est pas de voir combien de personnes partagent telle expérience ou telle préoccupation. Il est plutôt important de comprendre, à partir de la diversité des expériences, ce qui amène les femmes à se présenter *ou non* en politique municipale en Chaudière-Appalaches. Un peu à l'image des toiles pointillistes, où c'est l'ensemble des touches de couleur qui permettent d'avoir une idée juste du paysage, peu importe la fréquence d'utilisation d'une couleur donnée. Ainsi, un élément cité une seule fois peut aider à mettre en lumière une caractéristique importante du sujet à l'étude; un peu comme une touche de peinture blanche dans une toile de couleurs vives.

Question de recherche

La question principale est la suivante : « Comment se fait-il que des femmes s'impliquent en politique municipale et qu'elles deviennent candidates aux élections, alors que d'autres femmes ne le font pas? »

Outils de collecte de données

Les entretiens collectifs ont été privilégiés. Des entrevues individuelles ont également été réalisées afin de pallier les difficultés d'agencement des disponibilités.

L'entrevue, qu'elle soit individuelle ou collective, permet de valoriser l'expérience concrète des femmes. En tant que féministes, nous observons et reconnaissons que l'expérience des femmes est trop souvent ignorée, invalidée ou minimisée. Donner la parole aux femmes, les écouter, leur permettre de s'écouter entre elles dans le cadre de la cueillette de données rejoint également nos valeurs féministes et notre engagement à mettre en valeur la pluralité de l'expérience des femmes.

Cinq entretiens collectifs et deux entretiens individuels semi-dirigés ont été réalisés entre le 20 mai et le 1^{er} juin 2020. Compte tenu du contexte de la pandémie de la COVID-19, les entretiens se sont tous déroulés sur la plate-forme Zoom.

Trois types de participantes ont été jointes : des élues, des candidates défaites et des femmes absentes, mais ayant considéré se présenter. Les entretiens collectifs regroupaient des femmes du même type (entretiens homogènes). Toutes ont pu s'exprimer à partir d'une grille d'entrevue très souple (annexe 3). De même, un questionnaire sociodémographique a été rempli en ligne (SurveyMonkey) par les participantes (de façon anonyme) afin que nous puissions dresser un portrait global des répondantes.

Stratégie d'échantillonnage

Les participantes ont été choisies sur la base d'un échantillon intentionnel et diversifié; elles devaient présenter une diversité de caractéristiques : avoir été candidates élues ou non élues ou avoir pensé à entrer dans la scène politique sans faire le saut. Une diversité de femmes, selon l'âge et la taille de la municipalité, était aussi recherchée; des critères de sélection ont été prévus à cet effet (voir l'annexe 6). Des informations sur le portrait sociodémographique des participantes se trouvent en annexe 4.

Les stratégies de recrutement (en annexe 5) ont été variées afin de joindre des participantes des trois types recherchés : vignette Facebook, lettre personnelle, invitation par des membres du RGFC. Une compensation financière de 50 \$ a été offerte aux participantes afin de les remercier du temps accordé.

Au total, 21 femmes ont participé aux entretiens : 14 élues, 2 candidates défaites et 5 femmes ayant choisi de ne pas entrer sur la scène politique.

Analyse des données recueillies

Les sept entretiens ont été enregistrés puis transcrits intégralement, mot à mot, c'est-à-dire en *verbatim*. Toutes les paroles des femmes ont ainsi été considérées. Ces *verbatim* ont été soumis à une analyse à la fois thématique et par catégories *conceptualisantes*, c'est-à-dire avec l'effort de décrire et de mettre en relation ce qui est dit (thèmes) (Paillé, 1994), mais aussi avec l'effort de mettre en lumière des phénomènes perceptibles à travers les paroles des femmes rencontrées (Paillé & Muchielli, 2016 : 3015-374), et ce, à l'aide du logiciel NVIVO.

Critères de scientificité¹²

« La valeur d'une recherche qualitative repose essentiellement sur quatre principes : la fiabilité, la crédibilité, la confirmation et la transférabilité » (Lincoln & Guba, 1983).

« La fiabilité réfère au souci des chercheur.es d'adapter tant les approches que les questions de recherche à la réalité du terrain et à transformer au besoin leurs outils en cours de route pour maximiser les chances de recueillir des informations riches et pertinentes. Ces modifications doivent être documentées afin de justifier leur pertinence. » Le RGFC a été accompagné tout au long de la démarche par une chercheuse professionnelle associée au Collectif de recherche participative sur la pauvreté en milieu rural de l'UQAR – campus de Lévis. Des

¹² Cette section et la suivante s'inspirent en partie du RAIQ, RGF03, & Gélneau, 2008 : 13-18.

rencontres périodiques ont permis de nourrir la démarche de recherche, ses dimensions éthiques, et de guider, à l'occasion, les ajustements à la méthode, dans un esprit de rigueur, afin de recueillir et traiter les informations recueillies.

« La crédibilité repose sur les réponses données à trois questions : 1) Les chercheuses ont-elles ciblé les bonnes personnes pour répondre aux questions de recherche? 2) Ces personnes se sont-elles senties en confiance pour exprimer librement ce qu'elles vivent et connaissent à propos de leur réalité? 3) Ces personnes se reconnaissent-elles dans les résultats de recherche? » Les éléments suivants ont permis de tenir compte de ce critère : le travail minutieux réalisé pour recruter les participantes ayant, de première main, l'expérience recherchée en tant qu'élues ou candidates, ou choisissant de ne pas se lancer en politique (échantillon intentionnel); le souci d'assurer une diversité géographique et d'âge; les échanges dans les entretiens collectifs menés dans un souci de reconnaissance et de validation de la parole; ainsi qu'une dernière rencontre pour valider, en novembre 2020, les résultats préliminaires.

« La confirmation vise à assurer que les données recueillies et les résultats de recherche sont bien ancrés dans l'expérience de vie des personnes et qu'ils ne découlent pas de choix opportunistes ou de biais des chercheuses. En d'autres mots, elle vise à produire des données objectives. » Le souci porté à l'animation des entretiens, à l'aide d'un récurrent, mais avec la volonté d'approfondir de fois en fois les thèmes abordés, le fait de les saisir en format *verbatim*, et de considérer l'ensemble lors de l'analyse contribuent au respect de ce critère. Des échanges inter-juges avec la chercheuse professionnelle ont aussi permis de confirmer les choix faits.

« Enfin, la transférabilité réfère à l'importance de recueillir et de fournir toute l'information nécessaire aux lecteurs et lectrices des résultats, afin de faciliter leur compréhension du contexte dans lequel s'inscrit le phénomène étudié au moment de la recherche; cela leur permettant de juger de l'à-propos des résultats pour leur organisation ou leur pratique. La transférabilité réfère donc au souci de favoriser l'utilisation des résultats de recherche. » Le souci de mettre en contexte les résultats et celui de décrire le profil des participantes de cette recherche (annexe 4) visent à répondre à ce dernier critère.

Considérations d'ordre éthique

Chacune des participantes a signé une lettre de consentement et une entente de confidentialité, notamment au regard des propos partagés (annexe 7). Un accord de confidentialité a été dûment signé par la personne responsable de la transcription des *verbatim*.

Afin de préserver l'anonymat des participantes, chaque nom a été changé par un code, à la suite de la transcription des *verbatim*. De même, le sondage SurveyMonkey concernant le profil sociodémographique était anonyme. Certaines informations ont pu être changées afin de préserver la confidentialité, tout en conservant le sens. Tous les enregistrements ont été supprimés après en avoir fait la transcription dans le *verbatim*.

Limites de la recherche

Ce portrait a été réalisé au cœur de la première et seconde vague de la pandémie de la COVID-19, qui a durement touché la région de Chaudière-Appalaches. Cela a peut-être eu une incidence sur la disponibilité des actrices à participer aux travaux. La réalisation des entretiens collectifs, sur la plate-forme Zoom, a toutefois permis à des femmes issues de diverses municipalités et villes de la région de participer, en tenant compte de l'ampleur de celle-ci. Des enjeux de bandes passantes et de l'inégalité d'accès à Internet haute vitesse – une réalité bien régionale – ont aussi pu être un frein pour certaines. Cette situation a joué sur l'atteinte ferme de la saturation, bien que le nombre de participantes à l'étude soit tout à fait en cohérence avec les pratiques de démarche qualitative en recherche.

Il demeure néanmoins un déséquilibre entre les trois catégories de participantes; les élues étant majoritaires à avoir participé aux entretiens. Il pourrait être intéressant d'approfondir la réalité des candidates non élues, mais surtout celle de femmes ayant jonglé avec l'idée d'entrer ou non sur la scène politique.

Forces de la recherche

Parallèlement à ce projet, le RGFCa est également signataire, fiduciaire et mandataire de l'*Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Chaudière-Appalaches*. Comme un des objectifs de l'*Entente* rejoint celui du projet présent, soit d'augmenter le nombre de femmes élues aux prochaines élections municipales, cet objectif a bénéficié de la collaboration des partenaires de ladite entente, notamment pour le recrutement des participantes et la formation du comité de travail. De plus, le jumelage des forces de ces deux projets régionaux crée un terreau favorable pour l'accueil des résultats et la mise en œuvre des recommandations. Cette juxtaposition permet de réunir plusieurs partenaires autour d'un même enjeu et de déployer des actions concertées sur le terrain.

Le RGFCa peut compter sur une expertise qu'il a développée et expérimentée dans le cadre de nombreux projets régionaux favorisant la participation des femmes à la vie démocratique municipale et la mobilisation de ses membres autour du projet actuel.

2. PAROLE DES FEMMES*

L'analyse et l'écoute de la parole des femmes nous ont amenés à rassembler leur propos sous ces trois grands thèmes :

- 1- Des **enjeux liés au genre** (au nombre de 3), c'est-à-dire des enjeux qui concernent de manière spécifique les femmes.
- 2- La **conciliation des différentes sphères de vie**. Les femmes cherchent à évaluer l'impact d'un nouvel engagement sur l'ensemble des sphères de leur vie : famille et travail, mais aussi implication citoyenne et études.
- 3- Enfin, les femmes nous ont parlé également des **conditions d'exercice de la politique municipale dans la région Chaudière-Appalaches** avec sa réalité rurale, principalement, mais aussi urbaine. Autant les hommes que les femmes risquent d'être concernés par ces différentes réalités.

2.1 ENJEUX LIÉS AU GENRE : C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE

L'analyse sur la parole entendue des femmes nous a permis de voir émerger un antagonisme entre deux messages *intériorisés* qui s'affrontent. Cet antagonisme est transversal et il parcourt les trois enjeux qui touchent de manière distincte les femmes. La méthode d'analyse utilisée (voir méthodologie) nous a amenées à *conceptualiser*, cherchant à comprendre les phénomènes auxquels nous faisons face devant le contenu des différents entretiens. Or, il est apparu que ces enjeux propres aux femmes étaient traversés par une opposition constante, comme si deux messages contraires s'affrontaient. Nous les nommons C'EST-PAS-TA-PLACE et C'EST-MA-PLACE.

C'EST-PAS-TA-PLACE est un message adressé aux femmes et qui leur est extérieur. Il est observable à la fois par l'intériorisation qu'elles ont pu en faire et par la manifestation de leur résistance à ce message C'EST-PAS-TA-PLACE. Il est enfoui dans des manifestations concrètes et le registre est très vaste, les manifestations vont de subtiles à violentes. Il s'agit d'un problème systémique qui dépasse la mauvaise volonté des individus.

Par ailleurs, C'EST-MA-PLACE est un message formulé par les femmes elles-mêmes. Ce message émane de l'intérieur, de leur volonté, de leur désir. Les femmes ne demandent pas la permission. Elles prennent leur place, et cela passe par la parole. Une parole d'affirmation. En dépit des obstacles, elles se disent intérieurement C'EST-MA-PLACE et agissent en conséquence. Même si le défi est collectif et concerne toutes les femmes, le choix de formuler ce message à la première personne illustre la nécessaire inscription en chacune d'elles afin de prendre leur place, la place qu'elles reconnaissent être la leur, en toute légitimité.

La tension est réelle entre ces deux pôles. Elle est d'intensité variable, selon les femmes, selon les événements, selon les périodes de la vie. C'EST-PAS-TA-PLACE et C'EST-MA-PLACE se font entendre simultanément ou dans d'incessants aller-retour. Il n'existe pas de parcours linéaires.

Voici les propos d'une élue se trouvant dans une assemblée de la MRC, assemblée constituée à grande majorité d'hommes d'un certain âge. Les propos de cette femme illustrent bien la dichotomie C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE qui traverse les enjeux de genre : « Au début, je me suis dit que ça ne valait pas la peine de prendre la parole. Mais non, à un moment donné, il faut que quelqu'un dise son opinion et les gens ont besoin de faire entendre leur réalité. À un moment donné, il faut passer par-dessus notre gêne d'être une femme. Il faut parfois passer par-dessus notre gêne d'être jeune aussi! » (n° 6)

“ À UN MOMENT DONNÉ, IL FAUT QUE QUELQU'UN DISE SON OPINION ET LES GENS ONT BESOIN DE FAIRE ENTENDRE LEUR RÉALITÉ. À UN MOMENT DONNÉ, IL FAUT PASSER PAR-DESSUS NOTRE GÊNE D'ÊTRE UNE FEMME. ”

(n° 6)

* Les extraits de témoignages sont numérotés de 1 à 21, correspondant à chacune des 21 participantes.

2.1.1 ABSENCE/PRÉSENCE DES FEMMES

L'absence ou la présence des femmes en politique municipale entraîne des impacts importants sur les femmes elles-mêmes bien sûr, mais principalement sur la collectivité. Il s'agit du premier enjeu sur ce thème C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE.

Minorité ou parité, des défis différents

Les femmes nous ont révélé qu'il était plus difficile pour elles de prendre leur place lorsqu'il y avait une forte majorité d'hommes au conseil, particulièrement si celui-ci a une longue histoire d'absence de femmes. «Quand j'ai été élue, on était 3 hommes et 3 femmes, ça allait bien. Avec le nouveau conseil, je suis la seule femme actuellement. Je ne vous cacherai pas que je dois prendre ma place au sein du conseil. Je n'ai pas le choix.» (n° 3) Cette femme élue qualifie d'«énorme» le défi supplémentaire de prendre sa place maintenant qu'elle est la seule femme. Plusieurs autres vont affirmer des choses semblables.

Par ailleurs, cela serait beaucoup plus facile lorsqu'il y a parité au sein du conseil municipal ou lorsque celui-ci est majoritairement féminin. «Moi, j'ai probablement une dynamique différente, étant donné qu'on était majoritairement des femmes au conseil. Il faut que je précise que je n'ai pas de difficulté à prendre ma place. Cela fait que je ne ressens pas ça nécessairement. En plus, cela enlevait une difficulté parce qu'on était plus de femmes.» (n° 11)

Diversité de représentations pour des solutions plus adaptées

Quand les femmes sont présentes, c'est une diversité d'expériences et de points de vue qui peuvent être entendus. Des solutions diverses peuvent alors être envisagées pour toute la communauté. «L'enjeu premier d'un conseil municipal est de représenter la population. Donc, il y a différents sexes, différentes strates d'âge, avec des réalités différentes. C'est bien que ce ne soit pas juste un *boys club*. Puis je ne suis pas sexiste, mais ce sont des façons de s'exprimer, des façons de voir les choses qui ne sont vraiment pas les mêmes.» (n° 17) Comme plusieurs l'ont dit : «C'est un point de vue différent d'être une femme, d'être une jeune femme. Il faut que le point de vue soit entendu si on veut que les choses puissent s'adapter.» (n° 17)

L'absence des femmes et le manque de diversité au sein du conseil entraînent des conséquences. Cette conseillère relate un engagement citoyen avant son arrivée au conseil : «Le conseil municipal était *archivieux*. À l'époque, on tentait d'instaurer un service de garde à l'école primaire et l'on se faisait mettre des bâtons dans les roues par le conseil municipal. Les gens disaient que ce n'était pas nécessaire, que c'était de l'argent gaspillé.» (n° 6)

Engagement citoyen : filière d'entrée et source de motivation

En écoutant les femmes raconter la naissance de leur intérêt pour la politique municipale, nous avons entendu de riches parcours d'engagement. «J'étais une personne qui était déjà beaucoup engagée dans le bénévolat au sein de divers comités à la municipalité.» (n° 3) Plusieurs femmes ont été impliquées dans le milieu communautaire (en tant que bénévoles ou en tant que travailleuses); une

“ L'ENJEU PREMIER D'UN CONSEIL MUNICIPAL EST DE REPRÉSENTER LA POPULATION. DONC, IL Y A DIFFÉRENTS SEXES, DIFFÉRENTES STRATES D'ÂGE, AVEC DES RÉALITÉS DIFFÉRENTES. C'EST BIEN QUE CE NE SOIT PAS JUSTE UN *BOYS CLUB*. ” (n° 17)

expérience qui leur a permis de développer des connaissances et des intérêts envers le milieu municipal. En plus des organismes communautaires, un grand nombre de participantes ont fait du bénévolat dans les sports et loisirs ou dans des comités de la municipalité et d'autres services. Quelques élues se sont notamment impliquées comme citoyenne avec un conseil municipal précédent pour un projet particulier. Certaines ont déjà quelques mandats à leur actif comme élues, parfois même dans plus d'une municipalité. Ces implications datent quelques fois de leur jeune âge. « Je pense que j'aime ça depuis que je suis adolescente. J'ai tout le temps aimé ça. Quand je suis arrivée à [nom de la municipalité], je me suis impliquée tout de suite dans tout. » (n° 16) Une femme très engagée dans son milieu, mais n'ayant pas fait encore le saut de se porter candidate : « En fait, ce qui se passe c'est qu'une fois que tu dis OUI ou que tu proposes de t'impliquer, rapidement on va te demander si tu veux venir au comité. Si tu peux, tu vas y aller. Temps ou pas, tu vas trouver le temps pour le faire, parce que ça t'allume. » (n° 10)

L'engagement citoyen est donc une filière d'entrée pour la grande majorité des femmes, mais également une source de motivation, car les femmes ont partagé avec nous le désir de s'engager à servir les besoins de la communauté. Même son de cloche chez des femmes absentes. « Ce qui me motive, c'est faire une différence. C'est sûr que le dynamisme de ta communauté, si personne ne s'implique, eh bien, il n'y en a pas... C'est vraiment le bien-être de ma municipalité qui serait ma motivation première pour aller en politique. » (n° 18) Les femmes qui ont participé à la recherche disent qu'elles veulent être actives et agir sur leur environnement. Écoutons cette candidate défaite aux élections de 2017 : « Même si je vis encore une défaite, je pense que je vais persister parce que je veux être dans l'action [...] Si on fait juste attendre que les choses se passent et qu'on ne fait rien, on va attendre toute notre vie que les choses se passent, puis c'est notre vie qui va passer. Moi, en tant que femme, je n'ai pas envie de me dire à 50 ans que je n'ai pas accompli ce que je pouvais accomplir, que je n'ai pas continué. » (n° 13)

