

# On voit loin pour notre monde



Des défis qui demeurent importants pour les femmes

## Les préoccupations des élués et élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités

septembre 2017

Eugénie Dostie-Goulet, Ph. D.  
Université de Sherbrooke

Solange Masson et Sarah-Claude Trahan-Joncas  
Université de Sherbrooke

Rapport préparé pour la :



FÉDÉRATION  
QUÉBÉCOISE DES  
MUNICIPALITÉS

## Résumé

La Fédération québécoise des municipalités (FQM) nous a mandatées pour étudier les difficultés vécues en cours de mandat au municipal, plus précisément mais non exclusivement les difficultés vécues par les femmes dans les petites municipalités membres de la FQM<sup>1</sup>. Le rapport qui suit présente dans un premier temps le portrait des élu(e)s au niveau municipal, puis les situations problématiques vécues par les femmes en cours de mandat. Nous présentons ensuite les résultats d'un sondage effectué auprès de 679 élu(e)s (maires et mairesses, conseillers et conseillères) provenant de municipalités membres de la FQM au printemps 2017.

Quatre catégories de situations problématiques sont abordées, regroupant chacune plusieurs situations :

- Les difficultés à concilier famille et travail
- Les doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élu(e)
- L'aspect conflictuel de la politique
- La discrimination et autres types de violence psychologique ou physique

Ces situations sont mises en relation avec six caractéristiques :

- La fonction occupée (conseiller/conseillère ou maire/maresse)
- Le fait d'être un homme ou une femme
- Le nombre d'heures investies (moins de 15h ou 15h et plus)
- L'âge (moins de 45 ans<sup>2</sup>, 45 ans et plus)
- Le nombre de mandats réalisés
- Le fait d'occuper ou non un emploi à l'extérieur de la fonction d'élu<sup>3</sup>

Le rapport présente le pourcentage de répondants ayant vécu l'une ou l'autre des douze situations problématiques abordées. Nous présentons aussi la relation entre ces situations et chacune des caractéristiques mentionnées. Cela permet de faire ressortir les caractéristiques les plus explicatives. Enfin, deux caractéristiques, soit le sexe et l'âge des répondants, sont étudiées plus précisément pour connaître *l'impact* concret de celles-ci.

En résumé, 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.

---

<sup>1</sup> Nous remercions Sylvie Pagès et Jean-Herman Guay pour leurs commentaires pertinents sur le texte. Le contenu présenté ne les engage cependant pas.

<sup>2</sup> Puisque seulement 3% des répondants sont âgés de moins de 35 ans, il n'est pas possible de produire des analyses pour ce groupe de répondants. C'est pourquoi ils ont été jumelés aux 35-44 ans.

<sup>3</sup> Cette caractéristique est présentée seulement lorsqu'il est question des problèmes de conciliation.

## Table des matières

<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>1</b>
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	<b>3</b>
<b>MISE EN CONTEXTE – LA PLACE DES FEMMES EN POLITIQUE MUNICIPALE .....</b>	<b>5</b>
<b>ATTIRER LES FEMMES EN POLITIQUE : UN TRAVAIL DE LONGUE HALEINE .....</b>	<b>6</b>
<b>COMMENT EXPLIQUER LA DISPARITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ? .....</b>	<b>9</b>
UN INTÉRÊT PLUS MITIGÉ ?.....	9
DES LACUNES DANS LA CONTINUITÉ ? .....	9
<b>UNE PISTE DE RÉFLEXION : LES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES VÉCUES PAR LES ÉLUES .....</b>	<b>10</b>
LES DIFFICULTÉS À CONCILIER FAMILLE ET TRAVAIL .....	10
LES DOUTES QUANT À LA CAPACITÉ.....	11
L’ASPECT CONFLICTUEL DE LA POLITIQUE.....	12
LA DISCRIMINATION ET AUTRES TYPES DE VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE OU PHYSIQUE .....	12
<i>La discrimination en cours de mandat.....</i>	<i>13</i>
<b>LE SONDAGE .....</b>	<b>15</b>
MÉTHODOLOGIE .....	15
<b>QUATRE SITUATIONS PROBLÉMATIQUES .....</b>	<b>16</b>
SITUATION PROBLÉMATIQUE 1 : LES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION .....	17
SITUATION PROBLÉMATIQUE 2 : LES DOUTES QUANT À LA CAPACITÉ.....	20
SITUATION PROBLÉMATIQUE 3 : L’ASPECT CONFLICTUEL DE LA POLITIQUE.....	24
SITUATION PROBLÉMATIQUE 4 : LA DISCRIMINATION ET AUTRES TYPES DE VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE OU PHYSIQUE .....	26
<i>Des pistes de solutions .....</i>	<i>30</i>
<b>LES ÉLU(E)S FACE AUX SITUATIONS PROBLÉMATIQUES : RÉCAPITULATIF .....</b>	<b>32</b>
L’ÂGE : UNE AUTRE CARACTÉRISTIQUE À NE PAS SOUS-ESTIMER.....	33
<b>L’IMPORTANCE DU RÉSEAUTAGE POUR CONTREBALANCER LES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES .....</b>	<b>35</b>
<b>ANNEXE A - LE QUESTIONNAIRE .....</b>	<b>37</b>
<b>ANNEXE B : LES RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS .....</b>	<b>42</b>
<b>RÉFÉRENCES.....</b>	<b>46</b>

