




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

SOMMAIRE 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
RÉVISART

Coordination du projet
KARINE DROLET

Graphisme
SONIA LANDRY

Le rapport complet
peut être consulté au
www.femmesca.com

ISBN – 978-2-9819642-2-9 (version imprimée)

ISBN – 978-2-9819642-3-6 (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 Gélinau, 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
INTRODUCTION	3
ÉTAT DE SITUATION : RÉALITÉ MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ET PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX	4
PORTRAIT DES INSTANCES ET DE LEUR ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA PARITÉ	5
PORTRAIT QUALITATIF : RÉALITÉ DES FEMMES EN POLITIQUE MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES	5
PAROLE DES FEMMES & DISCUSSION ET LITTÉRATURE	6
1. Enjeux liés au genre : C'EST-PAS-TA-PLACE/C'EST-MA-PLACE	6
1.1 Absence/présence des femmes	6
1.2 Socialisation genrée et stéréotypes sexuels : intégrés remis en question	8
1.3 Faire taire la parole/parler pour exister et prendre sa place	9
2. Conciliation des différentes sphères de vie	10
3. Conditions d'exercice de la politique municipale en région	11
RECOMMANDATIONS	13

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).

Ce document est le *sommaire* d'un rapport de recherche mené par le RGFC. Il s'agit de la première phase du projet régional *En route vers l'égalité et la parité en Chaudière-Appalaches*, projet qui **vise à augmenter le nombre de candidates et d'élus lors des prochaines élections de 2021**. Le document offre une synthèse des résultats de la recherche : un *état de situation* quantitatif présentant la réalité municipale de Chaudière-Appalaches et la présence des femmes dans les conseils municipaux de la région; un *portrait des instances politiques* (MRC et municipalités) en regard de la parité et de l'égalité; ainsi qu'une recherche qualitative menée auprès de femmes de Chaudière-Appalaches. Élu.es, candidates ou femmes ayant déjà réfléchi à poser sa candidature sans toutefois *faire le saut* en politique ont contribué à établir ce portrait qualitatif.

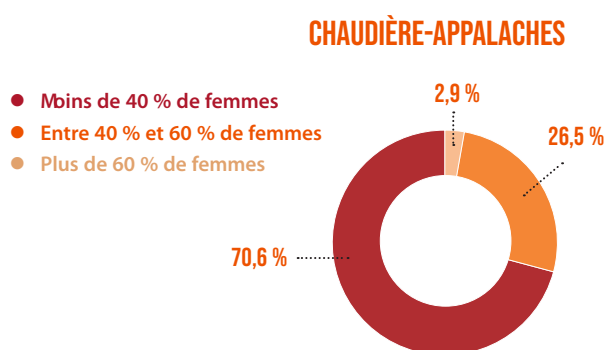
Toutefois, les recommandations du RGFC qui se dégagent de l'ensemble de la recherche sont publiées ici intégralement.

ÉTAT DE SITUATION¹ : RÉALITÉ MUNICIPALE EN CHAUDIÈRE-APPALACHES ET PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES CONSEILS MUNICIPAUX

La région Chaudière-Appalaches compte 136 municipalités. Au total, ce sont 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 québécoise. Lévis, une des 10 plus grandes villes du Québec, se trouve en Chaudière-Appalaches. Les 135 autres municipalités sont réparties dans 9 MRC, et la proportion de municipalités de petite taille est plus grande que dans l'ensemble du Québec. Ainsi, 93,4 % des municipalités de la région ont moins de 5 000 habitant.es.

La Ville de Lévis a un conseil égalitaire : 8 conseillères, 7 conseillers et 1 maire siègent au conseil municipal. Quant aux 135 autres conseils municipaux, seulement 36 d'entre eux se situent dans la zone paritaire, soit 26,5 %, alors que 70 % des conseils comptent moins de 40 % de femmes.

CHAUDIÈRE-APPALACHES	Moins de 40 % d'élues	De 40 à 60 % d'élues	Plus de 60 % d'élues
Nombre de municipalités	96	36	4
Pourcentage	70,6 %	26,5 %	2,9 %



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.