Toujours dans le but de servir leur communauté, des femmes vont jusqu'à questionner si l'implication politique est la manière, pour chacune d'elles, la plus adéquate de servir. Écoutons cette femme absente : « Je pense aussi qu'être active politiquement, c'est aussi de mobiliser les gens. Ça aussi, ça fait partie de la politique, puis ce n'est pas donné à tout le monde de savoir mobiliser les gens. » (n° 19) Et maintenant cette autre élue : « Je ne mets pas du tout en doute mon implication dans la communauté. Je me questionne si mon énergie est mieux investie au conseil municipal ou dans d'autres comités, pour arriver justement à mes objectifs de dynamiser la communauté, de travailler un peu le sentiment d'appartenance, puis tout ça... » (n° 11)

Modèles de femmes inspirantes

L'absence ou la présence de modèles de femmes joue un rôle important dans l'appropriation du message C'EST-MA-PLACE. En effet, l'absence de modèles féminins amène à se poser des questions : « Si on voit juste des conseils municipaux de personnes âgées, on se dit : j'ai 25, 30, 35, ou 40 ans, ce n'est pas pour moi. Encore plus, si on est une femme, parce que c'est pratiquement que des hommes dans les conseils municipaux, c'est sûr qu'on se pose ces questions : les femmes, est-ce qu'on a le droit de faire ça? Est-ce que c'est mal vu? » (n° 13) Alors que la présence

“ CE QUI ME MOTIVE, C'EST FAIRE UNE DIFFÉRENCE. C'EST SÛR QUE LE DYNAMISME DE TA COMMUNAUTÉ, SI PERSONNE NE S'IMPLIQUE, EH BIEN, IL N'Y EN A PAS... C'EST VRAIMENT LE BIEN-ÊTRE DE MA MUNICIPALITÉ QUI SERAIT MA MOTIVATION PREMIÈRE POUR ALLER EN POLITIQUE. ”

(n° 18)

“ J’AI CONNU UNE FEMME DANS MA VIE QUI A FAIT UNE GROSSE DIFFÉRENCE. C’ÉTAIT UNE FEMME QUI ÉTAIT TRÈS IMPLIQUÉE, ET C’ÉTAIT MON MENTOR. ELLE ME FAISAIT DE BELLES PROPOSITIONS. ELLE A EU BEAUCOUP D’INFLUENCE DANS MES DÉCISIONS. ”

(n° 8)

“ SI ELLE N’ÉTAIT PAS VENUE COGNER À MA PORTE, JE NE SAIS PAS SI J’AURAIS FRANCHI LE PAS... ” (n° 5)

de femmes envoie un message de faisabilité : « Eh bien, c’est sûr que, quand on voit des femmes dans des rôles de responsabilités supérieures, on se dit : OK. Je suis capable d’y accéder! L’exemplarité est importante. Je pense que l’un des freins que les femmes peuvent avoir, c’est qu’il n’y a pas beaucoup de visibilité pour elles dans la politique municipale, les gens ne savent pas ce qu’ils vont faire là! » (n° 15)

En plus d’encourager des femmes à poser leur candidature pour des fonctions d’élues, les modèles de femmes engagées en politique inspirent par leur savoir-être et leur savoir-faire. « J’ai connu une femme dans ma vie qui a fait une grosse différence. C’était une femme qui était très impliquée, et c’était mon mentor. Elle me faisait de belles propositions. Elle a eu beaucoup d’influence dans mes décisions. » (n° 8) De plus, certaines femmes sont conscientes d’être, à leur tour, des modèles pour leurs propres filles.

Conditions d’engagement : être interpellées et savoir qu’on fait une différence

« Si elle n’était pas venue cogner à ma porte, je ne sais pas si j’aurais franchi le pas... » (n° 5) Cette phrase est celle d’une conseillère interpellée et invitée directement par la mairesse de sa municipalité à présenter sa candidature. Dans bon nombre de situations, être interpellée directement par quelqu’un en poste ou par une autre personne influente s’est révélé une condition à la première mise en candidature des participantes.

Mentionnons deux autres exemples. Alors qu’elle n’avait que la jeune vingtaine, une participante s’est fait interpellé par un conseiller municipal de l’époque. Cette interpellation a amené cette jeune femme à exercer son premier mandat. À moins de 35 ans, elle en est aujourd’hui à son troisième mandat et elle siège au conseil d’une deuxième municipalité. Pour une autre conseillère, âgée de plus de 65 ans, c’est une personne occupant alors un poste politique important qui lui a dit : « Tu n’as pas besoin d’être toujours en arrière. [...] Tu serais capable de faire ça toi aussi. » (n° 14) Un encouragement qui s’est avéré le préalable d’une longue carrière politique.

Si un encouragement ou une invitation est une condition suffisante pour plusieurs femmes à déposer leur candidature, pour d’autres, qui sont engagées socialement, mais qui sont absentes de la scène politique active, cela ne suffit pas. En dépit de l’intérêt pour l’implication citoyenne, et même pour la politique, certaines femmes, sans fermer la porte à une éventuelle entrée en politique active, mentionnent qu’elles feraient le saut à la condition que l’on vienne expressément les chercher, et qu’elles soient certaines d’avoir de véritables responsabilités et de faire une différence.

2.1.2 SOCIALISATION GENRÉE ET STÉRÉOTYPES SEXUELS : INTÉGRÉS/REMIS EN QUESTION

Le témoignage des femmes révèle clairement que la socialisation genrée et les idées apprises concernant les rôles des hommes et des femmes constituent des facteurs importants quant à la croyance au message C’EST-PAS-TA-PLACE. « L’étiquette qu’on a, c’est que la politique, c’est un monde d’hommes. C’est ça l’image qu’on a eue et avec laquelle on a été élevés. » (n° 9) Un ensemble de perceptions et de croyances apprises depuis si longtemps que leurs influences sur les mentalités ne sont pas toujours conscientes et que celles-ci ont laissé des traces jusque dans les

témoignages entendus. Toutefois, de plus en plus de femmes remettent en question et contestent ces fonctions et ces rôles préétablis en fonction du sexe des individus. Une conseillère à qui on a refusé une place dans l'entreprise familiale parce qu'elle était une femme a déclaré : « J'aurais aimé ça, mais j'ai été entrepreneure quand même. » (n° 4) Une autre conseillère ayant vécu une expérience similaire a mentionné : « Tu sais, j'ai peut-être voulu prouver que justement il n'y en a pas de places *féminines* et de places *masculines*. » (n° 6) Déterminées, elles ont pris leur place en dépit des attentes ou des interdits, et elles se sont notamment engagées en politique municipale.

La socialisation genrée et les stéréotypes sexuels, qui sont intégrés ou remis en question, sont donc le deuxième enjeu de genre, traversé lui aussi par la tension de C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE.

Perceptions stéréotypées des rôles et caractéristiques pour faire de la politique

Des femmes interrogées, de tout âge, viennent caractériser certains comportements ou attitudes comme appartenant à un genre plutôt qu'à un autre. Écoutons cette participante : « Moi, je suis une personne sensible. Je ne veux pas que ça gagne du terrain. Je ne veux pas juste être catégorisée comme une femme sensible. Je suis une femme empathique, mais je ne veux pas me laisser drainer par ces sentiments-là et par ma sensibilité. [...] Il y a des hommes sensibles aussi, je ne veux pas dire qu'il n'y a que les femmes qui sont sensibles, mais je pense que les hommes se laissent moins drainer par ça, ils ont comme un petit peu plus d'égo peut-être. Moi, je n'en ai pas vraiment, je travaille là-dessus. » (n° 13) De même, voici les propos d'une conseillère parlant de la mairesse de sa municipalité : « C'est une fille qui a de la *drive*, puis qui pense un peu *comme un gars*. Quand je lui parlais de [*la situation*], elle avait vraiment une attitude plus *masculine*. » (n° 5) Les qualités associées au genre masculin, dans ces exemples et quelques autres, semblaient plus adaptées pour faire de la politique et peut-être même à imiter.

Partage des dossiers souvent inégal ou en fonction des genres

Plusieurs élues dénoncent une certaine ségrégation dans le partage des dossiers. « Les gros dossiers chauds, comme les chemins, la construction, ce ne sont pas aux femmes que ces dossiers-là sont confiés. Comme avant, les femmes ont les politiques familiales, le conseil des aîné.es, la bibliothèque... les dossiers *mous*. » (n° 4) Même si quelques-unes reconnaissent se sentir interpellées par ces responsabilités, il s'agit de dossiers à petits budgets.

De plus, bon nombre d'élues admettent que lorsqu'il s'agit de dossiers associés à des domaines traditionnellement masculins¹³, elles en sont écartées, ou moins prises au sérieux. « Tu sais, quand la municipalité veut s'acheter un *loader*, tu es qui, toi, pour aller t'opposer à ça, l'achat d'un *loader*? » (n° 4) Dans un autre groupe, cette conseillère se montre plus explicite. « Au début, ça n'a pas été facile. C'est peut-être juste mon impression, mais quand on parlait de travaux publics et de ces choses-là, on aurait dit que mon opinion n'était pas aussi importante, que je n'avais pas l'air de connaître ça autant qu'eux. Si je donnais mon opinion sur quelque chose comme ça, mon opinion n'était pas autant prise en compte que celle des hommes qui étaient là depuis un certain temps. J'ai fini par faire ma place parce que j'ai un bon caractère. Quand j'ai une opinion, je sais la débattre au bon moment. J'ai apporté

“ TU SAIS, J'AI PEUT-ÊTRE VULU PROUVER QUE JUSTEMENT IL N'Y EN A PAS DE PLACES FÉMININES ET DE PLACES MASCULINES. ” (n° 6)

“ LES GROS DOSSIERS CHAUDS, COMME LES CHEMINS, LA CONSTRUCTION, CE NE SONT PAS AUX FEMMES QUE CES DOSSIERS-LÀ SONT CONFIÉS. COMME AVANT, LES FEMMES ONT LES POLITIQUES FAMILIALES, LE CONSEIL DES AÎNÉ.ES, LA BIBLIOTHÈQUE... LES DOSSIERS MOUS. ” (n° 4)

¹³ On entend par professions et métiers *traditionnellement masculins*, un domaine d'activité où l'on trouve moins de 33 % de femmes, la voirie et les travaux publics en sont des exemples.

aussi beaucoup de projets pour les familles, donc maintenant, ça va mieux, mais ça m'a quand même pris quelques mois.» (n° 21)

«*Tout s'apprend*»

Il faut parfois tout un mandat pour maîtriser l'ensemble du vocabulaire technique et spécifique à la vie municipale. Les femmes rencontrées ont montré beaucoup de détermination. «Mais ça a pris vraiment un mandat au complet. Je n'avais pas peur, par exemple, parce que tout s'apprend.» (n° 14) *Tout s'apprend!* Cette phrase, dont l'idée générale se dégage de l'ensemble des trois groupes d'élues rencontrées, a été répétée comme un refrain dans l'un des groupes. «Moi, je vais sur Internet, et je suis capable d'aller voir comment ça se fait telle chose et telle chose. Tout s'apprend.» (n° 2)

“ ÇA FAIT QUE MOI, ÇA NE M'A PAS DÉRANGÉE DE NE PAS SAVOIR PARCE QUE JE SUIS ASSEZ AUTONOME POUR ÊTRE CAPABLE D'ALLER CHERCHER L'INFORMATION. AVEC NOTRE EXPÉRIENCE, LÀ, POSER DES QUESTIONS, C'EST UN SIGNE D'INTELLIGENCE. ” (n° 4)

Une élue d'une petite municipalité souligne la nécessité de connaissances plus techniques dans les petites villes, alors qu'une grande ville comme Lévis peut compter sur beaucoup de fonctionnaires cumulant différentes compétences et plusieurs niveaux de responsabilité. «Nous avons fait du développement domiciliaire, je voulais être sûre qu'on ne se faisait pas avoir par les compagnies. [...] Ça fait qu'à un moment donné le 0 34 en dessous d'un pavé d'asphalte, là, ça ne me disait pas grand-chose. Un jour, j'ai dit à l'ingénieur : ce matin, tu vas m'expliquer comment ça se fait une rue, comment ça marche, où sont les tuyaux d'égouts, puis tout cela!» (n° 2) Fait anecdotique? Une expérience similaire est entendue dans un autre groupe. Cette fois, c'est un membre de la famille [*ingénieur civil*] qui a été sollicité pour expliquer en détail la construction d'une rue, et la participante a conclu ainsi : «Ça fait que moi, ça ne m'a pas dérangée de ne pas savoir parce que je suis assez autonome pour être capable d'aller chercher l'information. Avec notre expérience, là, poser des questions, c'est un signe d'intelligence.» (n° 4)

2.1.3 FAIRE TAIRE LA PAROLE/PARLER POUR EXISTER ET PRENDRE SA PLACE

“ J'AI UN CARACTÈRE FORT, PUIS C'EST QUAND MÊME DIFFICILE DE PARLER. ”

(n° 20)

Le troisième enjeu de genre est lié à la parole et s'exprime par des verbes d'action. *Faire taire la parole des femmes*. Ne pas écouter, taire la parole de l'autre, c'est nier sa présence et lui signifier C'EST-PAS-TA-PLACE. C'est plus souvent au sein même de la dynamique du conseil municipal que cela se manifeste, mais cela peut également être à la MRC ou avec des entrepreneurs engagés par la municipalité. L'autre pôle s'intitule *Parler pour exister et prendre sa place*. En dépit des contraintes, violentes ou sous-entendues, les femmes prennent la parole, s'affirment et prennent leur place dans les affaires publiques. «Puis, c'est un *boys club*, là. On est quand même quelques femmes, mais il reste que les hommes sont très très charismatiques, on va dire ça comme ça... Alors, c'est très difficile quand même de faire sa place. [...] J'ai un caractère fort, puis c'est quand même difficile de parler.» (n° 20)

Discriminations vécues par les femmes

Faire taire la parole des femmes prend des formes variées et parfois subtiles. «Des fois, ce n'est pas parce que tu as une mauvaise opinion, mais tout dépend de qui l'apporte, ça peut jouer aussi au sein du conseil au niveau de la confiance. Même si d'autres conseillers, parfois, ne connaissent pas le sujet, ou quoi que ce soit, ils vont se rallier. Je ne serai pas nécessairement la personne auprès de qui ils vont

se rallier, des fois, oui, mais des fois non. Cela fait que mes arguments doivent être tous *béton* pour qu'ils passent. Il faut que je tiennent un peu mon bout.» (n° 3) Cela peut aussi être plus violent. «Dans mon village, on a eu quelques conseillères qui ont démissionné de leur poste des années auparavant parce que les hommes leur menaient la guerre. Moi, je suis toute seule avec un conseil d'hommes, puis, au début, ils m'ont fait pleurer et je voulais démissionner.» (n° 9) Une participante parle même de mesquinerie. «J'ai trouvé mes élections difficiles. Le milieu municipal, puis le fait que ce soit des hommes, je ne dirais pas que c'est dur, j'irais plus loin que ça, et je dirais que c'est mesquin. Quelque chose de dur, c'est quelque chose que tu peux percevoir. Dans le milieu municipal, il y a beaucoup de mesquineries... tu es comme dans un jeu vidéo, il ne faut pas que tu te fasses *pogner*. Il faut que tu continues à ne jamais te faire *pogner*, parce que ça devient dur quand tu te mets les pieds là-dedans, puis que tu confrontes tout cela.» (n° 13)

Les *jokes* et les commentaires sexistes ou à caractère sexuel sont aussi une façon de faire taire la parole des femmes et de leur signifier C'EST-PAS-TA-PLACE. «Il y a des choses que je n'accepte pas, entre autres, les *jokes* innocentes de gars, je n'accepte pas ça. Et puis, ils disent : Ah! c'est ça! Vous autres, les filles, puis les *jokes* de cul ou... ah non, on ne peut pas dire ça, [*prénom de la conseillère*] est là!» (n° 20)

Faire taire ou ignorer la parole des femmes, cela passe aussi par des rencontres à *huis clos*. Quelques témoignages ont révélé l'existence de cette pratique. «Tu sais, ça devient un *boys club* de *chums* de rang ou de village qui se réunissent ensemble. Nous autres, on le voyait au conseil municipal, ils étaient trois du même secteur, ils se faisaient comme une semi-séance municipale avant de venir à la séance. Voyons, c'est quoi ce double conseil-là? Cela n'a pas d'allure!» (n° 5)

Afin d'être entendues... une stratégie discutée

Reconnaissant la difficulté de se faire entendre, une conseillère expose sa stratégie afin d'apporter des solutions pour la municipalité. «C'est vrai qu'avoir des solutions, ce n'est pas facile non plus. Quand on en a une, si c'est toi qui la présentes, souvent, ce n'est pas bien vu. Ça fait que, souvent, j'agis comme ça : je présente ma solution au maire par écrit, [*il l'apporte au conseil*] et tout le monde est bien content. Ils pensent que c'est le maire qui a eu la solution.» Une autre participante du groupe s'exclame avec empressement : «ne faites pas ça!» La réponse est spontanée : «À force de se faire taper sur les doigts... Je suis la seule femme au conseil. Je vais te dire que, des fois, c'est assez difficile. J'ai de bonnes idées. Je suis capable de faire valoir mes idées, mais souvent quand il s'agit d'un *loader* ou de n'importe quoi d'autre, et bien là, je suggère des choses par en dessous. Ça passe par lui, puis ça marche.» (n° 4)

Reconnaitances par les femmes de leurs compétences

En plus d'entendre les besoins de leur communauté, les femmes reconnaissent qu'elles ont les compétences pour y répondre adéquatement. Plusieurs des compétences nommées au fil des entrevues concernent une saine prise de parole : la prise de parole publique et la force de défendre ses idées. Aller en politique, c'est aussi mettre en service sa capacité à faire entendre des points de vue différents ou peu entendus, défendre des dossiers, argumenter et soutenir des idées.