## Liste des figures

Figure 1 : Pourcentage de femmes élues au Québec à chaque élection depuis 1973 .....	7
Figure 2 : Pourcentage de femmes élues au niveau fédéral à chaque élection depuis 1984... 7	7
Figure 3 : Pourcentage de femmes élues au niveau municipal à chaque élection depuis 1992 (moyenne de toutes les municipalités) .....	8
Figure 4 : Présentation de l'échantillon utilisé pour les analyses .....	15
Figure 5 : Les difficultés de conciliation travail/famille .....	17
Figure 6 : Les difficultés de conciliation travail/travail .....	18
Figure 7 : Les difficultés de conciliation travail/travail .....	19
Figure 8 : Les doutes quant à la capacité .....	20
Figure 9 : Le manque d'information .....	21
Figure 10 : Le manque de formation .....	21
Figure 11 : Le sentiment d'impuissance .....	22
Figure 12 : L'impression de ne pas être à la hauteur .....	22
Figure 13 : Le sentiment d'incompatibilité .....	24
Figure 14 : Pourcentage d'élue(s) disant avoir vécu au moins une fois ces problèmes.....	26
Figure 15 : La discrimination .....	27
Figure 16 : L'exclusion .....	27
Figure 17 : Le harcèlement et l'intimidation.....	28
Figure 18 : La menace et les voies de fait .....	29
Figure 19 : Le vandalisme .....	29
Figure 20 : Quelques solutions proposées par les élu(e)s .....	31
Figure 21 : L'effet d'être une femme sur la propension à vivre des situations problématiques .....	32
Figure 22 : L'effet d'avoir moins de 45 ans sur la propension à vivre des situations problématiques par rapport aux élu(e)s de 45 ans et plus .....	34
Figure 23 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à vivre des difficultés à concilier le rôle d'élue avec la famille ou le travail (régression logistique) .....	42
Figure 24 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à douter de ses capacités (régression logistique) .....	43
Figure 25 : L'effet de certaines caractéristiques sur le sentiment d'incompatibilité (régression logistique).....	44

Figure 26 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à subir une forme de violence psychologique ou physique (régression logistique) ..... 45

## Mise en contexte – la place des femmes en politique municipale

La situation des femmes en politique municipale au Québec est préoccupante. Encore en 2017, à la veille des élections municipales, elles ne représentent que 32,1 % des élu(e)s au poste de conseiller et 17,6 % des élu(e)s à la mairie (Conseil du statut de la femme, 2017). Les impacts d'une telle situation ne sauraient être sous-estimés. Andrew (2005) en signale deux particulièrement importants, soit la « réduction des points d'entrée des nouvelles initiatives associées à la condition féminine » et la réduction des « possibilités pour d'autres femmes d'envisager la politique municipale comme un champ d'action collective » (p.285).

Ces pourcentages, bien sûr, sont une moyenne de toutes les municipalités du Québec. Ils peuvent être trompeurs : lorsqu'on regarde par exemple le pourcentage d'élues à la ville de Montréal, on y retrouve 45 femmes élues sur 103, soit 43,7%. Si les mairesses d'arrondissement représentent seulement 26,3% des élu(e)s, le taux monte à 41,3% pour les conseillères municipales et à 55,3% pour les conseillères d'arrondissement (Conseil des Montréalaises 2017). La municipalité de Wotton en Estrie compte quant à elle quatre élues sur six postes de conseillers, et la mairie est en plus occupée par une femme. Par contre, dans plusieurs municipalités du Québec, on retrouve un taux de présence féminine beaucoup plus faible, et ce autant dans des petites municipalités que dans de plus grandes. Un rapport du Conseil du statut de la femme en 2012 présente la situation dans chaque région du Québec et conclut qu'il y a dans toutes les régions une beaucoup plus faible proportion d'élues à la mairie (Conseil du statut de la femme, 2012).

Quant aux différences entre les petites et grandes municipalités, elles ne sont pas très importantes, mais tout de même présentes. Le MAMOT a compilé la proportion d'élues selon la taille des municipalités suite aux élections de 2013. Dans les municipalités de moins de 100 000 habitants, on retrouve des moyennes qui jouent entre 25 et 30%. Par exemple, les municipalités de moins de 2000 habitants ont près de 30% d'élues, alors que celles entre 50 000 et 100 000 en ont tout juste un peu plus de 25%. Par contre, pour les municipalités de plus de 100 000 habitants, la moyenne remonte à 35%. (Houde 2013). L'exemple de Montréal nous permet de comprendre pourquoi la moyenne peut monter pour les grandes municipalités. Avec plusieurs types de postes électifs (maire, maire d'arrondissement, conseiller de ville et conseiller d'arrondissement), les possibilités d'implications sont variées et peuvent être plus attirantes pour certaines. La nombre de citoyens par élu étant plus élevé, le salaire associé à la fonction élective est aussi plus élevé, ce qui peut permettre de ne pas avoir à concilier trois fonctions (famille, travail, élu(e)). Ces deux éléments peuvent être plus attrayants pour les femmes (Bherer et Collin 2008).

L'absence de parité est particulièrement intrigante compte tenu du fait qu'on ne vote pas moins pour les femmes que pour les hommes. En effet, lors des élections municipales québécoises de 2013, on constate que 62,8 % des candidates ont été élues, contre 59,5 % des candidats (Tremblay 2014), un écart d'à peine quelques points qu'on retrouve notamment en 2011 au niveau fédéral où 17% des candidates ont été élues contre 20% des candidats (Cool 2011). Ce même constat d'une chance « égale » pour les hommes et les femmes une fois l'étape de la mise en candidature dépassée a aussi été notée à maintes reprises en ce qui concerne les campagnes électorales aux États-Unis (voir notamment Dolan 2014 ; Brooks 2013).

## Attirer les femmes en politique : un travail de longue haleine

Ce n'est pas tant le fait d'élire des femmes qui pose problème que d'attirer la candidature de celles-ci. Pourtant, on retrouve plusieurs avantages au niveau local qui devraient encourager la présence des femmes, notamment des campagnes peu dispendieuses, une présence médiatique moins invasive ou la non-nécessité de quitter le foyer familial pour remplir son mandat dans la capitale (Van Assendelft 2014). Ajoutons à cela des mandats qui, dans plusieurs petites municipalités, peuvent souvent se faire à temps partiel, du moins au poste de conseillère. Tremblay (2014) résume en quelques lignes ces mêmes arguments, et conclut que « ces argumentaires, exprimés dans des études réalisées depuis maintenant plusieurs années, semblent aujourd'hui peu convaincants » (p.40). Car il faut bien se rendre à l'évidence : les femmes ne se présentent pas suffisamment en politique municipale, et ce n'est pas faute d'initiatives en ce sens.