De plus, 17 conseils municipaux ne comptent aucune femme et 38 n'en compte qu'une seule. Ainsi, ce sont 4 conseils municipaux sur 10 dans la région Chaudière-Appalaches qui n'ont aucune femme ou une seule en poste.

En Chaudière-Appalaches, les femmes ne représentent que 26 % des personnes désirant briguer un poste au conseil municipal en tant que mairesses ou conseillères. Ainsi, pour chaque candidate, il y avait environ trois candidats lors des dernières élections. Moins nombreuses, elles obtiennent toutefois un meilleur taux de succès : 78 % des candidates ont été élues en 2017, comparativement à 72,3 % des candidats.

De même, 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 personnes candidates que dans l'ensemble du Québec. En effet, le ratio est de 1,33 candidat.e par poste en Chaudière-Appalaches, alors qu'il est de 1,61 candidat.e par poste pour l'ensemble du Québec.

Nous remarquons également que l'élection sans opposition touche les femmes et les hommes de façon similaire. Chez les conseillères et conseillers, 71% des postes sont obtenus 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.

¹ Sauf indication contraire, les données sont celles qui ont été rendues disponibles par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH). Les références complètes sont disponibles dans le rapport de recherche.

PORTRAIT DES INSTANCES ET DE LEUR ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA PARITÉ

Un questionnaire en ligne a été envoyé à toutes les municipalités. La moitié d'entre elles l'ont rempli. Un questionnaire similaire a été envoyé aux MRC : 8 sur 10 (incluant Lévis) l'ont rempli.

Portrait des municipalités répondantes

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

De façon générale, les municipalités de Chaudière-Appalaches accordent une importance moyenne à l'atteinte de la parité. Près d'une municipalité sur quatre 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. Seulement 19 % d'entre elles témoignent d'efforts dans le sens de la parité malgré l'absence de politique ou de cadre officiel. Lors des élections de 2013 et de 2017, 3 municipalités sur 4 (76 %) n'ont posé aucune action favorisant la parité.

Par ailleurs, 54 % des répondant.es croient que leur municipalité souhaiterait augmenter ses efforts afin d'atteindre la parité au sein du conseil municipal. Toutefois, moins de la moitié souhaite de l'aide pour y arriver. De plus, la difficulté de recruter des candidates, mais également de recruter des candidats est mentionnée.

Portrait des MRC répondantes

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

Les MRC de Chaudière-Appalaches accordent une importance moyenne à l'atteinte de la parité. Près des deux tiers (62,5 %) des répondant.es croient que leur MRC souhaiterait augmenter ses efforts pour l'atteinte de la parité au sein du conseil municipal, et 50 % souhaitent de l'aide pour y arriver.

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

Méthodologie²

Cette partie de la recherche s'intéresse aux réalités sociales, professionnelles, familiales et politiques de femmes candidates – élues et non élues – ainsi qu'à celles de femmes ayant considéré entrer sur la scène politique. Souhaitant mieux comprendre, à partir de leurs expériences et de leurs réflexions, les tenants et aboutissants de cette prise de décision de se porter ou non candidates aux élections municipales, nous avons privilégié une recherche qualitative.

Cinq entretiens collectifs et deux entretiens individuels semi-dirigés ont été réalisés. 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.

² Voir le rapport complet.

PAROLE DES FEMMES & DISCUSSION ET LITTÉRATURE

Dans le rapport complet, ces deux parties sont présentées à la suite l'une de l'autre, de sorte que la discussion, appuyée sur une recension des écrits, est présentée en dialogue avec les paroles des femmes de Chaudière-Appalaches. Dans ce sommaire, elles seront plutôt entrelacées tout en suivant les thèmes dégagés par l'écoute et l'analyse des paroles de femmes :

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

- 1.1 Absence/présence des femmes
- 1.2 Socialisation genrée et stéréotypes sexuels : intégrés/remis en question
- 1.3 Faire taire la parole/parler pour exister et prendre sa place

2. CONCILIATION DES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE VIE

3. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA POLITIQUE MUNICIPALE EN RÉGION

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

L'analyse sur la parole des femmes que nous avons entendue a permis de voir émerger un antagonisme entre deux messages intériorisés qui s'affrontent. Cet antagonisme est transversal et parcourt les trois enjeux. En effet, 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 au message C'EST-PAS-TA-PLACE. Il est également enfoui dans des manifestations concrètes qui vont de subtiles à plus violentes. Il s'agit d'un problème systémique.