“ TU SAIS, ÇA DEVIENT UN *BOYS CLUB* DE *CHUMS* DE RANG OU DE VILLAGE QUI SE RÉUNISSENT ENSEMBLE. NOUS AUTRES, ON LE VOYAIT AU CONSEIL MUNICIPAL, ILS ÉTAIENT TROIS DU MÊME SECTEUR, ILS SE FAISAIENT COMME UNE SEMI-SÉANCE MUNICIPALE AVANT DE VENIR À LA SÉANCE. VOYONS, C'EST QUOI CE DOUBLE CONSEIL-LÀ? CELA N'A PAS D'ALLURE! ”

(n° 5)

“ NOUS AVONS TOUTES FAIT DU BÉNÉVOLAT. JE PENSE QU’ON VEUT VRAIMENT AIDER LES AUTRES ET LA FAÇON ULTIME DE LE FAIRE, C’EST D’ÊTRE EN POLITIQUE. CE N’EST PAS LE POUVOIR, JE N’AIME PAS CE MOT-LÀ, MAIS ON A UNE PLACE OÙ NOUS POUVONS FAIRE PLUS POUR AIDER LES GENS. ” (n° 14)

Au cours des entretiens collectifs et individuels, les femmes ont déterminé des aptitudes, habiletés et talents divers. Tour à tour, elles ont reconnu avoir une bonne écoute, une grande disponibilité, la capacité de mener des projets à terme et d’agir avec d’autres, des talents d’animatrice, de même que la capacité de concilier les différences et de travailler en harmonie. « Je n’ai pas de misère à m’exprimer face à quelqu’un qui est mécontent. Je vais régler ça sans chicane. » (n° 9) Elles ont exprimé avoir du leadership et de l’entrepreneuriat, des talents d’administratrice, le souci de justice et d’équité ainsi qu’une vision communautaire. « Je crois à l’amélioration des conditions de vie des gens par de petits projets, de petits pas. Je me disais que ça pouvait être bien au sein d’un conseil municipal d’avoir quelqu’un qui a une vision plus communautaire, humaniste et sociale. » (n° 11) La capacité d’apprendre tout comme la capacité de transférer ses connaissances acquises ou de sortir de sa zone de confort sont perçues comme des atouts indéniables.

Pour les femmes que nous avons rencontrées, la reconnaissance de leurs capacités à accomplir les fonctions d’élu(e)s est non seulement une motivation, mais parfois même un devoir d’agir, et ce, même si déployer leurs compétences peut parfois s’avérer dérangeant chez certains collègues masculins.

Le pouvoir : peu présent dans les discours des femmes

La politique est habituellement associée au pouvoir. Or, les femmes ont très peu parlé de pouvoir. En fait, le mot *pouvoir* n’a été prononcé que deux fois en une dizaine d’heures d’entrevue : mis littéralement entre guillemets ou en se défendant de l’utiliser, comme dans l’exemple suivant. « Nous avons toutes fait du bénévolat. Je pense qu’on veut vraiment aider les autres et la façon ultime de le faire, c’est d’être en politique. Ce n’est pas le pouvoir, je n’aime pas ce mot-là, mais on a une place où nous pouvons faire plus pour aider les gens. » (n° 14)

Ainsi, l’engagement en politique active est reconnu comme étant le levier d’action par excellence. C’est en ce sens que les participantes ont parlé du pouvoir, sans toutefois prononcer le mot. « Puis là, je me suis dit que j’avais fait assez de bénévolat, qu’il fallait que je franchisse une autre étape. Pour pouvoir aider la population, il fallait que j’essaie autre chose. Eh bien! Il y a 7 ans, je me suis présentée. » (n° 16)

2.2 CONCILIATION DES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE VIE

La conciliation des différentes sphères de vie est un thème incontournable lorsqu’il est question de femmes et politique. Si la conciliation famille-travail-vie politique constitue un défi incontesté pour les femmes, c’est cependant le thème où nous observons les visions les plus diversifiées selon les participantes rencontrées; les perceptions étant influencées grandement par leur situation concrète¹⁴.

À plus d’une reprise, le verbe jongler a été employé pour parler du défi de conciliation des différentes sphères de vie : la famille, le travail, l’engagement citoyen, la vie politique, et parfois même les études. Toutes les femmes sur le marché du travail, ou celles qui ont encore de jeunes enfants à la maison, ont exprimé que la conciliation représentait un défi réel, mais certainement pas impossible, ni hors de portée.

¹⁴ Se référer à l’annexe 3 pour connaître la situation des participantes au regard de la famille et du travail.

La famille : une vaste réalité à considérer

Sans nier l'exigence d'une jeune famille, les femmes rencontrées ont indiqué clairement que la réalité familiale dépasse la présence et les soins aux jeunes enfants. Le soutien nécessaire des jeunes adultes, l'anticipation de besoins familiaux particuliers, le fait de devenir grands-parents et de se rendre disponible pour les petits-enfants, de même que de devenir proche aidante, toutes ces questions ont aussi été évoquées. «Elle attendait le moment parfait. Elle s'occupait de sa mère avant, elle ne pouvait donc pas.» (n° 14)

Plusieurs participantes ont souligné que les femmes assurent encore une plus grande part des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Certaines ont également fait remarquer que les femmes portent la charge mentale au regard de la famille et de la vie quotidienne. Par charge mentale, on entend le travail d'organisation, de planification et de gestion quotidienne du foyer.

Une conseillère, retraitée de son milieu professionnel, mère d'enfants adultes et grand-mère, met en relation les faibles salaires en politique municipale, les besoins des jeunes familles et les difficultés de recruter des personnes plus jeunes. «Je pense que oui, les faibles salaires peuvent nuire, surtout pour les jeunes familles qui commencent. Une nouvelle maison, les enfants aux études, les cours qu'on paye aux enfants [...] puis les jeunes familles, avec de jeunes enfants, ça demande beaucoup. C'est l'école, ce sont les cours après, les voyages ici et là, une pratique... alors je comprends qu'il n'y a pas beaucoup de jeunes.» (n° 2)

La vie professionnelle : une réalité à contours variables

Si dans les municipalités rurales, la vie politique s'ajoute à la vie professionnelle, la réalité urbaine pose d'autres défis aux travailleuses qui souhaitent s'impliquer en politique municipale. Cette participante habite Lévis. Elle n'a jamais été candidate à ce jour. «Il y a aussi le fait que ma carrière est quand même très importante pour moi, puis quand tu vas en politique, tu te retires un peu de ton milieu professionnel. [...] Dans une grande municipalité comme Lévis, ce sont quasiment des *jobs* à temps plein. Tu ne peux pas continuer les deux. Cela implique une pause dans sa vie professionnelle.» (n° 15)

Le travail, c'est aussi la réalité des travailleuses autonomes et des entrepreneures. «Elles ont leur *business* dans le village, puis elles ont bien peur qu'il y ait du monde qui vienne de bord à leur porte à cause de leurs opinions politiques.» (n° 2) Pour certaines en milieu rural, le temps de transport pour le travail peut également avoir des incidences sur la disponibilité à s'engager.

Pour faciliter la conciliation des différentes sphères de vie et augmenter l'implication des femmes en politique, l'appui du milieu de travail est suggéré. «Si l'on a l'appui de notre employeur pour obtenir un horaire modulable, par exemple, je pense que ce sont des choses qui peuvent vraiment aider ou encourager les femmes à aller de l'avant.» (n° 17)

“ SI L'ON A L'APPUI DE NOTRE EMPLOYEUR POUR OBTENIR UN HORAIRE MODULABLE, PAR EXEMPLE, JE PENSE QUE CE SONT DES CHOSSES QUI PEUVENT VRAIMENT AIDER OU ENCOURAGER LES FEMMES À ALLER DE L'AVANT. ” (n° 17)

QUELLES QUE SOIENT LEURS RÉALITÉS FAMILIALES, CONJUGALES ET PROFESSIONNELLES, LE DÉNOMINATEUR COMMUN DE CES FEMMES DE TOUS ÂGES EST LE BESOIN DE BIEN ÉVALUER LES IMPACTS DE LEUR ENGAGEMENT POLITIQUE DANS LEURS SPHÈRES DE VIE AVANT DE PRENDRE UNE DÉCISION DE POSER LEUR CANDIDATURE POUR UNE PREMIÈRE, OU UNE ÉNIÈME FOIS.

Évaluation des impacts sur l'ensemble

Quelles que soient leurs réalités familiales, conjugales et professionnelles, le dénominateur commun de ces femmes de tous âges est le besoin de bien évaluer les impacts de leur engagement politique dans leurs sphères de vie avant de prendre une décision de poser leur candidature pour une première, ou une énième fois. À cet effet, la priorité à la famille s'est révélée une expression récurrente au cours des entretiens. « Cela va dépendre de comment ça va dans ma famille. Ma priorité va toujours rester mon *chum* puis mes enfants. Si ça ne peut pas rentrer dans la dynamique pour différentes raisons, c'est déchirant, mais cela fait partie des décisions qui seront prises, c'est sûr et certain. » (n° 5)

Conditions aidantes ou plus difficiles

Quant au soutien de la famille, plusieurs ont mentionné être allées de l'avant malgré un désintérêt ou même une tentative de découragement de la part de la famille élargie. Toutefois, le soutien de la famille immédiate, principalement le conjoint, est reconnu comme étant indispensable pour les conseillères qui sont mères de jeunes enfants. Voici deux témoignages. « À ce moment-là [*lors de la décision de présenter sa candidature*], mon conjoint a été quand même très soutenant. "Oui tsé, vas-y", puis il était super disponible. Toutefois, cela a changé par la suite. Quand il a vu toutes les implications que ça prenait, puis toutes les réunions qu'on avait, il trouvait ça un peu moins drôle... mais ça s'est tassé avec le temps. » (n° 11) « J'ai un *chum* extraordinaire qui a soutenu tout ça, qui était présent et qui s'est occupé des enfants. J'ai eu des enfants qui m'ont dit régulièrement : "c'est assez, les réunions, maman, je suis tanné." On a trouvé des moyens de s'organiser ensemble. » (n° 5)

De leur côté, les femmes absentes de la scène politique municipale ont affirmé clairement que la conciliation famille-travail et politique était un frein à l'implication des femmes en politique active. « Là, mes enfants sont plus grands [*de 9 à 17 ans*], c'est moins ça qui me retient. Mais c'est sûr qu'avant, la famille aurait été une raison de ne pas y aller. » (n° 18) De plus, le fait d'avoir les enfants en garde partagée et la monoparentalité sont considérés comme des empêchements majeurs à un engagement en politique active.

2.3 CONDITIONS D'EXERCICE DE LA POLITIQUE MUNICIPALE EN RÉGION

Les thèmes abordés dans cette troisième section n'apparaissent pas spécialement liés aux différences de genres, mais plutôt aux conditions d'exercice de la vie politique en région.

Urbanité ou ruralité : un gouvernement de proximité

Enracinés en Chaudière-Appalaches, les récits des femmes étaient empreints de sa double réalité : rurale et urbaine. Avec ses nombreuses petites municipalités, l'expression *tout le monde se connaît* revient régulièrement, et la discrétion ou l'indiscrétion est un facteur dont on doit tenir compte. Par ailleurs, Lévis est une des dix grandes villes québécoises. Elle est située sur la rive sud de Québec, avec qui elle doit partager l'attention médiatique. De plus, plusieurs de ses citoyen.nes se déplacent à Québec pour leur vie professionnelle.

En milieu rural ou en milieu urbain, la politique municipale est un gouvernement de proximité. « Avec mon expérience, la politique municipale, c'est la plus près des citoyens. Plus tu montes dans les échelons, que ce soit au provincial ou au fédéral, plus tu t'éloignes et moins cela te touche. La politique municipale nous touche personnellement parce qu'on est proches de nos citoyens. On est dans notre quartier. On est proches des gens. C'est la seule voie qu'ont les citoyens pour se faire entendre. » (n° 14)

Des différences importantes sont mentionnées sur la réalité urbaine et rurale de Chaudière-Appalaches, notamment quant à l'impact sur une carrière, alors qu'il s'agit d'un emploi à plein temps (dans presque tous les cas) à Lévis, le travail politique s'ajoute à une carrière déjà souvent bien remplie dans les petites municipalités. De même, une femme absente, élevée en campagne dans une famille très engagée politiquement, mentionne que le fait de vivre dorénavant à Lévis est la seule raison pour laquelle elle ne présente pas sa candidature. Elle estime que c'est très gros et engageant, elle y voit trop d'enjeux, notamment le risque de perdre une campagne électorale.

Lutte ou acclamation?

En acceptant de déposer les documents de mise en candidature dûment remplis, les personnes consentent à une part d'inconnu : être seul.e à convoiter le poste et être élu.e sans opposition, ou devoir faire campagne contre au moins un.e adversaire. Bien sûr, l'issue du vote est inconnue, mais le déroulement de la campagne électorale peut également réserver des surprises. Les expériences vécues par les élues et les candidates rencontrées sont d'une très grande diversité, chaque situation est singulière.

Dans les cas où il faut faire campagne, la plupart des femmes témoignent d'une expérience à la fois exigeante et enrichissante. Occasion de se faire connaître pour certaines, la campagne électorale est surtout une occasion d'échanger avec les citoyen.nes et d'écouter leurs préoccupations. Cependant, l'éventualité de perdre une campagne électorale pourrait décourager certaines femmes à se lancer en politique. Quelques-unes en avaient même fait une condition. « On est venu me chercher. J'ai dit que j'allais y aller, mais que je ne faisais pas d'élections, par exemple. [...] Mais finalement, j'ai eu des élections. » (n° 4) En fin de compte, ces participantes ont parlé d'apprentissages personnels et de dépassement.

Manque de connaissances sur le monde municipal

De façon récurrente, les élues ont souligné le peu de connaissances sur le monde municipal, ses lois, ses règles écrites et non écrites auxquelles elles ont été confrontées à leur arrivée. « Au début, ce qui est difficile, c'est de comprendre le jargon. Ce n'est pas un comité, un conseil d'administration ou un organisme sans but lucratif. Une municipalité, c'est un gouvernement. Donc, tu arrives, puis tu dois voter des règlements, des résolutions. [...] Il y a le Code municipal, le Code civil, du personnel, donc le Code du travail... Ça demande beaucoup de compréhension, puis aussi d'avoir des habiletés de gestion, de savoir se discipliner, de lire les choses, de monter des projets parfois assez rapidement. [...] Cela fait beaucoup de choses qu'on ne nous a pas dites quand on nous sollicite pour que l'on se joigne à une équipe lors d'une campagne électorale. » (n° 17)

“ AU DÉBUT, CE QUI EST DIFFICILE, C'EST DE COMPRENDRE LE JARGON. CE N'EST PAS UN COMITÉ, UN CONSEIL D'ADMINISTRATION OU UN ORGANISME SANS BUT LUCRATIF. UNE MUNICIPALITÉ, C'EST UN GOUVERNEMENT. DONC, TU ARRIVES, PUIS TU DOIS VOTER DES RÈGLEMENTS, DES RÉOLUTIONS. ”

(n° 17)

Une conseillère raconte que son conseil municipal a connu des difficultés importantes. «On a bien beau avoir une petite formation obligatoire sur l'éthique pour commencer notre mandat de conseiller. Je pense que le rôle des conseiller.ères est quand même vaste puis c'est un problème d'accompagnement». (n° 3) Après une crise au conseil, une rencontre a eu lieu « afin d'expliquer de fond en comble le rôle de la DG, le rôle du maire, le rôle de la municipalité, des conseillères et conseillers, vraiment aller détailler tout cela en profondeur. » (n° 3) Même si elle estime que cela «est arrivé un peu tard», cette expérience lui a été d'une grande utilité.

D'autres affirment que le manque de connaissance suscite des mécontentements au conseil et que cela nuit au climat de travail. Malgré les bonnes intentions, certaines personnes élues font des choses qu'elles ne devraient pas faire. Cela peut engendrer des conflits ou des *accrochages*. Certaines évoqueront un climat tendu au sein de leur conseil municipal : l'absence ou l'insuffisance de formation et d'informations est soulignée, de même que le manque d'accompagnement, la présence de membres du conseil qui ne s'affirment pas et disent toujours comme le maire. Le grand pouvoir du maire, celui qu'il a dans les faits ou celui qu'il prend en faisant parfois fi des conseiller.ères, est également mentionné comme source de tensions possible.

“ POURTANT, IL Y A DES
CHOSSES MAGNIFIQUES QUI SE
PASSENT, PUIS ON ESSAIE DE
TROUVER DES SOLUTIONS. ”

(n° 6)

Affronter les insatisfactions et le *chialage*

Plusieurs élues interrogées déplorent le fait qu'une image trop négative de la politique est véhiculée. «J'avais sondé mon entourage un peu sur le fait que les candidatures étaient ouvertes au conseil municipal, puis ces personnes m'ont dit : "eh non, ne t'embarque pas là-dedans, c'est du *chialage*".» (n° 3) Pourtant, bon nombre de politiciennes affirment que la perception répandue n'est pas suffisamment ajustée à la réalité. Elles en déplorent même les effets dissuasifs sur les femmes qui voudraient s'impliquer. Ainsi, en voulant interpellier des femmes à poser leur candidature, une conseillère constate la présence de préjugés et d'informations erronées à propos du conseil municipal. Des femmes absentes confirment ces craintes et mentionnent que l'expression désagréable des insatisfactions peut effectivement être un frein à un éventuel engagement. Par ailleurs, tout en reconnaissant que le *chialage* existe, des élues souhaitent promouvoir l'autre versant. «Pourtant, il y a des choses magnifiques qui se passent, puis on essaie de trouver des solutions.» (n° 6)

Être ou ne pas être de la place

Au fil des entrevues, les participantes ont souvent dit qu'être originaire ou non de la place peut avoir des impacts lorsqu'on se présente en politique municipale. Dans certaines situations, cela peut être un défi supplémentaire, comme le rapporte cette participante qui habite son village depuis 10 ans. «Dans notre municipalité, c'est trois ou quatre familles souches principalement [...] pendant la campagne électorale, je me faisais toujours demander "tu es *la fille à qui toi?*" Et je répondais : moi, je suis *la fille à personne!*» (n° 5)

Si cela s'avère un défi pour se faire élire, une fois en poste, cela peut toutefois comporter des avantages. «Les vieilles guerres, toutes les frustrations contre ceci, contre cela, ou contre untel ou unetelle, eh bien, moi, je n'avais rien de ça! J'arrivais toute neuve là-dedans.» (n° 20)

Importance de l'équipe¹⁵ en place

Quand les femmes rencontrées ont parlé de l'équipe en place et de son importance, cela a été principalement mentionné en tant que condition pour présenter sa candidature. «Quand j'ai vu qu'il pouvait y avoir une équipe intéressante et dynamique, bien, j'ai décidé de me lancer. [...] Parce que l'équipe avec qui l'on travaille y est pour beaucoup.» (n° 7) L'inverse est également possible. «Je suis comme beaucoup, déçue par le conseil qui est là. Ça fait que je me suis dit que j'allais peut-être me retirer.» (n° 16) Plutôt que d'attendre une bonne équipe, une élue témoigne avoir créé la situation. «Alors là, je suis allée chercher plein de monde autour pour faire une belle équipe justement, et que l'on avancerait ensemble et tout ça...» (n° 2)

L'importance de travailler avec des gens où règne un minimum d'harmonie et qui partagent certaines visions communes a été répétée dans tous les groupes d'élues. Même son de cloche chez les femmes absentes. Une d'entre elles indique même que cela pourrait lui faire «faire le saut» en politique active ou non. «L'équipe en place, c'est sûr que ça joue. On la connaît dans les petites municipalités. La personne qui se présente à la mairie, je trouve que ça compte. Le conseil, c'est quoi la vision qu'il a? Ses valeurs? Est-ce que c'est une vision purement économique? Est-ce que je fiterais dans l'équipe? Est-ce que l'on s'entendrait bien? C'est sûr que je n'irais pas dans un conseil où j'entends que c'est juste de la chicane. Mais la vision, c'est-à-dire la vision où les personnes élues veulent amener la municipalité, c'est sûr que ce serait pas mal ça qui ferait que oui ou non, j'irais.» (n°18)

Des salaires qui ne sont pas à la hauteur des responsabilités

L'insuffisance des salaires des élu.es dans les petites municipalités a été discutée dans quelques groupes. «Comme élu.e, on doit mettre du temps, puis on est rémunéré.es, mais pas encore assez, pour tout le temps qu'on y met. Si on doit prendre des congés parce que la réunion est le jour, on pige dans nos banques de maladie, si on en a dans notre emploi, mais sinon... C'est aussi un enjeu de rémunérer les personnes correctement, si l'on veut avoir des gens compétents pour occuper ces postes-là en gestion.» Elle précise. «C'est ingrat le monde municipal parce qu'on vote notre propre salaire.» (n° 17) Et selon quelques témoignages, cela peut parfois mener à des tollés dans la municipalité et des discordes importantes.