Depuis les années 1990, de nombreux groupes s'affairent à accroître la présence des femmes en politique municipale. Jusque-là, on constatait leur absence, mais les initiatives pour remédier à la situation n'étaient pas encore aussi concertées. Le Conseil du statut de la femme a rendu un avis important sur la question de l'équité en politique municipale en 2000, dans la vague des fusions municipales (Andrew 2005). La mobilisation s'est accentuée lors des élections qui ont suivi, en 2001 dans plusieurs municipalités. En Estrie notamment, le regroupement Femmes et politique municipale de l'Estrie, créé en 1994, a multiplié la sensibilisation et le réseautage en vue de ces élections (Quirion 2001). Depuis, les initiatives pour combler l'iniquité se sont multipliées : les deux regroupements municipaux, soit la FQM et l'Union des municipalités du Québec (UMQ), de même que le gouvernement du Québec et plusieurs organisations de la société civile, ont chacun à leur façon mis sur pied plusieurs initiatives allant en ce sens. Plusieurs tables de concertation ont aussi été mises à contribution, telle la Table des partenaires Femmes et politique municipale, sous la direction du MAMOT et du Secrétariat à la condition féminine du Québec, afin de prendre en compte les différentes réalités et besoins des femmes.

L'étude de Brais et Frohn (2002) souligne à cet effet le rôle des groupes de femmes dans la structuration des politiques étatiques, dans un contexte où le gouvernement québécois remettait en question le modèle étatique centralisateur. La réforme du développement régional en 1992 et la *Politique de soutien au développement local et régional* en 1997 marquent une nouvelle forme d'implication des femmes, qui sont invitées à siéger sur de nouvelles instances régionales. Du même souffle, on ajoute l'orientation « La place des femmes dans le développement des régions », à la politique en matière de condition féminine, qui vise spécifiquement à inciter les instances locales à augmenter la présence des femmes et à les considérer dans l'élaboration de leurs politiques et programmes (Brie, 1997). Du côté de la société civile, de plus en plus d'organisations en ont fait un de leurs champs de spécialisation, sinon leur sujet principal d'intérêt. C'est le cas par exemple du groupe Femmes, politique et démocratie<sup>4</sup> ou de l'organisme PÉPINES<sup>5</sup>, qui cherchent tous deux à encourager un plus grand nombre de femmes à faire le saut. Nous présenterons un peu plus loin dans ce rapport certaines initiatives qui ont été mises en œuvre depuis les années 1990,

---

<sup>4</sup> <http://www.gfpd.ca>

<sup>5</sup> <http://www.pepines.com>

par différents acteurs, pour tenter de remédier à l'absence de parité entre les femmes et les hommes en politique municipale.

Notons par ailleurs que cette absence de parité n'est pas spécifique au niveau municipal. Il y a eu en 2014 lors de l'élection provinciale 34 femmes élues pour 125 sièges à l'Assemblée nationale du Québec, soit 28,8%, un pourcentage semblable à celui du Parlement canadien où 27,2% des élu(e)s sont des femmes (92 femmes sur 338 sièges).

Figure 1 : Pourcentage de femmes élues au Québec à chaque élection depuis 1973

Élection	Femmes élues	Pourcentage
1973	1 / 110	0,9
1976	5 / 110	4,5
1981	8 / 122	6,5
1985	18 / 122	14,8
1989	23 / 125	18,3
1994	23 / 125	18,3
1998	29 / 125	23,2
2003	38 / 125	30,4
2007	32 / 125	25,6
2008	37 / 125	29,6
2012	41 / 125	32,8
2014	34 / 125	27,2

Source : <http://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/femmes1.html>

Figure 2 : Pourcentage de femmes élues au niveau fédéral à chaque élection depuis 1984

Élection	Femmes élues	Pourcentage
1984	27 / 282	9,6
1988	39 / 295	13,3
1993	53 / 295	18,0
1997	62 / 301	20,6
2000	62 / 301	20,6
2004	65 / 308	21,1
2006	64 / 308	20,8
2008	68 / 308	22,1
2011	76 / 308	24,7
2015	92 / 338	27,2



Bien sûr, comme on le voit aux Figures 1 et 2, la situation s'est grandement améliorée au cours des 40 dernières années. Au niveau du Québec, nous sommes passés d'une seule femme élue à chaque élection de 1961 à 1973 à plus de 30 femmes élues à chaque élection depuis 2003. Au palier fédéral, le pourcentage demeure inférieur à celui du Québec, mais là aussi il y a eu une nette amélioration au fil des décennies.

Au niveau municipal, si on regarde la moyenne de toutes les villes en 2013 (Figure 3), il s'agissait d'une hausse de 2,7 points de pourcentage chez les conseillères en rapport à l'élection de 2009, et de 5,4 points comparativement à l'élection de 2005. Lorsqu'on considère qu'au début des années 1980, le pourcentage d'élues était inférieur à 5%, on ne peut que constater que des progrès importants ont été faits. Mieux encore : chez les plus jeunes (18 à 34 ans), la proportion moyenne d'élues à travers le Québec, autant chez les conseillères que chez les mairesses, atteint le 40% (Champagne 2009). Pourtant, malgré cette progression, seulement 30% des municipalités sont aujourd'hui dans une zone de parité de 42%-58%, et 3% la dépassent avec des conseils composés majoritairement de femmes (Houde 2013). Ajoutons que du côté des mairies et des préfetures, la barre du 20% de femmes n'est toujours pas atteinte.

Figure 3 : Pourcentage de femmes élues au niveau municipal à chaque élection depuis 1992<sup>6</sup> (moyenne de toutes les municipalités)

Élection <sup>7</sup>	Conseillères élues	%	Mairesses élues	%	Préfètes élues	%
1992	-	18,2	-	7,8	-	-
2001	-	23,9	-	10,6	-	9,7
2003	-	24,3	-	11,2	-	11,5
2005	1855 / 6964	26,6	144 / 1100	13,1	-	11,5
2009	2028 / 6914	29,3	175 / 1096	16,0	-	13,6
2013	2204 / 6895	32,0	190 / 1099	17,3	-	-

Source : Houde (2013), Champagne (2007, 2009), Conseil du statut de la femme (2012)

<sup>6</sup> Au moment des élections. Il est possible que le résultat ait changé au cours des années suivantes, selon les désistements.