Par ailleurs, C'EST-MA-PLACE est un message formulé par les femmes elles-mêmes, qui émane de l'intérieur, de leur volonté, de leur désir. Elles 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.

La tension est réelle entre ces deux pôles. Elle est d'intensité variable, selon les femmes, les événements et 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.

Par ailleurs, soulignons qu'outre le facteur historique, le problème de sous-représentation des femmes « 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 » (Fédération canadienne des municipalités [FCM], 2018 : 5).

1.1 ABSENCE/PRÉSENCE DES FEMMES

Le témoignage des femmes révèle qu'il est beaucoup plus difficile de prendre sa place lorsqu'il y a une forte majorité d'hommes au conseil. Inversement, la situation est beaucoup plus facile lorsqu'il y a parité : « *cela enlève une difficulté, le fait d'être plus de femmes.* » (n° 11)

En 2002, le Conseil du statut de la femme (CSF) rapportait que lutter contre un environnement inhospitalier exigeait davantage d'énergie de la part des femmes que des hommes, car celles-ci 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). C'est pourquoi il est pertinent de suggérer aux femmes de former de petites équipes, même informelles, et de tenter de briguer le pouvoir à quelques-unes.

Une plus grande présence de femmes au conseil municipal permet l'écoute d'une diversité d'expériences et de points de vue afin d'apporter des solutions plus adaptées aux besoins de 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 là, mais ce sont des façons de s'exprimer, des façons de voir les choses qui ne sont vraiment pas les mêmes.* » (n° 17)

En misant ainsi sur la diversité d'expériences et sur leur capacité à exprimer leur réalité [de femme], les participantes ont parlé de la qualité de la démocratie pour leur municipalité, car la présence des femmes en politique est avant tout une question démocratique.

En écoutant les femmes raconter la naissance de leur intérêt pour la politique municipale, nous avons entendu de riches parcours d'engagement. L'engagement citoyen est effectivement une filière d'entrée pour la grande majorité des femmes, mais également une source de motivation. Les participantes disent vouloir être actives et agir sur leur environnement. « *Même si je vis encore une défaite, je pense que je vais persister parce que je veux être dans l'action.* » (n° 13)

Encourager les femmes à s'impliquer au sein de leur communauté et valoriser à juste titre cet engagement pourrait se révéler un premier pas pour recruter éventuellement des candidates à des postes d'élues municipales. Les participantes ont suggéré de mieux faire connaître la municipalité comme service de proximité, ses différents dossiers et les répercussions que peuvent avoir les décisions du conseil municipal, car elles estiment que cela est méconnu.

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 : « *Les femmes, est-ce qu'on a le droit de faire ça? Est-ce que c'est mal vu?* » (n° 13) Par ailleurs, comme le souligne cette femme : « *L'exemplarité est importante. Je pense qu'un des freins que les femmes peuvent avoir, c'est qu'il n'y a pas beaucoup de visibilité sur 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.

Les recherches le confirment : des modèles politiques féminins ont des effets positifs non seulement sur le nombre de candidatures féminines, mais également sur l'intérêt des femmes à aller voter et à se sentir concernées par la politique. Nous croyons donc qu'il faut donner davantage de visibilité aux élues municipales.

Plusieurs femmes rencontrées ont révélé avoir été interpellées directement par quelqu'un en poste ou par une autre personne influente avant leur première mise

LA PRÉSENCE DES FEMMES EN POLITIQUE EST AVANT TOUT UNE QUESTION DÉMOCRATIQUE.

en candidature. Nous pouvons également lire ceci dans une étude commandée par le Directeur général des élections du Québec (DGEQ)³ : « 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).

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

Les témoignages des femmes révèlent 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 de C'EST-PAS-TA-PLACE. Toutefois, de plus en plus de femmes remettent en question et contestent ces fonctions et ces rôles préétablis selon le sexe des individus.