Préoccupations des femmes pour le faible taux de renouvellement

Les participantes au projet du RGFCa ont également partagé leurs préoccupations concernant le faible taux de renouvellement au sein des conseils municipaux. «Ce sont des gens qui sont presque toujours réélus, justement parce qu'il n'y a personne d'autre qui se présente...» (n°13) Elles déplorent les conséquences sur la vitalité de la communauté et sur sa capacité à se renouveler. Une conseillère souligne qu'elle apprécie la mémoire et l'expérience d'une personne en place depuis quelques décennies. Du coup, elle soulève des craintes chez les autres membres du groupe. «Tu sais, voir quelqu'un qui est là depuis très, très longtemps, ça doit braker des jeunes de se présenter contre cette personne.» (n° 2) «Les gens se fient à ces personnes-là, puis se désengagent.» (n° 20)

“ ALORS LÀ, JE SUIS ALLÉE
CHERCHER PLEIN DE MONDE
AUTOUR POUR FAIRE UNE BELLE
ÉQUIPE JUSTEMENT, ET QUE
L'ON AVANCERAIT ENSEMBLE ET
TOUT ÇA... ” (n° 2)

¹⁵ Nous ne parlons pas d'équipe à la manière d'un parti politique (qui est non autorisé dans les petites municipalités). Même si des équipes officielles peuvent se créer, l'équipe dont nous parlons, ici, est informelle et désigne tout simplement l'ensemble des personnes qui siègent à la table du conseil municipal.

“ LE PROBLÈME EST TOUT AUTRE : IL EST SYSTÉMIQUE ET PROFONDÉMENT ENRACINÉ DANS NOTRE SOCIÉTÉ. IL EST LA CONJUGAISON DE STÉRÉOTYPES, DE PRÉJUGÉS, DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE, DE LA RÉPARTITION INÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES, DE MÊME QUE DE POLITIQUES, DE PROCESSUS ET D’ATTITUDES ANCRÉS DANS LE COLONIALISME ET LE PATRIARCAT. ” (FCM, 2018 : 5)

Le désir de recruter davantage de jeunes conseillères [et jeunes conseillers] a été exprimé à maintes reprises, la préoccupation étant manifestement la vitalité des municipalités et leur pouvoir attractif auprès des jeunes familles. Les femmes que nous avons rencontrées ont signifié de plusieurs manières leur attachement à leur communauté et leur désir de rendre leur municipalité dynamique et accueillante.

3. DISCUSSION ET LITTÉRATURE

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

En nous appuyant sur une recension ciblée des écrits, nous entrerons en dialogue avec les paroles des femmes. D’une part, il s’agit de prendre la mesure de la singularité des paroles des femmes de Chaudière-Appalaches, d’autre part, de valider, appuyer ou révéler des angles morts de notre recherche. La littérature consultée est francophone et principalement québécoise¹⁶. Afin de faciliter la compréhension de ce dialogue, nous adopterons un plan semblable à la section précédente.

3.1 ENJEUX LIÉS AU GENRE : C’EST-PAS-TA-PLACE/C’EST-MA-PLACE

Pour expliquer la sous-représentation des femmes en politique, nous ne pouvons ignorer le facteur historique, bien qu’il ne soit pas le seul. En effet, l’arrivée des femmes en politique est relativement récente. Le milieu politique en général, et le milieu de la politique municipale en particulier, avec ses règles écrites et non écrites, se sont construits et perpétués très longtemps dans un monde uniquement masculin¹⁷. Plusieurs ouvrages tracent un portrait historique de l’entrée des femmes en politique¹⁸.

La Fédération canadienne des municipalités, en cherchant à établir les causes de l’écart important entre le taux de présence des femmes et des hommes dans les postes de leadership politique et professionnel, rappelle notamment que les femmes sont plus diplômées que les hommes. Ainsi, le facteur du manque de formation ne pourrait donc être invoqué. «Le problème est tout autre : il est systémique et profondément enraciné dans notre société. Il est la conjugaison de stéréotypes, de préjugés, de discrimination systémique, de la répartition inéquitable des responsabilités familiales, de même que de politiques, de processus et d’attitudes ancrés dans le colonialisme et le patriarcat » (FCM, 2018 : 5).

3.1.1 ABSENCE/PRÉSENCE DES FEMMES

Dans une étude publiée par le Directeur général des élections du Québec, Rosalie Readman, à l’instar de nombreux auteurs et autrices qui se sont penchés sur la problématique de la sous-représentation des femmes en politique, avance qu’«il n’est pas nécessairement question d’une discrimination volontaire du milieu politique envers les femmes, mais plutôt d’une discrimination systémique engendrée

¹⁶ Le contexte de la pandémie de la COVID-19 au printemps 2020 a limité l’accès aux bibliothèques universitaires, certaines bases de données en ligne n’étant pas accessibles aux groupes communautaires. En plus de la littérature accessible au RGFC, parmi les bases de données consultées, on trouve celles de CAIRN, d’Érudit, de Pascal, Francis et Google Scholar.

¹⁷ Voir CSF (2015), p. 31. *Les femmes exclues du pouvoir politique pendant plusieurs siècles*.

¹⁸ Voir notamment : Readman (2014), p. 9 et suiv.; Tremblay (2008), p. 269 et suiv.; CSF (2015), p. 13 à 22. Sur la politique municipale en particulier, voir Boivin (2018), p. 17 et suiv.

par une multitude de facteurs» (Readman, 2014 : 3-4), et que cela se manifeste dès le moment où une femme décide de se porter candidate.

Minorité, parité et seuil critique

Les élues de Chaudière-Appalaches ont exprimé en toutes lettres les difficultés de se trouver seules au conseil municipal. En 2002, le CSF rapportait que lutter contre un environnement inhospitalier exigeait davantage d'énergie de la part des femmes que des hommes, car les femmes devaient «d'abord lutter pour établir leur légitimité avant de lutter pour leurs idées» (CSF, 2002 : 14). De plus, les études menées par Sonia Lupien démontrent que «lorsque les femmes reçoivent du soutien de la part d'une autre femme, leur réactivité au stress est diminuée» (Lupien, 2020 : 279).

Puisque «c'est ensemble que les femmes négocient le stress le plus efficacement» (Lupien, 2020 : 280), il apparaît pertinent de suggérer¹⁹ aux femmes de former de petites équipes, même informelles, et de tenter de briguer le pouvoir à quelques-unes. En plus de réduire les difficultés une fois en poste et de mettre en commun leurs idées, cela comporterait des atouts pour la campagne électorale²⁰.

Bien que comportant certaines limites, la notion de masse critique (Tremblay, 2008 : 132-136) est souvent évoquée. Cette notion marque l'importance d'un nombre suffisant de femmes pour que la politique tienne compte véritablement des préoccupations des femmes et de leurs besoins et que la manière même d'exercer le pouvoir politique leur convienne davantage. «Dans les organes législatifs, les femmes doivent constituer au moins 30 % des élus pour que les femmes soient bien représentées. À ce seuil, les gouvernements commencent à mieux traduire la réalité sociale et à tenir compte des enjeux qui importent aux femmes. La parité des genres au sommet de la pyramide renforce et dynamise les collectivités et les économies» (FCM, 2018 : 7)²¹.

Diversité de représentation et démocratie

Parlant de leur présence au conseil municipal, les femmes rencontrées ont soutenu la pertinence d'une saine représentativité de la population. Le témoignage de cette élue de London en Ontario illustre bien ce que les femmes de Chaudière-Appalaches ont exprimé :

«En tant que conseillère municipale, je me retrouve désormais dans des réunions à devoir prendre des décisions qui affectent tous les citoyennes et citoyens de la ville de London et je remarque que bien souvent, peu de place est accordée à la réflexion quant à l'impact des politiques sur les femmes. Ainsi, il est important selon moi de penser par exemple à la sécurité des femmes lorsqu'il est question de déterminer l'emplacement des arrêts d'autobus ou des lampadaires dans les rues afin de limiter les

“ LORSQUE LES FEMMES
REÇOIVENT DU SOUTIEN DE LA
PART D'UNE AUTRE FEMME,
LEUR RÉACTIVITÉ AU STRESS
EST DIMINUÉE. ”

(Lupien, 2020 : 279)

¹⁹ Mentionné, notamment, par Kim Cornelissen, consultante en développement régional et international et ex-élue municipale dans le webinaire produit par l'ORÉGAND.

²⁰ Des propos ont été entendus à cet effet lors des entrevues, mais l'espace de cette recherche ne nous a pas permis d'en témoigner.

²¹ Une note dans le texte d'origine mentionne cette source : ONU Femmes, *Leadership et participation à la vie politique : quelques faits et chiffres*, Nations Unies, juillet 2017 <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

**“ LA DÉMOCRATIE SANS
LES FEMMES N’EST PAS UNE
DÉMOCRATIE INCLUSIVE ;
DE LA MÊME FAÇON, NOS
RENDICATIONS NE SONT
PAS DE L’ORDRE DE LA
“SPÉCIFICITÉ” DES FEMMES,
MAIS S’INSCRIVENT DANS
UNE VISION GÉNÉRALE DE
L’INCLUSION POLITIQUE ET DE
LA NON-MONOPOLISATION DU
POUVOIR PAR QUELQUE GROUPE
QUE CE SOIT. ”**

(Navarro [Collectif femmes
et démocratie])

agressions. La présence de femmes en politique municipale permet ainsi de faire entendre des points de vue différents et d’enrichir les discussions» (Desforbes, 2019 : 37).

En discutant de l’importance, voire de la nécessité d’une plus grande présence des femmes dans les conseils municipaux de Chaudière-Appalaches, quelques résistances se font entendre, notamment concernant la recherche de la qualité plutôt que la recherche de la parité. Sans entrer dans une guerre de sémantique où un terme devrait en exclure un autre ni dans des généralités concernant les compétences des uns, des unes et des autres, nous souscrivons aux propos de Véronique Hivon, interrogée par Pascale Navarro. «Quand je dis qu’il faut plus de femmes en politique, ce n’est pas parce que tout ce qu’elles font est parfait, mais parce que la pratique politique sera plus équilibrée; leur apport et leur vision peuvent faire contrepoids à des manières plus traditionnelles et donc masculines, qui sont d’ailleurs le lot de nombreuses femmes aussi; je crois beaucoup à l’équilibre. Du choc des points de vue ressort généralement une gouvernance plus complète et plus diversifiée» (Navarro, 2010 : 82).

La présence des femmes en politique est avant tout une question démocratique, comme l’affirme le Collectif Féminisme et Démocratie cité par Navarro. «La démocratie sans les femmes n’est pas une démocratie inclusive; de la même façon, nos revendications ne sont pas de l’ordre de la “spécificité” des femmes, mais s’inscrivent dans une vision générale de l’inclusion politique et de la non-monopolisation du pouvoir par quelque groupe que ce soit²².»

C’est de la qualité de la démocratie dans les municipalités de Chaudière-Appalaches que les participantes au projet du RGFCa ont parlé en mettant de l’avant leur capacité à exprimer leur réalité [de femme] et en offrant l’accès à une plus grande diversité de points de vue.

Engagement citoyen : une source à valoriser

L’avis du CSF (2015), *Les femmes en politique : en route vers la parité*, aborde notamment les motivations des femmes à se lancer en politique, et conclut à cet effet que celles-ci «ne sont toutefois pas très différentes de ce qui mène d’autres femmes vers des actions citoyennes ou vers le militantisme dans les partis politiques, sans aspirer à devenir des élues (p. 38-39).» En effet, pour la majorité des élues rencontrées, leur entrée en politique s’inscrit dans la suite logique d’un long parcours d’engagement citoyen au service de leur communauté. Encourager les femmes à s’impliquer dans divers comités municipaux ou paramunicipaux et valoriser à juste titre cet engagement pourraient se révéler un premier pas pour recruter éventuellement des candidates à des postes d’élues municipales.

De plus, parmi les motivations à se lancer en politique, les femmes de Chaudière-Appalaches que nous avons rencontrées ont souvent mentionné les besoins et le dynamisme de leur communauté et le désir d’aider concrètement leur milieu.

Mieux faire connaître la municipalité comme service de proximité, ses différents dossiers ainsi que les impacts que peuvent avoir les décisions du conseil municipal sont aussi au nombre des suggestions qu’on fait valoir les participantes pour recruter des femmes, car, disent-elles, cela est trop souvent méconnu.

²² Pour et vers l’égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation politique. Document de réflexion produit par le collectif Féminisme et Démocratie, forum conjoint FFQ/CFD, septembre 2004, p. 5. [Cité en page 39 de Navarro]

Des modèles de femmes aux effets multiples

La politicologue Manon Tremblay, s'appuyant sur quelques études réalisées entre 1997 et 2007²³, écrit «que les femmes représentées par une femme seraient plus intéressées par la politique, s'y impliqueraient davantage et se sentiraient aussi plus compétentes et efficaces. [...] [P]lus les femmes politiques sont visibles dans les médias, plus les adolescentes disent vouloir être actives en politique dans l'avenir. [...] [La] simple présence de femmes en politique transmet aux filles et aux femmes le message qu'elles peuvent faire de la politique, que c'est là une option qui leur est accessible. Or, le sentiment de compétence et d'efficacité face à la politique est un préalable pour solliciter un mandat de représentation et, éventuellement, se faire élire. En outre, cette présence implique que les hommes n'ont pas le monopole sur les rôles politiques et les fonctions électives» (Tremblay, 2008 : 66).

En d'autres mots, plus les candidatures seront diversifiées, plus grand sera le nombre de personnes qui se sentiront concernées par la politique en participant à la vie démocratique de leur municipalité. De même, plus les femmes seront présentes dans la vie politique, plus les réalisations des conseils municipaux seront exposées et plus les jeunes femmes pourront affirmer C'EST-MA-PLACE et envisager de se lancer en politique à leur tour.

Lors des entretiens, les participantes ont en effet témoigné de l'importance des modèles de femmes politiques : celles qui ont montré la possibilité d'un engagement politique; celles qui inspirent par leur savoir-être et leur savoir-faire; de même que les modèles qu'elles-mêmes peuvent représenter pour leurs propres enfants.

Martine Blanc et Christine Cherrier soutiennent «que le temps et la relation avec les autres sont deux facteurs déterminants lorsqu'on veut inciter les femmes à faire de la politique.» Ainsi, le mentorat, dont elles rendent compte d'une expérience-pilote menée par le Groupe Femmes Politique et Démocratie, tient lieu d'un «accompagnement à moyen et long terme [qui] sied très bien au fonctionnement relationnel privilégié par les femmes» (Blanc & Cherrier, 2007 : 51).

Nous croyons qu'un réseau de femmes élues dans la région de Chaudière-Appalaches serait d'une grande utilité pour les conseillères et les mairesses qui se sentent très souvent isolées dans leur milieu. De même, il serait intéressant d'évaluer la pertinence d'un programme de mentorat adapté à la réalité des femmes de la région Chaudière-Appalaches.

Interpellation des femmes pour s'engager

«[L]a rencontre de personnes qui humanisent ou démystifient le métier d'élue» serait un élément décisif pour plusieurs politiciennes selon le CSF (2015 : 30). Cela confirme l'expérience de plusieurs des femmes rencontrées en Chaudière-Appalaches, c'est-à-dire celle d'avoir été interpellées personnellement par d'autres

**“ LES FEMMES
REPRÉSENTÉES PAR
UNE FEMME SERAIENT
PLUS INTÉRESSÉES
PAR LA POLITIQUE, S'Y
IMPLIQUERAIENT DAVANTAGE
ET SE SENTIRAIENT AUSSI PLUS
COMPÉTENTES ET EFFICACES.
[...] LA SIMPLE PRÉSENCE
DE FEMMES EN POLITIQUE
TRANSMET AUX FILLES ET
AUX FEMMES LE MESSAGE
QU'ELLES PEUVENT FAIRE DE
LA POLITIQUE, QUE C'EST LÀ
UNE OPTION QUI LEUR EST
ACCESSIBLE. [...] ”**

(Tremblay, 2008 : 66)

²³ TREMBLAY, références indiquées : Atkeson, Lonna Rae (2003). "Not All Cues Are Created Equal : The Conditional Impact of Female Candidates on Political Engagement", *Journal of Politics*, vol. 65, no4, p. 1040-1061. / Atkeson, Lonna Rae et Nancy Carillo (2007). "More Is Better : The Influence of Collective Female Descriptive Representation on External Efficacy", *Politics & Gender*, vol. 3 no 1, p. 79-101. Campbell, David E. et Christina Wolbrecht (2006). "See Jan Run : Women Politicians as Role Models for Adolescents", *Journal of Politics*, vol. 68, no 2, p. 233-247. / High-Pippert, Angela et John Comer (1998). "Female Empowerment : The Influence of Women Representing Women", *Women & Politics*, vol. 19, no 4, p. 53-66. / Verba, Sidney, Nancy Burns et Kay Lehman Schlozman (1997). "Knowledge and Caring about Politics. Gender and Political Engagement", *Journal of Politics*, vol. 59, no 4, p. 1051-1072.

élu.es pour présenter leur candidature et d'avoir été inspirées concrètement par des modèles de femmes en politique municipale.

Le réseautage constitue une part incontournable de la vie politique. «[L]’encouragement de notre réseau à tenter l’expérience peut faire la différence. [...] En effet, selon Van Assendelft (2014)²⁴, c’est en augmentant le nombre de femmes à qui on *demande* de se présenter qu’on pourra vraiment augmenter la représentation de femmes dans les conseils municipaux» (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 35).