<sup>7</sup> Les élections municipales ont lieu à date fixe à travers le Québec, de façon générale, seulement depuis 2005. Les années inscrites avant 2005 sont donc seulement à titre indicatif, basées sur les données obtenues dans d'autres documents, notamment le rapport du Conseil du statut de la femme (2012). Le rapport de Houde (2013) présente bien un graphique remontant au début des années 1980, mais les chiffres n'étant pas présentés, nous avons préféré ne pas transformer ce graphique en tableau.

## Comment expliquer la disparité entre les hommes et les femmes ?

À la lumière de ces données, plusieurs cherchent depuis quelques années à expliquer cette disparité à partir des déterminants de l'implication plus spécifique des femmes en politique (Bhérier 2008; Conseil du statut de la femme 2012; Tremblay 2014).

### Un intérêt plus mitigé ?

Si l'un des déterminants importants de ce type d'implication est l'intérêt pour la politique (Lawless 2012, Dostie-Goulet et Guay 2013), celui-ci n'est pas propre au niveau municipal, ni aux femmes. Cependant, l'intérêt pour la politique municipale étant en général plus faible que l'intérêt pour la politique nationale (Dostie-Goulet et coll. 2012), le défi est encore plus grand de recruter à ce niveau. À cela il faut ajouter une particularité qui a touché plus fortement les femmes pendant plusieurs années : jusqu'aux années 1990, le rôle des élus municipaux se limitait généralement à celui de gestionnaire administratif et ce, en maintenant un taux de taxation le plus bas possible. Puisque les grands enjeux auxquels les groupes de femmes s'intéressaient touchaient les domaines de la santé, de l'éducation et de la justice sociale, les conseils municipaux étaient très peu considérés par elles (Brais et Frohn 2002). Depuis que les municipalités ont vu se multiplier leurs domaines d'intervention, allant au-delà de la collecte des ordures ménagères ou du déneigement des rues (Nadeau 2012), la politique municipale peut devenir un peu plus attrayante. Dans une enquête auprès d'élues municipales, la Table de concertation du Bas-Saint-Laurent mentionne par exemple l'environnement, la culture et les problèmes sociaux comme enjeux d'intérêt pour les femmes rencontrées (2012). Pourtant, là comme dans les autres sphères politiques, la participation des femmes demeure bien en-dessous de celle des hommes, et ce dès la mise en candidature. En effet, on retrouvait en 2013 seulement 31% de candidatures féminines au poste de conseiller municipal et 18% au niveau de la mairie (MAMROT 2013).

### Des lacunes dans la continuité ?

Cela pourrait-il être une question de continuité ? Nous n'avons pu trouver aucune étude démontrant une différence entre les hommes et les femmes dans la durée des mandats au conseil municipal ou à la mairie au Québec. Nous savons cependant que le taux de renouvellement des mandats est très élevé (Champagne 2009), ce qui peut bloquer l'accession des femmes à ces postes (Conseil du statut de la femme 2012). Si, en plus, les femmes qui sont élues quittent très rapidement après avoir tenté l'expérience, par exemple parce que le coût de l'implication est trop élevé, et qu'il faut toujours en convaincre de nouvelles de tenter le coup, cela rend cette parité encore plus complexe à atteindre. On serait donc ici plutôt du côté du *désenchantement* des femmes qui tentent cette implication, concept étudié notamment par Navarre (2014) qui remarque cet état de fait dans son étude sur les élues locales en France. Par contre, notons que celles qui apprécient l'expérience sont nombreuses à se représenter, et pas moins nombreuses que les hommes. Elles ont même un avantage, puisqu'en 2009, 60% des candidates sortantes ont été réélues contre 55% des candidats sortants (Champagne 2009). Dans cette étude, on montre aussi que du côté des mairesses, elles étaient proportionnellement plus nombreuses à se représenter en 2009 que les

maires. La différence entre les deux groupes était moins claire du côté des conseillères, avec tout de même un retour en élection qui semblait plus faible, ce qui amenait l'auteur du rapport à demander si c'est parce que les conseillères étaient passées à la mairie. On notait en effet une augmentation de candidates à la mairie.

Cette étude, bien que présentant des conclusions optimistes sur la continuité du travail des femmes au niveau municipal, ne nous dit cependant pas où se situent les femmes qui décident de poursuivre leur implication, c'est-à-dire s'il s'agissait plus particulièrement d'élues issues de grandes ou de petites villes, si elles en étaient à leur premier mandat, ce qu'elles avaient comme parcours. Puisqu'il s'agit seulement d'une présentation de données statistiques, on n'aborde pas non plus les raisons derrière la continuité ou le retrait. Les raisons de se retirer sont nombreuses et certaines, sans doute, arrêtent parce qu'elles sentent avoir fait le tour de la question et souhaitent faire autre chose. Mais d'autres auraient peut-être tenté de nouveau leur chance dans d'autres conditions, compte tenu notamment de la probabilité relativement forte d'être réélue pour les candidates sortantes. Ce sont ces conditions qui nous intéressent. Plusieurs ont étudié les difficultés vécues par les femmes en cours de mandat. Certaines de ces difficultés ne sont pas le propre des femmes, mais un certain nombre sont plus fréquemment mentionnées par celles-ci. Dans l'optique où on souhaite encourager la présence des femmes en politique municipale et leur donner le goût de continuer, il est important de continuer à étudier ces difficultés et s'assurer qu'elles sont bien prises en compte.

## **Une piste de réflexion : les situations problématiques vécues par les élues**

Au-delà de l'absence continue de parité, c'est le vécu des femmes osant faire le saut en politique qui, encore aujourd'hui, pose problème dans plusieurs municipalités. Un très grand nombre d'études ont été faites sur des situations problématiques qui, bien que parfois vécues aussi par les hommes, sont plus souvent l'apanage des femmes élues<sup>8</sup>. Certaines d'entre elles seront ici abordées, parallèlement aux solutions mises de l'avant par les différents paliers de gouvernements ou des organisations de la société civile. Mentionnons à cet égard l'importance de la Table femmes et politique municipale, du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, qui regroupe un nombre important de partenaires ayant tous la volonté d'amener plus de femmes à prendre part à la vie politique municipale.