Par ailleurs, des femmes de tous âges attribuent certains comportements, attitudes ou qualités à un genre plutôt qu'à un autre, et les caractéristiques dites *masculines* sembleraient plus adaptées pour faire de la politique et peut-être même à imiter par les femmes.

La présence de tels stéréotypes sexuels soulève plusieurs interrogations. Il faut se demander notamment 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. Certaines perceptions exprimées au cours des entrevues quant aux dispositions à faire de la politique seraient plutôt le résultat de la socialisation différenciée selon le sexe, car, comme le rappelle le CSF, « bien que plusieurs femmes aient développé des aptitudes jugées utiles en politique, leur socialisation les prépare moins bien que les hommes à faire de la politique » (CSF, 2015 : 33).

“ 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)

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 aînés, la bibliothèque... les dossiers mous.* » (n° 4) De plus, bon nombre d'élues admettent que lorsqu'il s'agit de dossiers associés à des domaines traditionnellement masculins, elles en seraient écartées ou moins prises au sérieux : « *Quand on parlait de travaux publics et de ces choses-là, on aurait dit que mon opinion n'était pas aussi importante.* » (n° 21)

Les femmes rencontrées ont montré beaucoup de détermination pour apprendre. « *Tout s'apprend!* » (n° 2) « *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)

La politique a longtemps été un monde par et pour les hommes. La présence chez les femmes du syndrome d'illégitimité (le doute de ne pas posséder les compétences nécessaires) et du syndrome du A+ est reconnue dans la littérature comme un obstacle pouvant freiner les aspirations politiques des femmes. 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

³ Maintenant appelé Élections Québec.

chez leurs collègues masculins. En effet, plusieurs élues ont affirmé devoir en faire plus pour obtenir l'écoute et la crédibilité équivalentes 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, l'écoute des femmes élues lors des entretiens collectifs nous porte 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).

Les femmes étant seules (ou presque) dans un groupe d'hommes, il est difficile de considérer le problème dans sa dimension systémique, alors elles 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.

Les femmes ont affirmé sans hésitation 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.

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

La politique est un lieu de parole. Or, il est intéressant d'observer comment cette parole est partagée, écoutée et respectée. **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. Plus souvent vécue au sein du conseil municipal, cette situation peut également se manifester à la MRC ou avec des entrepreneurs engagés par la municipalité. **Parler pour exister et prendre sa place.** En dépit des contraintes, violentes ou sous-entendues, les femmes disent C'EST-MA-PLACE. Elles prennent la parole, s'affirment et prennent leur place dans les affaires publiques. 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.

Faire taire la parole des femmes prend des formes variées. Les discriminations à leur endroit peuvent être subtiles, comme le sentiment de ne pas être écoutée ou prise au sérieux, ou plus violentes, comme des paroles vexantes ou des *jokes* et des commentaires sexistes, ou à caractère sexuel par exemple. Une participante parle même de mesquinerie. Faire taire ou ignorer la parole des femmes, c'est aussi des rencontres à *huis clos*. Les discriminations rapportées par les participantes de Chaudière-Appalaches ne sont pas une exception. Un sondage mené par la Fédération québécoise des municipalités (FQM) en 2011 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 : 14). Les femmes auraient notamment vécu davantage d'exclusion que les hommes (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 27).

Seule femme au conseil municipal, une conseillère rapporte que pour contrer le peu de crédibilité que lui accordent ses collègues masculins, elle « présente [sa] solution au maire par écrit, et tout le monde est bien content, ils pensent que c'est le maire qui a eu la solution. [...] À force de se faire taper sur les doigts », elle a fini par trouver cette stratégie. (n° 4) De même, un document du CSF soutient que « les idées avancées

EN EFFET, PLUSIEURS ÉLUES ONT AFFIRMÉ DEVOIR EN FAIRE PLUS POUR OBTENIR L'ÉCOUTE ET LA CRÉDIBILITÉ ÉQUIVALENTES À D'AUTRES ÉLUS, ET CE, PARTICULIÈREMENT LORSQU'IL EST QUESTION DE TRAVAUX PUBLICS, D'ACHAT DE MACHINERIE OU MÊME DE BUDGET.

par les femmes reçoivent peu d'attention, alors que les mêmes idées, reprises par les hommes, trouvent crédit dans les réunions » (CSF, 2002 : 14).