“ [L]’ENCOURAGEMENT DE NOTRE RÉSEAU À TENTER L’EXPÉRIENCE PEUT FAIRE LA DIFFÉRENCE. [...] C’EST EN AUGMENTANT LE NOMBRE DE FEMMES À QUI ON DEMANDE DE SE PRÉSENTER QU’ON POURRA VRAIMENT AUGMENTER LA REPRÉSENTATION DE FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX. ”

(Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 35)

Quant à la responsabilité du faible nombre de femmes en politique, Manon Tremblay estime que les femmes en sont en partie responsables, en ce sens qu’elles doivent prendre la décision de briguer les suffrages. «Au moins une étude récente, celle de Lawless et Fox (2005; voir aussi Fos et Lawless 2004), montre que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de considérer qu’elles ont les compétences pour faire de la politique. Par ailleurs, elles sont moins souvent qu’eux encouragées à se lancer en politique.» Elle ajoute néanmoins que «les femmes ne sont pas responsables de leur faible nombre en politique en cela que des facteurs de nature sociale briment leurs ambitions» (2008 : 103). Elle souligne notamment les préjugés entretenus face à la participation des femmes à la vie politique, comme quoi les femmes ne seraient pas faites pour la politique, soit parce qu’elles sont trop émotives, pas assez agressives, qu’elles manquent de prestance pour s’imposer ou tout simplement parce que la politique convient mieux aux hommes. De même, comme nous le verrons plus loin, «les rôles sociaux de sexe permettent aussi de comprendre que certaines femmes ne mettent pas de l’avant leur candidature» (Tremblay, 2008 : 103).

3.1.2 SOCIALISATION GENRÉE ET STÉRÉOTYPES SEXUELS : INTÉGRÉS/REMIS EN QUESTION

La socialisation différenciée selon le sexe est constamment désignée dans la littérature pour expliquer la sous-représentation des femmes en politique. «La socialisation est le processus par lequel les garçons et les filles, dès le tout jeune âge, apprennent et intègrent les valeurs, les normes et les règles dévolues à leur sexe. On projette ainsi, même involontairement, des attentes spécifiques et différenciées sur les filles et les garçons, lesquelles influencent leurs choix, leurs préférences, leurs attitudes et leurs comportements en société. Cette socialisation s’effectue tant par le biais de la famille, de l’école et des pairs que par les différents médias de communication, qui renvoient souvent des images stéréotypées des sexes» (RTGFQ, 2020 : 63). Malgré l’obtention du droit de vote des femmes depuis 70 ans au Québec et les avancées indéniables des dernières décennies, l’égalité n’est pas atteinte *dans les faits*. L’influence du modèle patriarcal, dans lequel les hommes jouent les rôles actifs et gèrent le domaine public alors que les femmes ont la responsabilité de la gérance de l’espace privé et n’occupent qu’un rôle passif dans la sphère politique, est encore bien présente (Surprenant, 2019 : 48-57).

Stéréotypes sexuels à questionner

Comme le rappelle le CSF, «bien que plusieurs femmes aient développé des

²⁴ Note dans la citation : « Van Assendelft, Laura. “Entry-Level Politics? Women as Candidates and Elected Officials at the Local Level”, 2014; cité dans THOMAS, Sue, Clyde WILCOX (dir.) “Women and Elective Office, Oxford University Press”, 384 p. »

aptitudes jugées utiles en politique³⁹, leur socialisation les prépare moins bien que les hommes à faire de la politique» (CSF, 2015 : 33)²⁵.

«Certains attributs nécessaires à la réussite dans le champ politique, tel qu'il est actuellement organisé, sont généralement transmis davantage aux garçons qu'aux filles dès leur prime enfance. Sur ce point, Karpowitz et Mendelberg (2014) notent "que *quelque chose* en dehors des femmes contribue à perpétuer les obstacles concrets et matériels en jeu [dans la sphère politique]. Ce *quelque chose*, c'est le genre".³⁸ Les auteurs citent la sociologue Cecilia Ridegeway (2001) qui avance que les représentations genrées, incorporées à travers la socialisation, accordent davantage aux hommes qu'aux femmes des statuts et des compétences valorisés. Ces représentations construisent un ensemble d'attentes et d'appréciations différenciées selon le sexe expliquant la valeur inégale attribuée aux attitudes masculines et féminines dans les espaces sociaux prestigieux» (CSF, 2015 : 32)²⁶.

Ainsi, certaines perceptions sur les dispositions à faire de la politique, exprimées au cours des entrevues, seraient le résultat de la socialisation différenciée selon le sexe. La présence de stéréotypes sexuels peut paraître anodine, mais soulève des interrogations sous-jacentes. Des attitudes ou aptitudes plus *masculines* seraient-elles plus adaptées au milieu politique? Parce que les femmes seraient davantage touchées par leur sensibilité, seraient-elles vraiment moins à leur place dans la sphère politique? Devraient-elles, comme il a été suggéré, cacher ou combattre cette sensibilité afin de prendre la place qui leur revient? Ou encore devraient-elles mettre de l'avant ces caractéristiques de façon à valoriser la diversité au conseil municipal pour des solutions plus équilibrées? Il faut se demander si les femmes sont moins adaptées au milieu politique, ou si ce n'est pas plutôt le milieu qui se montre hostile envers les femmes et ce qu'elles apportent de différent. Les femmes auraient-elles un défi additionnel à prendre leur place à cause des caractéristiques dites féminines? Ou ce défi n'est-il pas plutôt le résultat de la socialisation stéréotypée selon le sexe? Comme le rappelle Navarro, «il n'y a pas de "gène" de l'empathie, mais une construction des rôles sociaux de sexe qui poussent les filles dès leur plus jeune âge à montrer de la compassion pour les autres» (2007 : 82).

De même, le manque de confiance en elles ou les doutes sur leurs compétences, souvent relevés dans la littérature nous semblent bien davantage le résultat de la socialisation des filles que des caractéristiques dites naturelles.

«[L]a socialisation des femmes, de façon générale, les prépare moins bien que les hommes aux règles actuelles du jeu de la vie politique» (CSF, 2015 : 34). De même, la socialisation politique présente également des différences entre les garçons et les filles et dessert généralement ces dernières (CSF, 2015 : 34-40).

Partage des dossiers et apport des femmes

La politique a été longtemps un monde par et pour les hommes. Parmi les obstacles pouvant freiner les aspirations politiques des femmes, Blanc et Chierri ont évoqué les syndromes d'illégitimité (ou d'imposture) et le syndrome du A+

**“ IL N'Y A PAS DE “GÈNE”
DE L'EMPATHIE, MAIS UNE
CONSTRUCTION DES RÔLES
SOCIAUX DE SEXE QUI
POUSSENT LES FILLES DÈS
LEUR PLUS JEUNE ÂGE À
MONTRER DE LA COMPASSION
POUR LES AUTRES ”**

(Navarro, 2007 : 82)

**“ [L]A SOCIALISATION DES
FEMMES, DE FAÇON GÉNÉRALE,
LES PRÉPARE MOINS BIEN QUE
LES HOMMES AUX RÈGLES
ACTUELLES DU JEU DE LA VIE
POLITIQUE. ”**

(CSF, 2015 : 34)

²⁵ Cité dans la note 39 : « Il faut rappeler que la socialisation ne conduit pas à «l'homogénéisation des individus socialisés» (Bargel, 2013 : 477). «Ainsi, de nombreuses femmes ont développé toutes les qualités et les aptitudes requises actuellement pour faire de la politique.»

²⁶ Cité dans la note 38 : (Karpowitz et Mendelberg, 2014 : 316).

SEULES (OU PRESQUE) DANS UN GROUPE D'HOMMES, SANS ALLIÉ.ES, IL EST DIFFICILE DE CONSIDÉRER LE PROBLÈME DANS SA DIMENSION SYSTÉMIQUE, ALORS LES FEMMES REDOUBLENT D'EFFORTS ET PRENNENT SUR ELLES DE PROUVER QU'ELLES SONT COMPÉTENTES ET QU'ELLES PEUVENT APPORTER LEUR CONTRIBUTION LÉGITIME À LA RÉOLUTION DES DIFFÉRENTS PROBLÈMES.

SANS HÉSITATION, LES FEMMES DE CHAUDIÈRE-APPALACHES ONT AFFIRMÉ AVOIR LES COMPÉTENCES D'ASSUMER ADÉQUATEMENT LEURS RESPONSABILITÉS D'ÉLUES. SI DES CONNAISSANCES SONT MANQUANTES, ELLES DÉCLARENT AVOIR LES COMPÉTENCES ET LA VOLONTÉ NÉCESSAIRES POUR LES ACQUÉRIR.

(2007 : 36). Le premier pourrait se traduire par le doute de ne pas posséder les compétences nécessaires. Or, les propos des femmes rencontrées en Chaudière-Appalaches indiquent plutôt que ce doute qu'elles ne possèdent pas les compétences nécessaires était plutôt présent chez leurs collègues masculins. En effet, plusieurs élues ont affirmé devoir en faire plus pour obtenir l'écoute et la crédibilité équivalentes et accordées à d'autres élus, et ce, particulièrement lorsqu'il est question de travaux publics, d'achat de machinerie, ou même de budget. Quant au syndrome du A+, qui frôlerait le perfectionnisme à outrance, les paroles des femmes élues lors des entretiens collectifs nous portent plutôt à croire que celui-ci agit « comme un moyen de survivre aux exigences élevées envers les femmes dans le monde politique » (CSF, 2015 : 60). Le CSF a interrogé des politiciennes.

« Les femmes ne bénéficient pas toujours de la même tolérance que les hommes en cas d'erreur. Ann Bourget a l'impression qu'une femme doit faire beaucoup pour être reconnue par rapport à un homme. Pour Marie Plourde : "Un gars peut gravir les échelons en étant moyen toute sa vie, mais une fille est condamnée à l'excellence." Louise Harel se rappelle ses débuts : "Le principal obstacle, c'est de s'imposer d'être encore une femme, et de ne pas devenir un homme. [...] C'est ça, l'obstacle, de ne pas accepter de jouer le jeu de devenir un homme, comme les autres" » (CSF, 2015 : 59).

En d'autres mots, oui, les femmes mettent la barre haute, mais peuvent-elles vraiment faire autrement? Particulièrement si elles sont seules (ou presque) dans un conseil masculin? Les exigences envers les femmes dans le milieu politique seraient si importantes que des politiciennes rencontrées par le CSF dans le cadre de leur recherche « semblent consacrer l'essentiel de leur énergie à l'adaptation aux normes politiques en vigueur plutôt qu'à leur remise en question ou à leur transformation » (CSF, 2015 : 60). Les femmes de Chaudière-Appalaches ont tenu des propos semblables. Seules (ou presque) dans un groupe d'hommes, sans alliés, il est difficile de considérer le problème dans sa dimension systémique, alors les femmes redoublent d'efforts et prennent sur elles de prouver qu'elles sont compétentes et qu'elles peuvent apporter leur contribution légitime à la résolution des différents problèmes.

Certaines élues ont souligné un partage inéquitable des dossiers au sein des membres du conseil, qualifiant même les dossiers confiés aux femmes de *dossiers mous*²⁷. « Au regard de cette réalité, le but n'est certainement pas de limiter les élues aux dossiers touchant plus précisément les femmes. Il s'agit plutôt de mettre à profit leur expérience qui se distingue de celle des hommes sur plusieurs points, le tout pour en arriver à une vision complémentaire » (Readman, 2014 : 6).

Apprentissages et formations

Les participantes ont affirmé avec grande vigueur que « tout s'apprend ». C'est une manière pour elles de dépasser les stéréotypes de genre et de manifester leur volonté de prendre la place qui leur revient. Sans hésitation, les femmes de Chaudière-Appalaches ont affirmé avoir les compétences d'assumer adéquatement leurs responsabilités d'élues. Si des connaissances sont manquantes, elles déclarent avoir les compétences et la volonté nécessaires pour les acquérir. Certaines femmes ont concrètement fait fi des stéréotypes de genres et des rôles qu'on a voulu leur imposer. D'autres ont fait preuve de patience et de persévérance afin d'être prises

²⁷ Dossiers à plus faibles budgets, tels la politique familiale, la bibliothèque, les loisirs, etc.

au sérieux au conseil municipal, particulièrement sur les questions liées aux métiers traditionnellement masculins.

Selon le CSF, «une part importante des politiciennes rencontrées adhère à la croyance que les femmes doivent développer de nouvelles aptitudes, par l’entremise de formations» (2015 : 84). Sans nier la pertinence de certaines formations, nous adhérons aux réserves formulées : trop miser sur des formations spécifiques aux femmes risque de perpétuer l’idée que ces dernières doivent combler des lacunes afin de se conformer au monde masculin de la politique. Cela renforce également l’idée que les règles et les normes qui régissent le fonctionnement de la politique sont immuables. De plus, des formations individuelles risquent de masquer la nécessité de changements structuraux et placent la sous-représentation des femmes en politique comme un problème dont elles sont les uniques responsables tout en dissimulant sa dimension systémique (CSF 2015 : 84).

3.1.3 FAIRE TAIRE LA PAROLE/PARLER POUR EXISTER ET PRENDRE SA PLACE

La politique est véritablement un lieu de parole. Or, il est intéressant d’observer comment cette parole est partagée, écoutée et respectée. Lors des entretiens menés avec les femmes de Chaudière-Appalaches, d’une part, les élues évoquent le réel défi d’être écoutée malgré un bon caractère ou une facilité à prendre sa place et illustrent des attitudes ou des comportements visant à faire taire leur parole ou à les exclure. D’autre part, elles affirment leur leadership en reconnaissant avoir les compétences requises pour s’engager sur la scène politique. L’enjeu de la parole est bel et bien un lieu où s’exerce la dualité C’EST-PAS-TA-PLACE/C’EST-MA-PLACE.

En 2002, le Conseil du statut de la femme soulignait que des femmes expliquent leurs réticences à s’engager dans le milieu politique par l’environnement hostile de ce dernier : «On évoquera, par exemple, le fait que les hommes prennent tout l’espace dans les assemblées, notamment en accaparant le temps de parole. On relèvera également que, souvent, les idées avancées par les femmes reçoivent peu d’attention alors que les mêmes idées, reprises par les hommes, trouvent crédit dans les réunions» (CSF, 2002 : 14).

Presque 20 ans plus tard, des élues municipales de Chaudière-Appalaches illustrent la même réalité, exemples à l’appui. Il est à noter que la plupart de celles qui ont reconnu explicitement ne pas vivre de telles situations siégeaient plutôt au sein d’un conseil paritaire et estimaient que le fait de ne pas être en minorité faisait une différence.

Dans plusieurs domaines, il est de plus en plus question d’écriture épicienne, qui inclut les femmes et les rend visibles. Comme d’autres²⁸, nous croyons qu’il s’agit d’un enjeu plus important qu’on pourrait le croire à première vue, d’autant plus que la politique, c’est une question d’impression et de perception. En perpétuant un langage au masculin (maire, conseiller, candidat, directeur général, etc.), les femmes, invisibilisées par un tel langage, ne partent-elles pas déjà avec un retard à rattraper sur le plan des perceptions?

²⁸ Kim Cornelissen, *op. cit.* Webinaire OREGAND.

“ 48 % DES RÉPONDANTES AVAIENT ÉTÉ VICTIMES DES SITUATIONS SUIVANTES : INTIMIDATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, DISCRIMINATION, EXCLUSION DE LA PART DES MEMBRES DU CONSEIL MUNICIPAL. [...] LES MUNICIPALITÉS OÙ LA POPULATION EST INFÉRIEURE À 5 000 HABITANTS SEMBLAIENT DAVANTAGE TOUCHÉES PAR CES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES ”

(Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 13-15)

Discriminations et exclusions

Des élues et des candidates de Chaudière-Appalaches ont rapporté plusieurs épisodes de discrimination ou d'exclusion subies personnellement. La littérature parcourue fait également état de plusieurs types de discriminations. La recherche commandée par le DGEQ rapporte des études à partir de 1997 montrant l'importance de la discrimination vécue en politique municipale, et de façon beaucoup plus importante par les élues. L'étude relate également un sondage mené par la FQM en 2011 qui conclut que « 48 % des répondantes avaient été victimes des situations suivantes : intimidation, harcèlement psychologique, discrimination, exclusion de la part des membres du conseil municipal. [...] Les municipalités où la population est inférieure à 5 000 habitants semblaient davantage touchées par ces situations problématiques » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 13-15). Pour la recherche de 2017, on peut lire : « Les types de discrimination rapportés dans la question ouverte à ce sujet sont très diversifiés. Par exemple, une personne dira : “Je suis d'origine étrangère, cela m'a valu des propos racistes et discriminants”. Une autre mettra plutôt l'accent sur le fait d'être une femme dans un monde d'hommes : “Blagues ou commentaires sexistes à répétition. Chaque fois que je suis en réunion, on fait des commentaires désagréables sur les femmes pour me narguer parce qu'on me sait féministe. Mais ce ne sont que des blagues!!!” » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 27). Les *jokes* sexistes ou à caractère sexuel relevées par les répondantes de notre étude constituent des discriminations sans équivoque. Elles contribuent à maintenir une culture où les femmes n'ont pas leur place, créant inconforts et malaises chez ces dernières.

L'étude citée ci-dessus conclut également que « [la] différence entre les hommes et les femmes est encore plus importante lorsqu'il est question d'exclusion, du moins si on se fie à la différence de 10 points parmi ceux qui disent n'avoir jamais vécu cette situation » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 27).

Ces données font écho à une situation rapportée par une participante ayant déjà siégé à la MRC en tant que mairesse. « Il y a toujours à peu près 2 à 3 mairesses seulement, mais je n'ai pas vraiment connu ça [*les boys club*] peut-être aussi parce que mon mari était connu à la MRC [...]. Ils me connaissaient et ils connaissaient mon mari [*pour des raisons professionnelles*], donc cela a peut-être aidé. Ça a été très respectueux. Je pense qu'à ce propos, j'étais assez bonne pour faire ma place puis être écoutée. » (n° 2) Cela nous amène à soulever quelques questions. Le respect de la parole des femmes dans ce milieu très masculin se fait-il naturellement ou pourrait-il être attribué, au moins en partie, par le respect envers leur mari? Doit-il être obtenu par des références professionnelles extérieures à leur mandat d'élues? Pourquoi les femmes auraient-elles besoin d'être assez bonnes pour faire leur place et être écoutées? Une bonne écoute ne devrait-elle pas leur être acquise d'emblée?