### Les difficultés à concilier famille et travail

Parmi ces problématiques se trouvent la difficulté de concilier famille et travail. Le Conseil des Montréalaises définit la conciliation famille travail (CFT) ainsi : « la mise en œuvre de

---

<sup>8</sup> Ce rapport ne peut faire une révision exhaustive de ces études. Certaines seront mentionnées à titre d'exemple, mais le lecteur doit savoir que particulièrement en ce qui concerne la conciliation famille-travail, mais aussi pour les autres situations problématiques, nous aurions pu aller beaucoup plus loin. Ce n'était cependant pas l'objectif de ce rapport.

mesures, d'actions ou de pratiques qui permettent à toute personne qui assume des responsabilités d'aide et de soin de proches ou des responsabilités familiales, quelle qu'en soit la forme, de le faire dans les meilleures conditions possibles, et ce, tout en ayant des activités professionnelles » (Conseil des Montréalaises 2017, p.6). L'avis du Conseil des Montréalaises, publié en janvier 2017, présente une revue de la littérature exhaustive des difficultés engendrées par une CFT complexifiée. Il fait état des difficultés recensées, ici et ailleurs dans le monde, à « trouver un équilibre satisfaisant entre famille et vie publique pour les femmes et les hommes élus » (Conseil des Montréalaises 2017, p.7). D'autres, comme Escalante-Rengifo (2014), ajoutent à cette dualité la composante « travail » qui s'applique particulièrement aux petites municipalités où un grand nombre d'élu(e)s doivent composer avec un travail à l'extérieur de leur fonction électorale, cette dernière étant considérée comme une occupation à temps partiel, souvent même pour la personne occupant la mairie. Avec la présence de plus en plus forte des femmes sur le marché du travail, celles-ci sont de plus en plus tributaires de cette triple condition : entre 1995 et 2015, le taux d'emploi des femmes est passé de 48,1% à 56,7% (Emploi Québec 2016). L'avis du Conseil des Montréalaises souligne d'emblée que les hommes peuvent aussi bénéficier de la CFT, tout en précisant que les femmes, encore aujourd'hui, sont celles qui s'occupent principalement des tâches ménagères. Bien que l'étude porte sur la situation à la ville de Montréal, qui est loin de représenter le vécu des élu(e)s dans les municipalités membres de la FQM, il est intéressant de noter que la question des horaires des rencontres ou des représentations, qui demanderont bien souvent du temps de soir ou de fin de semaine, n'est pas unique à Montréal. Selon Shevedova (2002), « le calendrier est plus adapté aux horaires masculins et ne répond pas aux besoins et aux réalités des femmes, ce qui entraîne un double fardeau pour les femmes élues » (p.22).

Déjà en 2000, dans son avis portant sur l'équité en politique municipale en lien avec la vague des fusions municipales, le Conseil du statut de la femme souhaitait qu'on instaure des accommodements pour permettre « en particulier [aux] mères de jeunes enfants, [de] participer pleinement à la vie local et régionale » (CSF 2001, p.19). On proposait entre autres à ce moment de rembourser les frais liés à la garde des enfants. Depuis, plusieurs municipalités ont mis en place des solutions adaptées aux besoins des élu(e)s, par exemple l'aménagement d'un espace pour les enfants des élu(e)s dans la salle où se déroulent les séances du conseil à la ville de Verdun (Cormier 2016), sans oublier le congé parental de 18 semaines pour les élu(e)s qui s'applique à la grandeur du Québec (MAMOT 2016). Il reste encore cependant beaucoup à faire, y compris dans les petites municipalités qui ne possèdent pas toujours les ressources humaines et matérielles pour déployer des solutions à grande échelle.

### Les doutes quant à la capacité

Les candidat(e)s qui se lancent en politique municipale sautent bien souvent dans le vide. Heureusement, ils et elles le font de moins en moins sans parachute. L'insécurité que plusieurs pourraient ressentir quant à leur capacité à mener à bien la fonction d'élu se gère principalement par le déploiement d'informations sur les rouages du monde municipal ainsi que sur les fonctions d'élu. Ces formations sont principalement offertes aux femmes qui se lancent en politique. On tente ainsi de répondre au besoin d'information des femmes en amont afin d'augmenter leur confiance en soi, étape essentielle pour qu'elles se présentent. On voit donc se multiplier, partout sur le territoire québécois, de nombreux guides et

brochures visant à renseigner les femmes sur le fonctionnement du monde municipal et des élections et sur les rôles des acteurs du monde municipal. Certains y ajoutent une formule plus active, comme le projet *SimulACTIONS* organisé par le Groupe Femmes, politique et démocratie (GFPD) dans le cadre des campagnes électorales de 2013 et 2017 qui simule une séance du conseil municipal et d'un comité plénier (GFPD 2017).

Au cours des dernières années, les organismes communautaires et plus particulièrement les groupes de femmes ont aussi été très actifs pour mettre sur pieds des programmes destinés à soutenir les élues en poste, en plus, bien sûr, des programmes déjà en place depuis une vingtaine d'années pour augmenter le nombre de candidates aux élections municipales. Ce choix s'explique, selon Bhérier, par l'idée qu'une plus grande participation des femmes dans l'espace public mènera à un plus grand nombre de femmes désireuses de se porter candidates (Bhérier et al., 2008). Il s'agit donc de s'assurer de maintenir en poste celles qui se sont présentées.

### L'aspect conflictuel de la politique

Le monde municipal est souvent perçu comme un milieu conflictuel. Pour plusieurs femmes, la perspective de prendre part à des conflits au sein de leur communauté est décourageant. Or, les conflits interpersonnels, la création de « clans » et les discussions houleuses sont choses fréquentes dans le monde municipal. Ces situations sont vécues difficilement par plusieurs d'entre elles, qui préfèrent de loin un style de travail collaboratif et consensuel (Bhérier et al. 2008). Une étude de la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-St-Laurent (2012) mentionne à cet effet que, selon l'opinion de plusieurs femmes rencontrées lors d'entrevues, « les hommes élus demeurent plus longtemps en poste car ils sont plus sensibles aux honneurs liés au poste de maire ou conseiller municipal. En focalisant davantage sur le pouvoir et le prestige associé à une position sociale plus élevée au niveau hiérarchique, les hommes y trouveraient plus facilement leur compte ».