Malgré ces tentatives de faire taire la parole des femmes, les participantes au projet du RGFC reconnaissent posséder les compétences pour les fonctions politiques qu'elles occupent ou qu'elles convoitent. Il est à noter que plusieurs des compétences reconnues concernent une saine prise de parole : la prise de parole publique et la force de défendre leurs idées. Plus encore, cette reconnaissance de leurs capacités à accomplir les fonctions d'éluës est non seulement une motivation, mais parfois même un devoir d'agir, et ce, même si déployer leurs compétences peut parfois s'avérer déroutant pour certains collègues masculins.

Nous soulignons qu'une affirmation de la recherche menée pour le DGEQ ne trouve pas écho dans notre projet de recherche. Il s'agit du constat « 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 » (Dostie-Goulet *et al.*, 2017 : 22). En effet, les résultats de notre étude ne permettent pas de vérifier cette affirmation. Lors des entretiens, 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 certaines en raison d'un manque de connaissances et de formations spécifiques au monde municipal, 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.

À quelques reprises, les femmes ont associé leur milieu politique au *boys club*, notamment 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 encore lorsqu'elles dénonçaient des rencontres à huis clos de quelques conseillers. Leurs paroles trouvent écho dans un avis du CSF : « [la] culture masculine de la politique 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).

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'entrevues : les femmes l'ont mis littéralement entre guillemets ou se sont défendues de l'utiliser. En fait, l'engagement en politique active est présenté comme le levier d'action par excellence, et c'est en ce sens que les participantes ont parlé du pouvoir, sans toutefois prononcer le mot.

Enfin, dans plusieurs domaines, il est de plus en plus question d'écriture épicienne ou non sexiste. Comme d'autres, 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 est une question d'impression et de perception.

2. CONCILIATION DES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE VIE

La conciliation famille-travail-vie politique constitue un défi incontesté pour les femmes. Toutes les participantes rencontrées qui sont sur le marché du travail ou

L'ENGAGEMENT EN POLITIQUE ACTIVE EST PRÉSENTÉ COMME LE LEVIER D'ACTION PAR EXCELLENCE, ET C'EST EN CE SENS QUE LES PARTICIPANTES ONT PARLÉ DU POUVOIR, SANS TOUTEFOIS PRONONCER LE MOT.

qui ont encore de jeunes enfants à la maison ont exprimé le fait que la conciliation représentait un défi réel, mais certainement pas impossible ni hors de portée.

Les témoignages entendus ont bien montré que la réalité familiale dépasse la présence et les soins aux jeunes enfants. Elle inclut également le soutien aux jeunes adultes, l'anticipation de besoins familiaux particuliers, la disponibilité pour les petits-enfants, de même que le fait d'être proche aidante.

Plusieurs participantes ont rappelé, comme le confirme la littérature, 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 en regard de la famille et de la vie quotidienne.

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, car il s'agit souvent d'un emploi à temps complet.

Le travail, c'est aussi la réalité des travailleuses autonomes et des entrepreneures qui, dans les plus petits milieux, peuvent craindre une perte d'achalandage en cas de décisions politiques impopulaires. Pour certaines qui habitent en milieu rural, le temps de transport pour le travail peut également avoir des incidences sur la disponibilité à s'engager. Afin de faciliter la conciliation des différentes sphères de vie et d'augmenter l'implication des femmes en politique, l'appui du milieu de travail est suggéré.

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 répercussions de leur engagement politique sur leurs différentes sphères de vie avant de prendre la décision de poser leur candidature pour une première ou une énième fois. Des recherches confirment cette caractéristique des femmes de prendre le temps d'évaluer les répercussions d'une nouvelle décision sur les différentes sphères de leur vie.

Le soutien de la famille immédiate, principalement celui du conjoint, est reconnu comme indispensable pour les conseillères qui sont mères de jeunes enfants. De leur côté, les femmes absentes de la scène politique municipale ont mentionné la conciliation famille-travail-vie politique comme un frein à l'implication des femmes en politique active. De plus, la garde partagée des enfants et la monoparentalité sont considérées comme des entraves majeures à un engagement en politique active. Cela est d'autant plus préoccupant qu'en Chaudière-Appalaches, 70 % des familles monoparentales ont à leur tête une femme.

3. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA POLITIQUE MUNICIPALE EN RÉGION

Les thèmes abordés ici ne sont pas spécialement liés aux différences de genres, mais plutôt aux conditions d'exercice de la vie politique en région. Enracinés en Chaudière-Appalaches, les récits des femmes étaient empreints de la double réalité de cette région : rurale et urbaine, où des différences importantes sont mentionnées, notamment quant aux répercussions sur une carrière professionnelle.

À cet égard, nous apprenons, dans la littérature, que « [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). Toujours selon le CSF, plusieurs facteurs peuvent expliquer ce fossé. « La diversité des enjeux, la proximité et les salaires plus élevés des élus des grandes

[LES FEMMES ONT] BESOIN DE BIEN ÉVALUER LES RÉPERCUSSIONS DE LEUR ENGAGEMENT POLITIQUE SUR LEURS DIFFÉRENTES SPHÈRES DE VIE AVANT DE PRENDRE LA DÉCISION DE POSER LEUR CANDIDATURE...

L'IMPORTANCE DE TRAVAILLER AVEC DES GENS ENTRE LESQUELS RÈGNE UN MINIMUM D'HARMONIE ET QUI PARTAGENT CERTAINES VISIONS COMMUNES A ÉTÉ RÉPÉTÉE DANS TOUS LES ENTRETIENS.

LES FEMMES QUE NOUS AVONS RENCONTRÉES ONT SIGNIFIÉ DE PLUSIEURS MANIÈRES LEUR ATTACHEMENT À LEUR COMMUNAUTÉ AINSI QUE LEUR DÉSIR DE RENDRE LEUR MUNICIPALITÉ DYNAMIQUE ET ACCUEILLANTE.

viles 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).

Les élues ont déploré le peu de connaissances sur le monde municipal dont elles ont pris conscience à leur arrivée en poste. De même, des femmes ont raconté que le manque de connaissances suscite parfois des mésententes entre les élus.es, créant ainsi un climat tendu au sein de leur conseil municipal. L'absence ou l'insuffisance de formations et d'informations, 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) sont également mentionnés comme sources de tensions.

Il arrive que le conseil municipal soit confronté aux insatisfactions et au *chialage*. Pourtant, bon nombre de politiciennes affirment que la perception répandue n'est pas suffisamment ajustée à la réalité, et elles en déplorent les effets dissuasifs sur celles qui voudraient s'impliquer. Par exemple, en voulant interpeller des femmes afin qu'elles posent leur candidature, une conseillère constate la présence de préjugés et d'informations erronées.

Les participantes, élues ou non, ont beaucoup parlé de l'équipe⁴ en place et de son importance, et ce, principalement en tant que *condition* pour présenter leur candidature aux prochaines élections. L'importance de travailler avec des gens entre lesquels règne un minimum d'harmonie et qui partagent certaines visions communes a été répétée dans tous les entretiens. Il s'agirait là d'une caractéristique confirmée dans la littérature. Dostie-Goulet *et al.* rapporte en effet une recherche affirmant 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).

De même, l'insuffisance des salaires des élu.es dans les petites municipalités a été discutée dans quelques groupes. En plus du temps alloué aux fonctions d'élu.es, ainsi que de l'enjeu d'une rémunération adéquate pour recruter des personnes compétentes, le fait de voter son propre salaire est souligné comme étant une difficulté. Selon quelques témoignages, cela peut parfois mener à des tollés dans la municipalité et des discordes importantes.

Le désir de recruter davantage de jeunes conseillères et 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 ainsi que leur désir de rendre leur municipalité dynamique et accueillante.

⁴ Nous ne parlons pas d'équipe à la manière d'un parti politique (non autorisé dans les petites municipalités). Même si des équipes officielles peuvent se créer, l'équipe dont nous parlerons ici est informelle et désigne tout simplement l'ensemble des personnes qui siègent à la table du conseil municipal.

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.**

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.

L'analyse différenciée selon les sexes +

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 épïcène (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'élus.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 élus.
- 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.

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



Réseau des groupes de femmes
Chaudière-Appalaches