Les situations rapportées par la recherche de Dostie-Goulet *et al.* « sont particulièrement préoccupantes. En tout et pour tout, ce sont 43 % des femmes et 34 % des hommes qui disent avoir vécu au moins une fois l'un de ces problèmes en cours de mandat, pour un total de 37 % des élu(e)s sondé(e)s. En comparaison, seulement 6 % disent avoir vécu l'une de ces situations sur un conseil d'administration (CA), alors que 86 % d'entre eux ont déjà siégé sur un CA (2017 : 30)²⁹.

Reconnaissance par les femmes de leurs compétences

Les élues et les candidates ont abondamment nommé la reconnaissance de leur potentiel et les besoins de leur communauté comme deux éléments majeurs et intimement liés leur ayant permis de faire le saut en politique active. Dans le rapport de recherche *Femmes et politique municipale en Chaudière-Appalaches* (2014), le RGFCa avait établi « [la] prise de conscience des femmes de leur potentiel pour participer à la vie démocratique et de leur capacité à prendre des décisions politiques » (p. 13) comme une motivation importante des femmes de Chaudière-Appalaches à se lancer en politique.

Par ailleurs, une affirmation de la recherche menée pour le DGEQ ne trouve pas écho dans notre projet de recherche. « Enfin, nous constatons que près de la moitié des femmes considère à tout le moins parfois ne pas être à la hauteur pour les tâches qu'elles ont à accomplir. C'est 16 points de plus que les hommes, ce qui est une différence très importante. Le fait d'en être à son premier mandat est aussi une caractéristique importante, quoique moins fortement ici. Enfin, notons que l'âge n'influence nullement cette impression : les plus jeunes élu(e)s ne se sentent pas moins à leur place sur la scène municipale que leurs aînés » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 22).

En effet, les résultats de notre étude qualitative, ne permettent pas de vérifier cette affirmation. Au moment des entrevues, aucune femme n'a mentionné vivre ce sentiment de ne pas être à la hauteur des tâches à accomplir. Les entrevues ont été menées presque trois ans après l'élection de 2017. Même si, dans le cas d'un premier mandat, le départ a été difficile pour plusieurs en raison d'un manque de connaissances et de formations spécifiques au monde municipal, et du fait qu'elles ont dû apprendre sur le tas, elles ont toutes affirmé se sentir aujourd'hui à l'aise avec leurs responsabilités. Ce sentiment d'être à la hauteur est même pour plusieurs d'entre elles un motif pour présenter à nouveau leur candidature lors des prochaines élections de 2021.

Mentalité de boys club

L'expression *boys club* a été régulièrement entendue au cours des entrevues. Les femmes ont associé leur milieu politique au *boys club* lorsqu'elles parlaient de l'appropriation des dossiers majeurs par les conseillers, lorsqu'elles déploraient un manque d'écoute des suggestions apportées par les femmes, ou lorsqu'elles dénonçaient des rencontres à huis clos de quelques conseillers, pour ne donner que quelques exemples. Martine Delvaux présente le *boys club* « comme une figure et un dispositif, la manière dont certains individus s'associent au pouvoir afin de le maintenir en place et de préserver l'organisation de ce "monde-là" » (Delvaux, 2019 : 22).

Sans répondre exactement à toutes les caractéristiques du *boys club* décrites par Delvaux³⁰, les femmes rencontrées dénoncent, comme le fait le CSF, « [la] culture masculine de la politique [qui] s'exprime aussi à travers une "mentalité de boys club", qui tend à marginaliser les femmes des espaces de décision véritable, des positions de pouvoir, des discussions informelles où s'élaborent plusieurs stratégies » (CSF, 2015 : 58).

**CE SENTIMENT D'ÊTRE
À LA HAUTEUR EST MÊME
POUR PLUSIEURS D'ENTRE
ELLES UN MOTIF POUR
PRÉSENTER À NOUVEAU LEUR
CANDIDATURE LORS DES
PROCHAINES ÉLECTIONS DE
2021.**

²⁹ Note dans la citation : « Notons que le pourcentage d'élu(e)s ayant déjà vécu l'une de ces situations n'est pas plus élevé dans les municipalités de moins de 2000 habitants que dans les autres municipalités, il y est même en fait 3 points plus bas. »

Le pouvoir : une notion à apprivoiser par les femmes

Au cœur de la question politique, la notion du pouvoir soulèverait des appréhensions chez de nombreuses femmes. En novembre 2020, la Commission Femmes et gouvernance de l'UMQ, dans le cadre de sa tournée d'*Elles à Élu*, offrait d'ailleurs une conférence/événement sur le thème *L'apprentissage du pouvoir* avec madame Pauline Marois. D'entrée de jeu, l'ex-première ministre a parlé du pouvoir comme d'un *outil puissant*, un puissant outil d'action. Malgré leur timidité à nommer le pouvoir, les femmes de Chaudière-Appalaches en ont également parlé dans le sens du pouvoir de changer les choses, d'agir avec d'autres, etc. « Si, en politique, le pouvoir véhicule des valeurs telles que la compétition, l'ambition et les rapports de force, il peut s'apprivoiser sans nécessairement tomber dans la logique de l'affrontement. Par ailleurs, l'apprivoisement du pouvoir oblige à négocier et nécessite l'utilisation de stratégies. Il faut donc parler d'*empowerment*. Et parler d'*empowerment*, c'est se permettre d'identifier les sources de son pouvoir : ses atouts, ses ressources, ses forces et compétences. C'est se donner les moyens pour atteindre ses objectifs » (Blanc & Cherrier, 2007 : 47).

Pour Pascale Navarro, « [D]es siècles d'éducation à la sollicitude et à la "modestie" entravent [la] capacité [des femmes] à assumer l'image du pouvoir : celui-ci est alors vu comme une volonté de "contrôler", de "tromper". Toutefois je crois que plus nous verrons de femmes en politique et plus il y aura de modèles, mieux les femmes assumeront cette image d'elles-mêmes » (2010 : 86).

3.2 CONCILIATION DES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE VIE

La conciliation famille-travail-politique est un thème récurrent dans la littérature consultée. « Le rapport de l'Union interparlementaire (Parlements sensibles au genre, 2011 : 100) souligne que la question de l'articulation travail-famille se pose particulièrement pour les femmes parce qu'elles continuent à assumer davantage de responsabilités familiales que les hommes. Ce constat est valable pour la société québécoise : malgré des avancées importantes, les femmes accomplissent encore aujourd'hui une plus large part des tâches domestiques »³¹ (CSF, 2015 : 41). Concernant la conciliation vie politique-vie professionnelle, le CSF mentionne, avec plusieurs exemples à l'appui que « [l]a plupart des femmes rencontrées essayaient de prévoir les conséquences d'une carrière en politique sur leur vie personnelle et familiale avant d'accepter de se lancer » (CSF, 2015 : 40).

Bien évaluer les impacts sur les autres sphères de vie

Blanc et Cherrier, s'appuyant sur des recherches sur le développement de carrière au féminin, montrent notamment que les différents rôles et projets des femmes « sont interreliés plutôt que superposés. Ces intimes interrelations des différentes sphères de la vie des femmes font en sorte que les décisions prises au sujet de l'un de leurs projets tiennent généralement compte des autres zones de vie » (2010 : 30-31). Cela

“ [L]A PLUPART DES FEMMES RENCONTRÉES ESSAYAIENT DE PRÉVOIR LES CONSÉQUENCES D'UNE CARRIÈRE EN POLITIQUE SUR LEUR VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE AVANT D'ACCEPTER DE SE LANCER ”

(CSF, 2015 : 40).

³⁰ « Une organisation qui traditionnellement exclut les femmes et est contrôlée par des hommes; un groupe d'hommes âgés et fortunés qui détiennent un pouvoir politique; un groupe de personnes en position de pouvoir qui se servent de ce pouvoir pour leur propre bénéfice, et le plus souvent indirectement; une expression qui renvoie au souhait de préserver les élites. Comme on dit : "ce n'est pas ce que vous savez qui compte, c'est qui vous connaissez." Le *boys club* est un groupe serré d'amis- hommes qui se protègent entre eux » (Delvaux, 2019 : 25).

³¹ Note dans la citation : « En 2010, 90,5 % et 79,5 % des hommes ont déclaré participer aux activités domestiques. Les femmes ont indiqué y allouer en moyenne 3,7 heures quotidiennement, alors que les hommes ont déclaré y consacrer en moyenne 2,5 heures par jour. Lorsqu'un couple a des enfants de 4 ans et moins, la moyenne se situe à 5,4 heures pour les femmes et 4,2 heures pour les hommes (Portrait..., 2015, p. 22). »

est tout à fait cohérent avec la préoccupation constante, observée chez les femmes de Chaudière-Appalaches, d'évaluer sur la vie familiale, professionnelle, et même sur les engagements dans la communauté, quels seraient les impacts de *faire le saut* en politique active.

La politicologue Manon Tremblay met toutefois en garde d'utiliser les responsabilités familiales comme une explication trop facile de la sous-représentation des femmes en politique. « Mon propos n'est certes pas de nier le rôle limitatif que peut jouer la famille sur les ambitions de certaines femmes en politique, mais de nuancer la portée de cet argument qui est avancé comme s'il s'agissait d'un fait absolu, d'une vérité incontestable. Que des femmes avec enfants se fassent élire en politique et, par ailleurs, les femmes sans progéniture ou dont les enfants sont maintenant autonomes ne soient pas plus nombreuses en politique oblige à nuancer la portée hégémonique donnée à l'argument de la famille comme explication de la faible proportion de femmes en politique » (Tremblay, 2008 : 94).

Dans une perspective semblable, Kim Cornelissen a observé que plusieurs femmes avec jeunes enfants ont aspiré au pouvoir, justement pour défendre leurs enfants et leur offrir un milieu de vie intéressant. Elle rappelle qu'il est fondamental que les jeunes parents siègent au conseil municipal parce que la municipalité s'adresse d'abord à la vie quotidienne, le lieu par excellence où l'on élève les enfants. Il importe, croit-elle, que la municipalité soit intéressante pour les enfants, qu'elle soit un nid leur permettant de devenir des adultes intéressants.

Soutien et réseau d'entraide

Des élues avec de jeunes enfants ont souligné l'appui essentiel de leur conjoint pour mener à bien leur engagement politique. Par ailleurs, une participante faisait valoir l'impossibilité de s'engager politiquement pour les mères monoparentales, ou dont les enfants sont en garde partagée. Cela est d'autant plus préoccupant qu'en Chaudière-Appalaches, 70 % des familles monoparentales ont à leur tête une femme. En plus du soutien du conjoint [ou de la conjointe], un réseau plus vaste est souvent nécessaire (CSF, 2015 : 51 ; Blanc & Cherrier, 2007 : 32).

Responsabilité sociale et non uniquement féminine

Les difficultés liées à la conciliation famille-travail-vie politique ne sont sans doute pas l'apanage des femmes, mais semblent toutefois plus importantes chez les élues. Le défi est plus complexe pour les plus jeunes, de même que pour les personnes qui poursuivent leur vie professionnelle en plus de leur engagement politique (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 19). C'est le cas pour une très grande majorité de personnes élues en Chaudière-Appalaches.

Enfin, nous déplorons que l'articulation entre les responsabilités parentales et la vie privée soit encore trop associée aux enjeux « féminins » et perçue dans une perspective individuelle. À l'instar du partage inéquitable des tâches domestiques et familiales, nous estimons qu'il s'agit plutôt d'un problème de société (CSF 2015 : 67), pour lequel des solutions sociales doivent être envisagées.

LA POLITICOLOGUE MANON TREMBLAY MET TOUTEFOIS EN GARDE D'UTILISER LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES COMME UNE EXPLICATION TROP FACILE DE LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES EN POLITIQUE.

“ [IL] EST FONDAMENTAL QUE LES JEUNES PARENTS SIÈGENT AU CONSEIL MUNICIPAL PARCE QUE LA MUNICIPALITÉ S'ADRESSE D'ABORD À LA VIE QUOTIDIENNE, LE LIEU PAR EXCELLENCE OÙ L'ON ÉLÈVE LES ENFANTS. ”

(Kim Cornelissen)

3.3 CONDITIONS D'EXERCICE DE LA POLITIQUE MUNICIPALE EN RÉGION

La politique municipale, c'est d'abord et avant tout un gouvernement de proximité. «Une des plus grandes forces du gouvernement local est qu'il s'agit de l'ordre de gouvernement le plus proche de la population. Le gouvernement municipal est responsable de la prestation de services qui ont un impact sur la vie des gens au quotidien. Les gouvernements locaux ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes afin de réduire la pauvreté, d'accroître l'inclusion et de créer des villes où les femmes puissent vivre sans discrimination et jouir pleinement de leurs droits fondamentaux. Le statut politique et socioéconomique des femmes s'améliore lorsque les femmes participent davantage à la prise de décisions et à l'élaboration des politiques à tous les niveaux de direction» (FCM, 2020 : 6).

Double réalité : urbaine et rurale

Le conseil municipal de Lévis, la seule ville de plus de 100 000 habitants de Chaudière-Appalaches, est un conseil égalitaire. Des efforts concrets ont été faits avant les élections de 2017 afin d'augmenter les candidatures féminines, comme la mise sur pied d'un comité pour identifier des femmes et les inviter à poser leur candidature. Ailleurs dans la région, moins de trois conseils municipaux sur dix ont 40 % de femmes et plus. Cette disparité entre petites et grandes municipalités ne serait pas unique en Chaudière-Appalaches. «La hausse du nombre de femmes en politique municipale est plus rapide dans les plus grandes villes que dans les petites, puisque c'est dans les villes de 100 000 habitants ou plus que l'on trouve la plus forte proportion d'élues, soit 35 % en moyenne (Houde, s. d.)» (CSF, 2015 : 20). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce fossé : «La diversité des enjeux, la proximité et les salaires plus élevés des élus des grandes villes attirent davantage les femmes qui peuvent se consacrer à temps plein à leurs obligations politiques, tout en restant près de leur famille. Ce n'est pas le cas dans les petites municipalités, où les élus doivent concilier leurs tâches politiques, faiblement rémunérées, et leur emploi. De plus, dans les grandes villes, la politique municipale est moins une affaire individuelle, puisqu'il y a des partis. La volonté politique des chefs de partis municipaux qui sélectionnent les candidats et forment leur exécutif y est pour beaucoup» (CSF, 2015 : 21).

“ LA HAUSSE DU NOMBRE DE FEMMES EN POLITIQUE MUNICIPALE EST PLUS RAPIDE DANS LES PLUS GRANDES VILLES QUE DANS LES PETITES, PUISQUE C'EST DANS LES VILLES DE 100 000 HABITANTS OU PLUS QUE L'ON TROUVE LA PLUS FORTE PROPORTION D'ÉLUES, SOIT 35 % EN MOYENNE (HOUDE, S. D.) ”

(CSF, 2015 : 20).

Manque d'informations sur le monde municipal

À plusieurs reprises, le manque de connaissance sur le monde municipal a été souligné. Quant à Kim Cornelissen, elle déplore le manque d'informations sur la vie municipale, les débats qui y ont cours, etc. Elle soutient que les femmes vont au pouvoir pour défendre quelque chose, pour un dossier précis. Or, selon elle, si les femmes ne savent pas suffisamment les enjeux de leur municipalité, il est plus difficile de les recruter. Pour que les femmes prennent leur place, elle estime essentiel qu'elles connaissent davantage le milieu municipal.

Travail en équipe et climat de travail

En considérant l'éventualité de se porter candidates aux élections municipales de 2021, plusieurs élues, et même des candidates défaites ou des femmes n'ayant pas

encore été candidates, ont mentionné que l'équipe en place [ou potentielle] était un des éléments dont il fallait tenir compte. Le rapport de Dostie-Goulet *et al.* fait écho aux fréquentes remarques des femmes de Chaudière-Appalaches quant au travail d'équipe, au climat du conseil municipal ainsi qu'au souci d'harmonie malgré des discussions vives. «La gestion d'une municipalité est une affaire d'équipe. Un climat de travail difficile peut être suffisamment démotivant pour amener certains à quitter, ou à ne pas se présenter s'ils constatent la situation préalablement. En ce sens, très illustratif est ce commentaire d'un(e) élu(e) qui, pour expliquer pourquoi cela se passe bien dans sa municipalité, mentionne "[qu']il n'y a pas non plus de lutte de pouvoir et [que] l'ensemble de l'équipe a une belle collaboration"» (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 25). De même, l'autrice mentionne une recherche de (Bhérier *et al.*, 2008) qui affirme que les femmes vivent difficilement les conflits interpersonnels, la création de clans et les discussions houleuses qui seraient fréquents dans le monde municipal. Au contraire, elles préfèrent, et de loin, un style de travail collaboratif et consensuel (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 12).

Les défis liés au genre identifiés par les femmes de Chaudière-Appalaches sont assez présents dans la littérature consultée, et ce, malgré les années qui séparent certains écrits et les paroles des femmes rencontrées. On constate que le milieu politique évolue très lentement. Le parcours reste semé d'embûches pour les femmes qui veulent y prendre leur place. Le message C'EST-PAS-TA-PLACE, avec sa gamme de nuances, demeure bien perceptible.

Cependant, l'affirmation et l'assurance en leurs compétences dont ont témoigné les participantes apparaissent plutôt inédites. Le message formulé par les femmes elles-mêmes C'EST-MA-PLACE prend de plus en plus de vigueur en dépit des difficultés persistantes. Un constat qui peut nous laisser espérer que la parité et l'égalité finiront par devenir réalité en Chaudière-Appalaches.

“ LA GESTION D'UNE MUNICIPALITÉ EST UNE AFFAIRE D'ÉQUIPE. UN CLIMAT DE TRAVAIL DIFFICILE PEUT ÊTRE SUFFISAMMENT DÉMOTIVANT POUR AMENER CERTAINS À QUITTER, OU À NE PAS SE PRÉSENTER S'ILS CONSTATENT LA SITUATION PRÉALABLEMENT. ”

(Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 25).

TROISIÈME PARTIE : RECOMMANDATIONS

Pour que se produise un changement de culture parlementaire, il faut travailler sur plusieurs fronts et interpeller plusieurs acteurs. Préalablement à ce changement de culture, il est essentiel que la question de la présence des femmes en politique soit considérée comme un enjeu social (Conseil du statut de la femme [CSF], 2015 : 88).

Les recommandations formulées dans cette troisième partie sont le résultat d'un travail collectif mené par le RGFC. En effet, ancrées à la fois dans l'état de situation en Chaudière-Appalaches, le positionnement des instances, la parole des femmes et la recension des écrits, les recommandations ont été entérinées par le conseil d'administration du RGFC.

Certaines recommandations pourront nourrir le plan d'action de la phase II, alors que d'autres font l'objet de suggestions ou d'interpellations auprès des instances politiques et socioéconomiques de la région. D'autres encore peuvent être utilisées afin de créer, de bonifier ou d'adapter certaines activités dans le but de favoriser une plus grande participation des femmes à la vie démocratique municipale en Chaudière-Appalaches par une augmentation des candidatures lors des élections ou par le maintien en poste des élues.