### La discrimination et autres types de violence psychologique ou physique

La discrimination envers les femmes peut se produire à différents niveaux. Le premier concerne les écueils à la candidature elle-même. Dans cette situation, les villes fonctionnant avec des partis politiques sont plus susceptibles d'être touchées, puisque les partis sont alors responsables du choix de leurs candidats et candidates. Tremblay (2014) note que « cette négligence envers les femmes semble davantage être l'expression d'une discrimination systémique plutôt que volontaire. Par exemple, conformément au régime des genres, les femmes et les hommes n'évoluant pas dans les mêmes réseaux associatifs, les "chasseurs de candidatures" dans les partis ne posent peut-être pas leurs regards là où se trouvent les femmes » (p.47).

Certains pays ont instauré des quotas obligatoires de ce type pour les partis politiques au niveau municipal. C'est notamment le cas de la France qui, depuis 2013, oblige toutes les communes de plus de 1000 habitants à avoir un exécutif paritaire (Vie publique 2016). L'étude de Cool (2011) sur les femmes au Parlement canadien mentionne que lorsque des quotas volontaires sont décidés par les partis pour les mises en candidature, cela peut dans

certains cas encourager les circonscriptions à faire un effort supplémentaire pour convaincre les femmes d'embarquer dans la course. Ceci s'applique cependant plus difficilement à la situation des petites municipalités du Québec, où il y a moins souvent un système de partis bien implanté qui perdure au fil des élections. Une autre difficulté parfois mentionnée en lien avec la discrimination se produisant avant d'entamer le rôle d'élue concerne le traitement médiatique vécu par les femmes qui se présentent en politique. Selon le Conseil du statut de la femme, « l'image demeure un enjeu constamment remis sur la table par les médias » (2012, p.14). Cependant, bien ce que cette affirmation ne soit pas remise en question, Wagner (2010 dans Tremblay 2014), suite à une étude sur les femmes en politique municipale en Alberta, conclut que les femmes en politique municipale subissent beaucoup moins de sexisme que les femmes en politique nationale.

## La discrimination en cours de mandat

La discrimination ne s'arrête par contre pas avec l'entrée en fonction. Même les femmes qui ont passé la barrière de la mise en candidature peuvent encore vivre des situations de discrimination. Dès 1997, Tardy et Bédard pointent du doigt l'importance de la discrimination « perçue et vécue » par les mairesses, qui faisaient l'objet de cette étude. Les auteurs mentionnent ainsi que 77 % des mairesses en milieu urbain et 58 % des mairesses en milieu rural perçoivent de la discrimination envers les femmes en politique, alors que c'est le cas de seulement 7 % des maires. En ce qui concerne la discrimination effectivement vécue, « plus d'une femme sur deux dans les municipalités urbaines considère avoir été personnellement victime de discrimination (55 %). C'est un peu plus faible dans les municipalités rurales, mais la proportion y reste élevée (45 %). » (p.133).

Plus récemment (2011), un sondage mis sur pied par la FQM auprès de ses membres élues afin de recenser les situations problématiques vécues par celles-ci concluait que 48 % des répondantes avaient été victimes des situations suivantes : intimidation, harcèlement psychologique, discrimination, exclusion de la part des membres du conseil municipal. Près de trois élues sur quatre considèrent que des mesures devraient être instaurées pour supporter davantage les élues (Groupe femmes, politique, démocratie, 2014). Un exemple de ce type de discrimination vécue par les femmes se retrouve dans un rapport du Conseil du statut de la femme, qui présente une situation vécue dans Lanaudière : « Selon certains groupes et partenaires concernés par la question, le monde municipal est encore perçu comme un lieu de conflits. Un monde d'hommes qui traite des dossiers et des préoccupations d'hommes : gérer de l'asphalte, permis de construction, ouvrir des routes. (...) Les intérêts et préoccupations des femmes pour le développement durable, et pour l'environnement seraient vus comme incompatibles, voire un empêchement au développement économique des municipalités. Dans certains cas, les élues qui proposent une vision différente de l'occupation du territoire sont intimidées, ridiculisées, confrontées à des attitudes antagonistes, voire carrément exclues des discussions. » (CSF 2012, p.6-7).

Suite à ce constat, la FQM et ses partenaires ont étendu leur recherche à toutes les élues municipales du Québec. L'objectif de cette initiative était de documenter les principaux défis auxquels font face les élues municipales et de mieux comprendre leurs besoins. Un questionnaire a été en circulation entre le 16 mai et le 30 juin 2012 : 538 des 2241 élues municipales du Québec y ont répondu, soit près du quart des élues municipales. Cette fois, c'est 30% des élues qui ont dit avoir déjà été victime d'intimidation, de harcèlement

psychologique ou de discrimination dans le cadre de leurs fonctions municipales. Les mairesses sont celles qui se sont dites le plus touchées par cette problématique, la moitié d'entre elles (52%) déclarant en avoir été victime. Parmi ces situations problématiques, ce sont les gestes d'intimidation qui sont les plus fréquents. Dans la majorité des cas, lorsque ces gestes ont eu lieu, ceux-ci sont survenus à plus de trois reprises. Les municipalités où la population est inférieure à 5 000 habitants semblaient davantage touchées par ces situations problématiques. (Groupe femmes, politique, démocratie 2014). Notons par ailleurs que cette situation ne semble pas être propre au Québec : Guionnet (2002) mentionne aussi un rapport de pouvoir parfois difficile avec les hommes dans une étude plus large sur les élues françaises.

Bien qu'une lacune importante de ces deux études de 2011 et 2012 nuise à son potentiel d'utilisation, soit l'absence de comparaison possible avec les hommes élus (ceux-ci n'ayant pas été sondés), cette situation est suffisamment préoccupante pour être mentionnée dans le Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes (mesure 94). La mise en place du Plan de lutte contre l'intimidation des élues et des élus par la Sûreté du Québec démontre d'ailleurs la volonté du gouvernement de s'attaquer au problème. Ce dernier vise notamment à aider les élues municipales à dénoncer les actes de violence et d'intimidation dont elles sont victimes dans le cadre de leurs fonctions (Groupe femmes, politique, démocratie 2014). Ces initiatives permettent-elles de répondre au problème? *Des situations de discrimination sont-elles toujours présentes dans les milieux politiques municipaux?*

C'est principalement pour répondre à cette dernière question, et pour pouvoir mettre de l'avant de nouvelles solutions le cas échéant, que la FQM a jugé bon, avant l'élection municipale de l'automne 2017 qui provoquera certainement des changements au sein du membership, de sonder de nouveau ses membres. Six ans après les études de 2011 et 2012, où en sommes-nous? Des progrès peuvent-ils être notés? Des écueils importants perdurent-ils? Cette nouvelle mouture de la recherche, qui prend aussi en compte l'opinion des hommes élus, nous permettra-t-elle de lire différemment la réalité des femmes élues au niveau municipal? Ce sont les grandes questions soulevées par la FQM et auxquelles ce rapport souhaite notamment répondre, en plus d'aborder les autres situations problématiques précédemment mentionnées.

## Le sondage

### Méthodologie

La collecte des données fut effectuée par le biais d'un sondage transmis à tous les membres de la FQM à deux reprises, soit le 3 avril 2017 et le 8 mai 2017. Le sondage était hébergé sur le site de Survey Gizmo ([www.surveygizmo.com](http://www.surveygizmo.com)). Au total, 837 questionnaires ont été remplis au moins partiellement. Les questionnaires remplis de façon insuffisante pour être analysés ayant été retirés, ceci porte notre échantillon à 679 répondants, soit un peu plus de 10% des élu(e)s de la FQM<sup>9</sup>. Un échantillon d'une telle taille possède une marge d'erreur de 3,8%.

Figure 4 : Présentation de l'échantillon utilisé pour les analyses<sup>10</sup>

	Nombre de répondants	%
Femmes	236	35
Hommes	442	65
Conseillers/Conseillères	452	67
Maires/Mairesse	227	33
25-34 ans	22	3
35-44 ans	73	11
45-54 ans	108	16
55-64 ans	229	34
65-74 ans	226	33
75 ans et plus	19	3
Primaire/Secondaire	186	28
Collégial/Professionnel	239	36
Universitaire	246	37
Moins de 2000 hab.	461	69
2000 hab. et plus	211	31
1er mandat	287	42
2e mandat	185	27
3e mandat et plus	204	30

Quelques éléments ressortent de la présentation de notre échantillon. Premièrement, nous constatons que le pourcentage de femmes ayant répondu au sondage représente, grosso

---

<sup>9</sup> Il y a près de 6000 élu(e)s affiliés à la FQM.

<sup>10</sup> Les données ayant été arrondies, il est possible que le total pour chaque catégorie n'arrive pas toujours à 100%.



modo, le pourcentage de femmes élu(e)s. Par contre, les maires et mairesses ont été beaucoup plus nombreux à répondre que leur ratio parmi les élu(e)s, qui se situe à environ 15% à la FQM. Notons enfin qu'aucun jeune de moins de 25 ans a répondu au sondage, et seulement 22 jeunes de moins de 35 ans, considérés comme étant la « relève politique », l'ont fait. La relève politique compose environ 8% des élu(e)s en politique municipale.

Le questionnaire était composé d'une trentaine de questions. Selon les réponses obtenues, certaines questions pouvaient être mises de côté. Le questionnaire complet est présenté à l'Annexe A.

## Quatre situations problématiques

Nous avons vu dans la section précédente qu'un certain nombre de situations problématiques peuvent complexifier la vie des élues :

- Les difficultés à concilier famille et travail
- Les doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élue(e)
- L'aspect conflictuel de la politique
- La discrimination et autres types de violence psychologique ou physique

Il s'agit maintenant de vérifier si ces situations s'appliquent aux élues de la Fédération québécoise des municipalités, et plus précisément, s'il y a une différence entre les hommes et les femmes sur ces questions. Nous en profiterons pour vérifier si d'autres caractéristiques peuvent jouer un rôle. Voici les cinq caractéristiques qui seront utilisées pour toutes les analyses :

- Le fait d'être un homme ou une femme
- La fonction occupée (conseiller/conseillère ou maire/maireesse)
- Le nombre d'heures investies (moins de 15h ou 15h et plus)
- L'âge (moins de 45 ans<sup>11</sup>, 45 ans et plus)
- Le nombre de mandats réalisés (1<sup>er</sup> mandat ou 2<sup>e</sup> mandat et plus)

La caractéristique « occupe un emploi à l'extérieur de la fonction d'élue(e) » a été ajoutée seulement dans le cas de la première situation problématique, celle liée aux difficultés de conciliation.

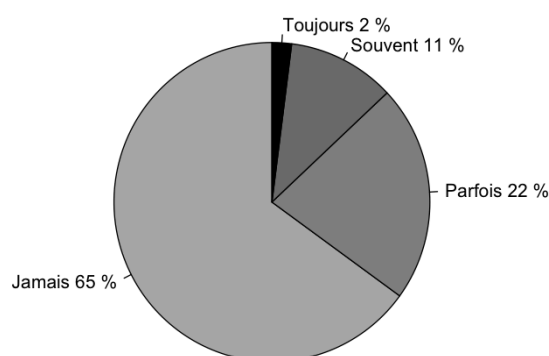
---

<sup>11</sup> Puisque seulement 3% des répondants sont âgés de moins de 35 ans, il n'est pas possible de produire des analyses pour ce groupe de répondants. C'est pourquoi ils ont été jumelés aux 35-44 ans.