Les recommandations s'articulent autour de huit enjeux dégagés par la recherche :

- **L'analyse différenciée selon les sexes +**
(dont une recommandation transversale à l'ensemble des recommandations);
- **Le soutien et la solidarité entre élues;**
- **L'interpellation directe des femmes;**
- **L'information et la communication;**
- **Les mesures d'égalité et de parité dans les instances politiques;**
- **La conciliation famille-travail-vie politique;**
- **Le refus de la violence et des discriminations à l'endroit des femmes en politique municipale;**
- **Les changements structurels.**

RECOMMANDATIONS

L'analyse différenciée selon les sexes +

Déployer une analyse différenciée selon les sexes + (ADS+) pour l'élaboration et la mise en œuvre des différentes mesures et des propositions contenues dans ce rapport.

1. Sensibiliser et former les principaux intervenant.es en politique municipale à l'ADS+.
2. Suggérer aux instances concernées d'appliquer une ADS+ lors de l'élaboration des politiques et des programmes municipaux.

Le soutien et la solidarité entre élues

3. Créer un réseau régional d'élues afin de briser l'isolement, et de favoriser le soutien et le partage mutuels.
4. Favoriser le mentorat entre élues, ex-élues et candidates. Évaluer la pertinence d'implanter un programme de mentorat et les conditions pour en assurer la pérennité.

5. Créer des événements, en période électorale ou préélectorale, afin de mettre en valeur des modèles de femmes élues sur la scène municipale.
6. Susciter l'intérêt pour la politique municipale des adolescentes et des jeunes femmes par la mise en valeur d'élues, mairesses ou conseillères, et ce, pas uniquement en période électorale.
7. Encourager le développement du leadership des adolescentes et des jeunes femmes afin de leur permettre d'envisager une éventuelle implication politique dans leur communauté.

L'interpellation directe des femmes

8. Créer des comités mixtes (femmes et hommes d'une part; personnes élues et non élues d'autre part) dans chaque municipalité (ou par MRC, ou par groupes de municipalités voisines) afin de cibler des femmes susceptibles d'avoir un intérêt pour l'implication citoyenne et les interpeller pour qu'elles deviennent candidates lors des élections. L'interpellation ou l'invitation directe est à la source de l'engagement politique d'un grand nombre de femmes.
9. Inviter au moins une femme à poser sa candidature pour chaque poste disponible.

L'information et la communication

Communication non sexiste et inclusive

10. Sensibiliser les municipalités, les MRC et le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) à l'utilisation d'un langage épiciène (non sexiste), et ce, dans les communications tant orales qu'écrites.
11. Favoriser la mise en place de politiques de communication non sexiste dans les municipalités et les MRC. Prévoir des processus d'évaluation et de suivi.

Formations et communications au sein du conseil municipal

12. Diffuser davantage le rôle de soutien et d'accompagnement du MAMH auprès des municipalités.
13. Offrir aux élu.es une formation obligatoire sur les rapports égalitaires.
14. Développer et mettre en œuvre un cursus de formation obligatoire, donné par le gouvernement pour chaque élu.e, y compris de la formation continue, ainsi que des procédures pour en assurer le suivi.

Communications sur la démocratie municipale et ses différents défis

15. Sensibiliser la population ainsi que les élu.es en place à la nécessité d'une représentation politique égalitaire (ou paritaire), et aux obstacles à la participation politique des femmes.
16. Informer davantage les femmes sur les rôles et les responsabilités du conseil municipal.
17. Diffuser les réalisations des conseils municipaux de façon à contrer l'image négative de la politique municipale souvent véhiculée dans la population.
18. Présenter, dans les médias physiques et numériques de la région, et auprès des femmes de tous âges et de la population en général, des modèles de femmes élues, mairesses ou conseillères.

Les mesures d'égalité et de parité dans les instances politiques

19. Assurer une représentation paritaire au sein des comités de travail de la municipalité (citoyen.nes ainsi qu'élu.es).

- 20. Favoriser l'égalité dans la répartition des fonctions et des rôles attribués aux élu.es.
- 21. Nommer une personne responsable par municipalité (ou MRC) pour la promotion et le soutien des mesures égalitaires et paritaires.
- 22. Implanter des pratiques égalitaires et inclusives.
- 23. Concevoir des outils d'accompagnement des conseils municipaux vers des pratiques égalitaires et inclusives.
- 24. Concevoir et mettre en œuvre un programme gouvernemental pour encourager les municipalités et les MRC à se doter de politiques d'égalité et de parité pour faciliter leur implantation et assurer leur pérennité.

La conciliation famille-travail-vie politique

- 25. Encourager les municipalités et les MRC à mettre en place des mesures concrètes de conciliation famille-travail-vie politique en tenant compte des besoins spécifiques des élues.
- 26. Faire la promotion auprès des employeur.es de mesures concrètes d'encouragement et de soutien de leurs employé.es pour faciliter la conciliation famille-travail-vie politique.
- 27. Demander au MAMH de soutenir les employeur.es qui mettent en place des mécanismes de soutien aux employées qui sont des élues municipales.

Le refus de la violence et des discriminations à l'endroit des femmes en politique municipale

- 28. Documenter les situations de discrimination et de violence à l'endroit des femmes en politique municipale dans la région Chaudière-Appalaches.
- 29. En s'appuyant sur la législation en cours et les ressources du milieu, assurer la mise en place de mécanismes concrets pour prévenir le harcèlement sous toutes ses formes.
- 30. Encourager les municipalités à adopter un code d'éthique qui inclut une *tolérance zéro* à l'égard des différentes formes de discrimination (envers les élues, les employées, les bénévoles), et que cela devienne une exigence gouvernementale (MAMH).
- 31. S'assurer de prévoir des mécanismes non arbitraires et sécuritaires pour le dépôt et le traitement de plaintes.

Les changements structurels

- 32. Soutenir les initiatives régionales favorisant la participation des femmes à la vie démocratique par l'augmentation des candidatures féminines, ou par la rétention ou le maintien en poste des élues.
- 33. Soutenir le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec et ses membres lorsque ceux-ci proposent des changements structurels visant l'amélioration des conditions pour l'implication des femmes, que ce soit par des mesures facilitant l'entrée des femmes en politique municipale, la mise en place ou l'amélioration d'un milieu de travail plus sain, ou le maintien des élues en poste.

ANNEXE 1**QUESTIONNAIRE AUX MUNICIPALITÉS ET COMPILATION DES RÉPONSES³²**

67 municipalités sur 135³³ ont répondu au questionnaire.

Taux de réponse : 50 %

QUESTION 1 : Nom de la municipalité

QUESTION 2 : Dans quelle MRC se situe votre municipalité?

QUESTION 3 : Nom de la personne répondante et fonction

Directrice ou directeur général	(58 pers.)	86,5 %
Directrice ou directeur général adj.	(3 pers.)	4,5 %
Conseillère municipale	(2 pers.)	3 %
Adjointe administrative	(2 pers.)	3 %
Secrétaire-trésorière adjointe	(1 pers.)	1,5 %
Maire	(1 pers.)	1,5 %

QUESTION 4 : Portrait du personnel administratif de la municipalité (cochez 2 cases)

Direction générale :

Elle est assumée par une femme.	51	74 %
Elle est assumée par un homme.	18	26 %

Direction générale adjointe :

Elle est assumée par une femme.	35	52 %
Elle est assumée par un homme.	3	4,5 %
Il n'y a pas de poste correspondant ³⁴ .	29	43,5 %

NOTE : Seulement 59 personnes répondantes ont complété le questionnaire au-delà des questions précédentes.

QUESTION 5 : Diriez-vous que l'atteinte de la parité au sein du conseil municipal et des autres comités de travail est importante pour votre municipalité? Notez votre réponse entre 0 et 10 (0 étant aucunement importante et 10 très importante). La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. Concrètement, si les femmes (ou hommes) sont présentes à au moins 40 %, mais pas plus de 60 %, on considère qu'il y a parité.

En reportant les réponses sur un score de 100, la moyenne des 58 réponses obtenues est de 53.

³² Certaines réponses ont été altérées afin de protéger la confidentialité.

³³ La Ville de Lévis a plutôt répondu au sondage de la MRC, puisqu'elle est partenaire de l'Entente en égalité au même titre que les MRC.

³⁴ Dans 9 cas, cette question n'a pas obtenu de réponse, nous avons considéré que cela signifiait que ce poste était inexistant

QUESTION 6 : Comment cela se manifeste-t-il? Choix de réponses

La municipalité a adopté une politique de parité entre les hommes et les femmes.	0	0
Il existe un comité de travail pour recruter des candidates féminines et solliciter l'engagement des femmes au moment des élections.	0	0 %
Une attention à la parité est portée lors de la création de nouveaux comités de travail.	14	23,7 %
Des formations spécifiques ont été offertes pour susciter et améliorer la participation des femmes à la vie politique.	1	1,7 %
Des aménagements dans l'horaire ou autres procédures ont été effectués pour faciliter l'intégration et la participation des femmes au conseil municipal ou à d'autres comités.	2	3,4 %
Autres (précisez dans la zone de commentaires).	42	71,2 %

- 20 précisent qu'il n'y a pas de mesures.
- 4 répondent que leur conseil est paritaire
- 6 précisent que leur conseil n'est pas paritaire
- 11 personnes soulignent l'absence de politique ou de cadre officiel, mais témoignent d'efforts explicites dans le sens de la parité.

QUESTION 7 : Est-ce que votre municipalité a déjà proposé des mesures concrètes afin de favoriser l'implication des femmes en politique municipale et de susciter des candidatures de femmes lors d'élections municipales (2013 ou 2017)? Choix de réponses

Non. Pas à ma connaissance.	45	76,3 %
Oui. Un comité de recrutement de candidatures féminines est constitué et actif.	0	0 %
Oui. Une séance d'information sur « Femmes et politique » a déjà été offerte.	1	1,7 %
Oui. Une formation spécifique pour susciter l'engagement et la mise en candidature des femmes a été offerte.	0	0 %
Oui. Affiches ou documentation distribuées faisant la promotion de l'engagement des femmes en politique municipale.	11	18,6 %
Oui. Autres actions (précisez dans la zone de commentaires).	2	3,4 %

- Nous utilisons les dépliants produits par différents ministères afin d'inciter les femmes à s'impliquer dans la politique municipale.
- De plus, nous avons participé à monter sur mesure des formations pour d'éventuelles candidates intéressées par le rôle des élus municipaux et une séance ordinaire fictive a été organisée.
- Il y a eu une rencontre sur le thème Femmes et politique, organisée lors des dernières élections, au moyen d'un fonds gouvernemental auquel nous avons participé pour encourager les femmes à faire le saut.
- Il y a une volonté politique pour que des femmes siègent au conseil. Il y a eu de la publicité dans le journal communautaire lors des dernières élections, en lien avec la promotion de l'engagement des femmes en politique municipale.

QUESTION 8 : En 2017, le Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches a fait parvenir à toutes les municipalités deux exemplaires d'un document, intitulé *Parcours de la candidate*, accompagnés d'une lettre vous invitant à les remettre à des candidates aux élections municipales. *Choix de réponses*

Je n'ai aucun souvenir de cet envoi et de ces documents.	25	42,4 %
Oui. Nous les avons bien reçus. Cependant, nous ne les avons pas acheminés.	4	6,8 %
Oui. Nous les avons bien reçus et distribué un seul.	5	8,5 %
Oui. Nous les avons bien reçus et distribués les deux exemplaires.	25	42,4 %

QUESTION 9 : Croyez-vous que votre municipalité serait intéressée à augmenter ses efforts pour l'atteinte de la parité au sein du conseil municipal?

OUI	32	54,2 %
NON	27	45,8 %

Parmi les commentaires énoncés :

- 10 ont mentionné avoir déjà la parité.
- 4 DG affirment ne pas pouvoir s'exprimer au nom du conseil.
- 3 disent n'avoir ni volonté ni d'intérêt.
- 8 disent OUI avec quelques précisions...

QUESTION 10 : Si vous avez répondu OUI à la question précédente, aimeriez-vous avoir de l'aide pour mettre en place de nouvelles actions suggérées? *Choix de réponses*

Oui, certainement.	11	19 %
Peut-être que OUI, selon les circonstances	14	24,1 %
Je ne crois pas que cela soit nécessaire.	12	20,7 %
Non merci. Ce ne sera pas nécessaire.	21	36,2 %

Parmi les commentaires reçus :

- Il est difficile de trouver des candidates et c'est la même chose pour les candidats.
- Tout dépend de la longueur des actions suggérées. Elles doivent être simples, rapides et efficaces.
- Obtenir des documents de soutien pour en faire la promotion serait apprécié.
- Il n'y a aucune volonté politique en ce moment.
- Dépendamment du temps alloué, car nous manquons de ressources (manque de personnel).
- Dépendamment de ce que ça implique, car les petites municipalités ont peu de personnel.
- Avec un délai important.
- Affiches, documents promotionnels.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE AUX MRC ET COMPILATION DES RÉPONSES³⁵

8 réponses sur 10 (incluant Lévis).
Taux de réponse : 80 %

QUESTION 1 : Nom de la MRC

QUESTION 2 : Nom de la personne répondante et fonction

Directeur général ou directrice générale	(5 pers.)	62,5 %
Cheffe du service de développement social et communautaire	(1 pers.)	12,5 %
Directrice en aménagement et en environnement	(1 pers.)	12,5 %
Agente de liaison au développement des collectivités	(1 pers.)	12,5 %

QUESTION 3 : Portrait du personnel administratif de la MRC (cochez 2 cases)

Direction générale :

Elle est assumée par une femme.	1	12,5 %
Elle est assumée par un homme.	7	87,5 %

Direction générale adjointe :

Elle est assumée par une femme.	3	37,5 %
Elle est assumée par un homme.	4	50 %
Il n'y a pas de poste correspondant.	1	12,5 %

QUESTION 4 : Diriez-vous que l'atteinte de la parité au sein du conseil municipal et des autres comités de travail est importante pour votre municipalité? Notez votre réponse entre 0 et 10 (0 étant aucunement importante et 10 très importante). La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. Concrètement, si les femmes (ou hommes) sont présentes à au moins 40 %, mais pas plus de 60 %, on considère qu'il y a parité.

En reportant les réponses sur un score de 100, la moyenne des 8 réponses obtenues est de 51.

³⁵ Certaines réponses ont été altérées afin de protéger la confidentialité.

QUESTION 5 : Comment cela se manifeste-t-il? Choix de réponses

La MRC a adopté une politique de parité entre les hommes et les femmes.	0	0 %
Il existe un comité de travail pour recruter des candidatures féminines et solliciter l'engagement des femmes au moment des élections.	0	0 %
Une attention à la parité est portée lors de la création de nouveaux comités de travail.	1	12,5 %
Des formations spécifiques ont été offertes pour susciter et améliorer la participation des femmes à la vie politique.	0	0 %
Des aménagements dans l'horaire ou d'autres procédures ont été effectués pour faciliter l'intégration et la participation des femmes au conseil municipal ou à d'autres comités.	1	12,5 %
Autres (précisez dans la zone de commentaires).	6	75 %

- Aucune mesure spécifique.
- Peu de discussions autour de ces questions.
- Difficile d'atteindre la parité à la MRC avec le faible nombre de mairesses.
- Il y a eu des discussions à cet effet, mais sans plus.
- Il y a une volonté d'augmenter le nombre de femmes.

QUESTION 6 : Est-ce que votre MRC a déjà proposé des mesures concrètes afin de favoriser l'implication des femmes en politique municipale et de susciter des candidatures de femmes lors d'élections municipales (2013 ou 2017)?

Non. Pas à ma connaissance.	6	75 %
Oui. Un comité de recrutement de candidatures féminines est constitué et actif.	0	0 %
Oui. Une séance d'information sur « Femmes et politique » a déjà été offerte.	0	0 %
Oui. Une formation spécifique pour susciter l'engagement et la mise en candidature des femmes a été offerte.	0	0 %
Oui. Affiches ou documentation distribuées faisant la promotion de l'engagement des femmes en politique municipale.	2	25 %
Oui. Autres actions (précisez dans la zone de commentaires).	0	%

Commentaire : Avec la collaboration de la Fédération québécoise des municipalités.

QUESTION 7 : Croyez-vous que votre MRC serait intéressée à augmenter ses efforts pour l'atteinte de la parité au sein des conseils municipaux?

OUI	5	62,5 %
NON	3	37,5 %

Commentaires :

- Il est proposé de faire la promotion de l'engagement des femmes en politique en collaboration avec les femmes élues autour de la Table des maires.
- L'intérêt des élus vise surtout à ce que les efforts permettent d'obtenir plus de candidatures, point. Certaines municipalités peinent à combler les sièges au conseil municipal.

QUESTION 8 : Si vous avez répondu OUI à la question précédente, aimeriez-vous avoir de l'aide pour mettre en place de nouvelles actions suggérées?

Oui, certainement.	4	50 %
Peut-être que oui, selon les circonstances (précisez dans la zone de commentaires).	0	0 %
Je ne crois pas que cela soit nécessaire.	3	37,5 %
Non merci. Ce ne sera pas nécessaire.	1	12,5 %

ANNEXE 3

QUESTIONNAIRE-CADRE UTILISÉ POUR LES ENTRETIENS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

QUESTIONNAIRE ÉLUES ³⁶

Un premier tour de table est fait pour la présentation des participantes comprenant les éléments suivants :

- Votre nom.
- Dans quelle municipalité siégez-vous? Dans quelle MRC?
- Est-ce un premier ou un énième mandat?
- Avez-vous à concilier la politique avec la famille? Le travail?

Questions principales pour l'entretien collectif (4)

1

COMMENT A COMMENCÉ VOTRE INTÉRÊT POUR LA POLITIQUE MUNICIPALE?

Sous-questions au besoin seulement :

- Bref parcours d'engagement AVANT que ne se pose la question de porter votre candidature à un poste de mairesse ou de conseillère?
- Aviez-vous d'autres engagements au sein de votre communauté (scolaire, municipale, communautaire, autre)?
- Quelle est votre expérience préalable, votre pratique d'engagement politique ou communautaire, familial ou scolaire? AVANT de penser à vous porter candidate? Y a-t-il des similitudes? Des différences? Observations sur ce qui a été entendu?

2

COMMENT S'EST PRISE LA DÉCISION DE FAIRE LE SAUT EN POLITIQUE?

Sous-questions au besoin seulement :

- Parlez-moi du processus de réflexion et de décision. Décision spontanée ou longue réflexion?
- Quels ont été les éléments déclencheurs?
- Quelles hésitations avez-vous dû surmonter?
- Quels seraient le ou les principaux éléments en faveur de la décision (ce qui a fait une différence)?

3

UNE FOIS LA DÉCISION PRISE, COMMENT AVEZ-VOUS VÉCU L'EXPÉRIENCE DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE?

Sous-questions au besoin seulement :

- Une fois la décision prise, parlez-moi de votre expérience de candidate.
- Qu'est-ce qui a été le plus enrichissant pour vous ou le plus intéressant au cours de la campagne?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile?
- De quoi auriez-vous eu besoin pour mener une campagne plus satisfaisante?

4

SI C'ÉTAIT À REFAIRE, QU'EST-CE QUE VOUS CHANGERIEZ?

Si vous aviez à recommencer,

- Qu'est-ce que vous feriez autrement (qui dépend de vous-même)?
- Qu'est-ce qui ne dépend pas directement de vous (attitudes, comportements ou autres), mais qui devrait se passer autrement?

³⁶ Le questionnaire pour les candidates est presque identique. Le cadre est également le même pour les femmes absentes avec des adaptations circonstancielles.

5

QUESTION BONUS

Élues et candidates :

- Lors des prochaines élections en 2021, comment allez-vous considérer de vous porter candidate à nouveau?

Femmes absentes :

- Lors d'une prochaine élection, allez-vous reconsidérer la possibilité de vous porter candidate?
- Qu'est-ce qui pourrait vous amener à prendre une décision positive, cette fois?

ANNEXE 4

PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTES AUX ENTRETIENS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Au total, 21 femmes de Chaudière-Appalaches ont participé aux 5 entretiens collectifs et aux 2 entrevues individuelles. L'échantillon est composé de 14 élues municipales, de 2 candidates défaites aux élections de 2017 et de 5 femmes qui n'ont jamais été candidates ni élues (absentes). Géographiquement, les femmes rencontrées habitent dans 7 MRC différentes en plus de la Ville de Lévis.

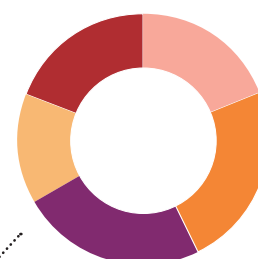
Parmi les participantes, la moitié a des enfants de moins de 18 ans, les autres n'ont pas d'enfants ou leur(s) enfant(s) sont adultes. Les deux tiers d'entre elles travaillent à temps complet, les autres travaillent à temps partiel ou sont à la retraite. De plus, on peut constater la répartition équilibrée des femmes rencontrées parmi les groupes d'âge ainsi que selon la taille de la municipalité, comme le montrent les tableaux suivants.

PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTES

SCÈNE MUNICIPALE				
Élues		Candidates défaites en 2017		Absentes
14		2		5
OCCUPATION				
Travail temps complet		Temps partiel ou retraite		
14		7		
ENFANT (S)				
Enfant(s) de moins de 18 ans		Enfant(s) adulte(s) ou sans enfant		
10		11		
GROUPE D'ÂGE				
Moins de 35	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans ou plus
4	5	5	3	4
TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ				
Moins de 1 000	1 000 à 1 999	2 000 à 4 999	5 000 à 9 999	Plus de 10 000
6	5	4	2	4

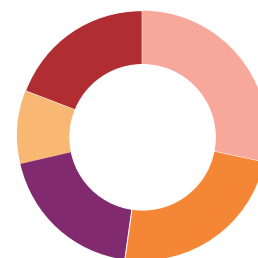
Municipalités réparties dans 8 MRC (incluant Lévis) sur 10

ÂGE DES PARTICIPANTES



- Moins de 35 ans
- 35-44 ans
- 45-54 ans
- 55-64 ans
- 65 ans et plus

TAILLE DE LA MUNICIPALITÉ



- Moins de 1000
- 1 - 2k
- 2 - 5k
- 5 - 10k
- 10k et plus

ANNEXE 5

STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES PARTICIPANTES AUX ENTRETIENS

STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES RÉPONDANTES

TYPE	MOYEN PRINCIPAL	ÉTAPES
Femmes absentes (jamais candidates)	Appel pour contribution volontaire par la page Facebook du RGFC. Publication d'une vignette.	Préparation de la vignette par la graphiste et publication sur la page Facebook.
Femmes candidates non élues en 2017	Lettre personnelle envoyée (électroniquement) par la municipalité des candidates. Appel pour contribution volontaire.	La direction du MAMH informe les MRC des collaborations demandées. Lettre des MRC envoyée vers les municipalités afin de solliciter leur participation, par la directrice du RGFC. Lettre envoyée aux municipalités par l'agente de projet, demandant de transférer la lettre aux candidates défaites déjà identifiées.
Femmes élues en 2017	Lettre personnelle envoyée en utilisant l'adresse électronique municipale des femmes élues, lorsqu'accessible Appel pour contribution volontaire.	Courriels envoyés au bureau des municipalités pour obtenir les adresses électroniques non accessibles dans les sites Web des municipalités. Envoi à chaque élue. Dans le cas où l'adresse électronique ne pouvait être divulguée, la direction générale de la municipalité a relayé le message.

Les membres du RGFC ont également été mis à contribution. Une lettre leur a été adressée en sollicitant leur collaboration pour le recrutement de participantes pour chaque type.

Une note accompagnera chacune des invitations à contribution volontaire.

« Dans le cadre de ce projet, une nécessaire répartition géographique sur tout le territoire de Chaudière-Appalaches guidera la sélection des contributions proposées, de même une diversité d'expériences et d'âges est souhaitée. Ainsi, il se peut que nous ne puissions retenir toutes les propositions. »

ANNEXE 6

CRITÈRES DE SÉLECTION DES PARTICIPANTES AUX ENTRETIENS

CRITÈRES POUR LA SÉLECTION DES RÉPONDANTES

	CRITÈRE	JUSTIFICATION	SITUATION IDÉALE
1	Répartition géographique	Il s'agit d'un projet régional. Il est important d'entendre la réalité des femmes de TOUTE la région, dans les différentes MRC.	Que les 3 types de répondantes couvrent de 7 à 10 MRC (incluant Lévis).
2	Âge	Dans la présentation du projet, nous souhaitons porter une attention particulière aux jeunes femmes.	Des femmes réparties dans les 5 groupes d'âge.
3	Avec ou sans enfants	Puisque le fait d'avoir des enfants de moins de 18 ans est souvent évoqué comme motif d'empêchement, à tort selon certaines, il serait intéressant d'entendre parler du vécu des femmes qui ont des enfants à charge.	Entre 40 % et 60 % de chaque situation. Avec enfants de moins de 18 ans. Sans enfant ou enfants adultes.
4	Date de réception	Si les trois premiers critères étaient insuffisants pour choisir une proposition de répondantes, nous appliquerions le critère de la date à laquelle cette personne a communiqué avec nous.	

ANNEXE 7

MODÈLE DE FORMULAIRES DE CONSENTEMENT DES PARTICIPANTES À LA RECHERCHE

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

« NON-CANDIDATES³⁷ »

Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches

CONTEXTE DU PROJET

Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches est un projet régional qui promeut la participation des femmes en politique municipale. **Ce projet vise à augmenter le nombre de candidates et d'élues pour les prochaines élections municipales en 2021.** Le projet a une visée sociale, féministe, démocratique et politique, il cherche à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

PARTENAIRES ET OBJECTIFS

Le Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches (RGFCA), appuyé financièrement par le Secrétariat à la condition féminine, mène ce projet dont les principaux objectifs sont :

- Documenter la réalité des femmes qui s'impliquent en politique municipale en Chaudière-Appalaches;
- Documenter la réalité des femmes qui sont absentes de la politique municipale en Chaudière-Appalaches;
- Documenter la réalité des instances politiques en Chaudière-Appalaches et de la place et du soutien qu'elles offrent aux femmes et à la parité/égalité;
- Sensibiliser les acteurs socioéconomiques, décisionnels et politiques de la région à l'importance de l'égalité en politique municipale;
- D'accompagner, outiller, former, tenant compte des caractéristiques régionales, les femmes intéressées par la politique municipale.

MODALITÉS DES ENTRETIENS COLLECTIFS

Les conditions de ma participation à un entretien collectif sont les suivantes :

- L'entretien collectif réunira jusqu'à 4 à 5 femmes ayant réfléchi déjà à se porter candidates aux élections municipales et sera d'une durée approximative de deux heures. Il sera réalisé par visioconférence.
- Selon les disponibilités des participantes, l'entretien pourrait également se faire individuellement.
- Les questions porteront sur mon expérience concrète et personnelle de femmes qui a réfléchi à se porter candidate aux élections municipales de 2017 (ou 2013) dans ma localité, sans toutefois déposer ma mise en candidature.
- Le contenu de la discussion sera utilisé aux seules fins définies par le projet.
- Je pourrai refuser en tout temps de répondre à certaines questions, d'aborder certains thèmes ou même de mettre fin à l'entrevue, et ce, sans qu'aucun préjudice ne me soit causé.
- Pour faciliter le travail de l'intervieweuse, l'entrevue sera enregistrée. Toutefois, l'enregistrement sera détruit dès que la transcription aura été réalisée.

³⁷ Les formulaires de consentement destinés aux élues et aux candidates étaient sensiblement les mêmes. Un cadre similaire a également été utilisé pour les femmes qui ont participé à la rencontre de validation.

- Du fait que l'entretien soit collectif, il est impossible de prétendre à la totale confidentialité. Toutefois, en acceptant de participer, je m'engage à garder pour moi ce que j'y entendrai.
- De même, le RGFCa s'engage à garder l'anonymat dans la présentation des résultats de recherche. De ce fait, aucun nom ne sera cité et le matériel sera codé. Toutes les informations seront gardées de façon confidentielle et seront détruites à la fin du projet.
- En participant à cette recherche, je contribue à améliorer la participation des femmes à la vie politique municipale, et à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

PROPRIÉTÉ MATÉRIELLE ET DROITS D'AUTEUR

La participation au groupe de discussion réalisée en vertu du projet *Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches* et les travaux qui en découlent, deviendront la propriété matérielle entière et exclusive du Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches qui pourra en disposer à son gré en respectant l'aspect de la confidentialité en tout temps.

La participante au groupe de discussion accorde donc au Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches une licence non exclusive, transférable et irrévocable lui permettant de reproduire, adapter, publier, communiquer au public par quelque moyen que ce soit, traduire, exécuter ou représenter en public les travaux réalisés en vertu du présent projet, pour toutes fins jugées utiles par le Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches mais sans jamais outrepasser la confidentialité. Cette licence est accordée sans limites territoriales ou de temps.

Pour tout renseignement concernant le projet, je peux communiquer avec Andrée Larouche, par courriel à femmesetpolitique@femmesca.com.

Les questions, préoccupations et plaintes concernant ce projet de recherche doivent être adressées à Karine Drolet à direction@femmes.ca.

CONSENTEMENT

Informée des objectifs et modalités du projet, moi, _____, j'accepte de participer en partageant mon expérience relativement à la politique municipale dans le cadre d'une entrevue collective ou individuelle menée par le RGFCa.

Signature de la participante _____ Date _____

N. B. En guise de compensation pour le temps accordé, le RGFCa vous remettra un chèque de 50 \$.

En guise de compensation financière pour ma participation au projet *Ensemble vers la parité et l'égalité en Chaudière-Appalaches*, je consens à fournir mes coordonnées postales et à recevoir un montant de 50 \$ du RGFCa.

Nom _____

Adresse _____

Signature _____ Date _____

Femmes et politique

- Blanc, M. & Cuerrier, C. (2007). *Le mentorat en politique auprès des femmes. Un mode d'accompagnement prometteur*. Éditions du remue-ménage.
- Boivin, M. (2018). *Pour une gouvernance équitable : des changements structurels sont nécessaires*. Récif-02.
- Collectif. (2015). *Manifeste des femmes : pour passer de la colère au pouvoir*. Québec-Amérique.
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2002). *Les femmes et les institutions démocratiques : pour une meilleure participation*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-et-les-institutions-democratiques-pour-une-meilleure-participation.pdf>
- Conseil du statut de la femme (CSF). (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité*. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf
- Delvaux, M. (2019). *Le boys club*. Éditions du remue-ménage.
- Desforges C. (2019, automne). Entrevue avec Arielle Kayabaga. *PrésentEs! Magazine de l'AFFC Association des femmes francophones canadiennes*, Vol. 6 n° 3, 36-39. <https://affc.ca/publications/automne-2019-femmes-en-politique/>
- Dostie-Goulet, E., Masson, S. & Trahan-Joncas, S.-C. (2017). *On voit loin pour notre monde : les préoccupations des élues et élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités*. Fédération québécoise des municipalités.
- Escalante-Rengifo, G., Massé, J.-A. & Camiré G. (2014). *Femmes et politique municipale en Chaudière-Appalaches : rapport de recherche*. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches.
- Fédération canadienne des municipalités (FCM). (2020). *Se présenter, gagner, agir : vers la parité en politique municipale. Cadre stratégique pour accroître la participation des femmes en politique municipale*. <https://fcm.ca/fr/ressources/wilg/se-presenter-gagner-agir-vers-la-parite-en-politique-municipale>
- Fédération canadienne des municipalités (FCM). (2018). *Voix plurielles pour le changement*. <https://fcm.ca/sites/default/files/documents/ressources/tool/voix-plurielles-pratiques-et-outils-fgl.pdf>
- Kathlene, L. (1995). Alternative views of crime: Legislative policymaking in gendered terms. *The Journal of Politics*, vol. 57, n° 3, 696-723.
- Lupien, S. (2020). *Par amour du stress* (2^e éd.). Éditions Va Savoir.
- Marois, P. (2020). *Au-delà du pouvoir*. Québec-Amérique.

- Ministère des affaires municipales et de l'habitation (MAMH). *Régime municipal général*. <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/organisation-territoriale/organisation-territoriale-municipale/regime-municipal-general/#c22710>
- Navarro, P. (2010). *Les femmes en politique changent-elles le monde?* Boréal.
- ORÉGAND. Webinaire. *Démocratie municipale : quelles avancées pour les femmes?* En particulier la communication de Kim Cornelissen, consultante en développement régional et international et ex-élue municipale. <https://www.oregand.ca/veille/2013/12/democratie-locale-quelles-avancees-pour-les-femmes.html>
- Readman, R. (2014). *Femmes et politique : facteurs d'influence, mesures incitatives et exposé de la situation québécoise*. Collection études électorales. Directeur général des élections du Québec. <https://www.electionsquebec.qc.ca/documents/pdf/DGE-6350.12.pdf>
- Récif-02. (2019). *Femmes et pouvoir : état des lieux au Saguenay – Lac-Saint-Jean*. [https://assets.websitefiles.com/5e32dfa20ee6b670c9ee7933/5e3c6eb77a7090085b186ccd_Fiche_Femmes%26Pouvoir\(vf\).pdf](https://assets.websitefiles.com/5e32dfa20ee6b670c9ee7933/5e3c6eb77a7090085b186ccd_Fiche_Femmes%26Pouvoir(vf).pdf)[https://assets.website-files.com/5e32dfa20ee6b670c9ee7933/5e3c6eb77a7090085b186ccd_Fiche_Femmes%26Pouvoir\(vf\).pdf](https://assets.website-files.com/5e32dfa20ee6b670c9ee7933/5e3c6eb77a7090085b186ccd_Fiche_Femmes%26Pouvoir(vf).pdf)
- Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec (RTGFQ). (2020). *L'égalité au cœur des régions*. <http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/wp-content/uploads/2015/01/tables-femmes-online.pdf>
- Secrétariat à la condition féminine. (2019). *Portraits régionaux : pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Région administrative Chaudière-Appalaches. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Autres/Portraits-regionaux-12Chaudiere-Appalaches-2019.pdf>
- Sheinck, J. (2012). *Femmes et pouvoir : au cœur des décisions*. Récif-02. http://www.recif02.com/data/images/PDF/Memoires/Portrait_regional_des_elues_municipales.pdf
- Simard, C. (2004). Qui nous gouverne au municipal : reproduction ou renouvellement? *Politique et Sociétés*, 23 (2-3), 135-138.
- Surprenant, M.-È. (2018). *Manuel de résistance féministe*. Éditions du remue-ménage.
- Tremblay, M. (2008). *100 questions sur les femmes et la politique*. Éditions du remue-ménage.

Méthodologie de la recherche

- Baribeau, C. & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38 (1), 23-45.
- Barsley, J. & Ellis, D. (1992). *La recherche en vue de stratégies de changement, guide de recherche-action pour les groupes communautaires*. The Women's Research Centre. Édition originale : Research for change. Version française : Relais-Femmes.

- Bertaux, D. (2016). *Le récit de vie* (4^e éd.). Édition Armand Colin.
- Duchesne, S. & Haegel, F. (2008). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien collectif*. Édition Armand Colin.
- Gélineau, L. (2008). *La spirale de l'itinérance au féminin. Pour une meilleure condition de vie des femmes en situation d'itinérance de la région de Québec*. Rapport de recherche. Québec. RAIQ. <http://www.raiq.org/images/recherches/La%20spirale%20de%20l'itin%C3%A9rance%20au%20f%C3%A9minin.pdf>
- Haegel, F. (2005). Réflexion sur les usages de l'entretien collectif. Association de recherche en soins infirmiers. *Recherche en soins infirmiers*, 4 (83), 23-27.
- Institut national de santé publique (en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique). (2011). *Guide d'organisation d'entretiens semi-dirigés avec des informateurs clés : trousse diagnostique de sécurité à l'intention des collectivités locales* (2^e éd.). https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1315_GuideOrgaEntretiensSemiDirigInform-Cles2eEd.pdf
- Lefebvre, P. (2011). Les apports des entretiens collectifs à l'analyse des raisonnements politiques. Composition des groupes et dynamiques discursives. *Presses de Sciences Po, Revue française de science politique*, 61 (3), 399-420.
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147-181.
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2016). Chapitre 12 : L'analyse à l'aide des catégories conceptuelles. Dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 315-374). Armand Colin. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200249045.htm>
- Table de concertation Duberger-Les Saules. (2017). *Ensemble créons un milieu de vie qui nous ressemble! Consultation citoyenne auprès des résidentes et résidents de Duberger Sud*. https://concertationdls.com/wp-content/uploads/2017/11/rapport_version_web.pdf

État de situation en Chaudière-Appalaches

- Secrétariat à la condition féminine. *Élections municipales 2021*. <http://www.scf.gouv.qc.ca/egalite/partage-du-pouvoir/elections-municipales-de-2021/>
- Ministère des affaires municipales et de l'habitation (MAMH). *Résultats des élections pour les postes de maire et de conseiller*. <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/democratie-municipale/archives-des-resultats-des-elections-municipales/elections-municipales-2017/resultats-des-elections-pour-les-postes-de-maire-et-de-conseiller/>

Ce projet est rendu possible grâce à la collaboration financière du Secrétariat à la condition féminine.



Réseau des groupes de femmes
Chaudière-Appalaches