## Situation problématique 1 : Les difficultés de conciliation

L'une de ces situations problématiques, amplement documentée dans la première section de ce rapport, est la difficulté à concilier le rôle d'élu avec les tâches liées à la vie familiale. Dans le cas des municipalités associées à la FQM, il est essentiel d'ajouter la notion de conciliation travail d'élu/travail à l'extérieur, puisque la plupart des élu(e)s occupent un emploi par ailleurs.

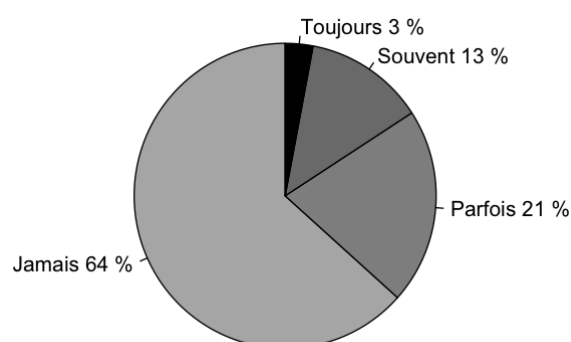
Figure 5 : Les difficultés de conciliation travail/famille



	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	61	22	13	4
Hommes	67	22	11	0
Conseillers/Conseillères	68	20	10	2
Maires/Mairesse	58	26	15	2
25-44 ans	31	34	31	5
45 ans et plus	70	20	8	1
1er mandat	61	24	12	2
2e mandat et plus	67	20	11	1
Moins de 15h/sem.	70	20	9	1
15h et plus	58	24	15	3
Pas autre occupation	79	15	6	0
Autre occupation	56	26	15	3

On constate avec le graphique présenté à la Figure 5 que 35% des répondants à notre sondage disent avoir au moins parfois (dont 2% toujours) de la difficulté à concilier la famille et le travail d'élu(e). Ces élu(e)s ne sont toutefois pas répartis également dans toutes les catégories. Ainsi, s'il y a bien une différence entre les femmes et les hommes, celle-ci est somme toute assez faible. La différence principale se situe plutôt entre les élu(e)s de moins de 45 ans et les autres : 36% des plus jeunes élus disent vivre souvent ou toujours des difficultés de conciliation travail/famille.

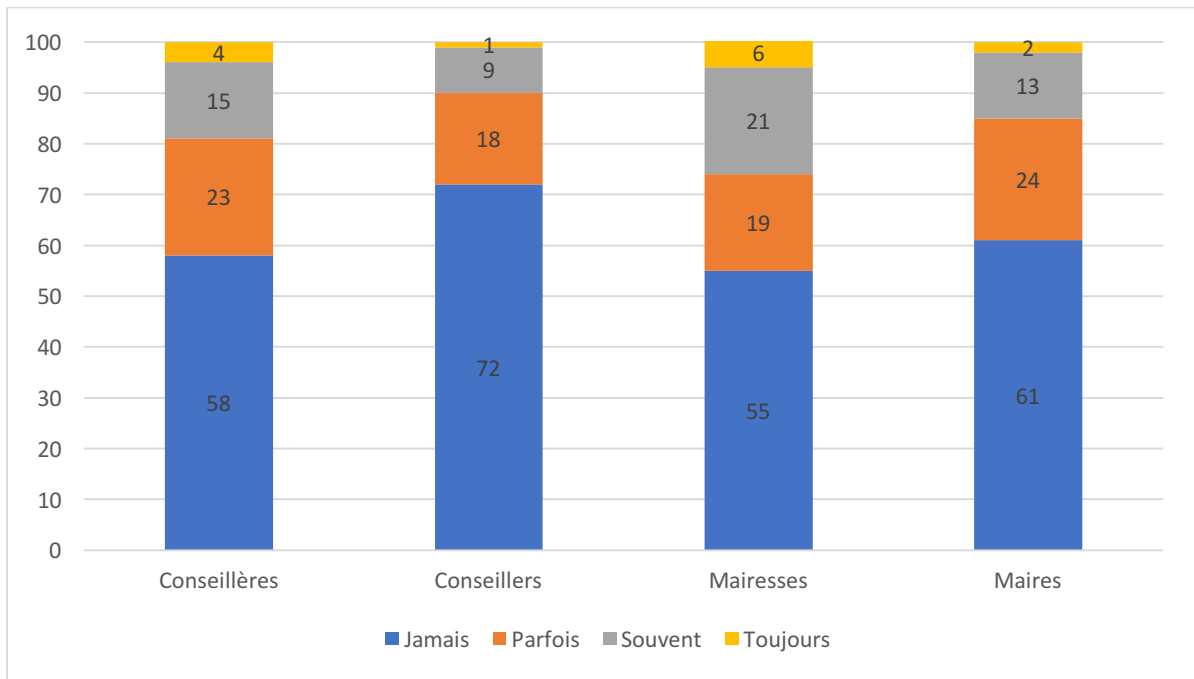
Figure 6 : Les difficultés de conciliation travail/travail



	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	57	22	16	5
Hommes	68	20	11	2
Conseillers/Conseillères	66	20	12	2
Maires/Mairesse	59	22	15	3
25-44 ans	34	32	28	6
45 ans et plus	69	19	10	2
1er mandat	64	20	13	3
2e mandat et plus	64	21	13	2
Moins de 15h/sem.	66	21	11	2
15h et plus	61	20	15	4
Pas autre occupation	88	8	3	0
Autre occupation	50	28	18	4

En ce qui concerne la conciliation travail/travail, le pourcentage total est pratiquement le même, avec 36% vivant au moins parfois des difficultés. Comme on peut le voir à la Figure 6, la différence entre les hommes et les femmes est plus importante dans le cas de ce type de conciliation, 57% des femmes disant ne jamais vivre de difficultés à concilier leur travail à l'extérieur et le travail d'élue, alors que 68% des hommes disent la même chose. Notons que la différence entre les hommes et les femmes est surtout présente entre les conseillers et conseillères. En effet, comme on peut le voir à la Figure 7, alors que cette difficulté touche au moins parfois 42% des *conseillères*, elle ne touche que 28% des *conseillers*. Du côté de la mairie, il s'agit de 39% des *maires* et 45% des *mairesse*.

Figure 7 : Les difficultés de conciliation travail/travail



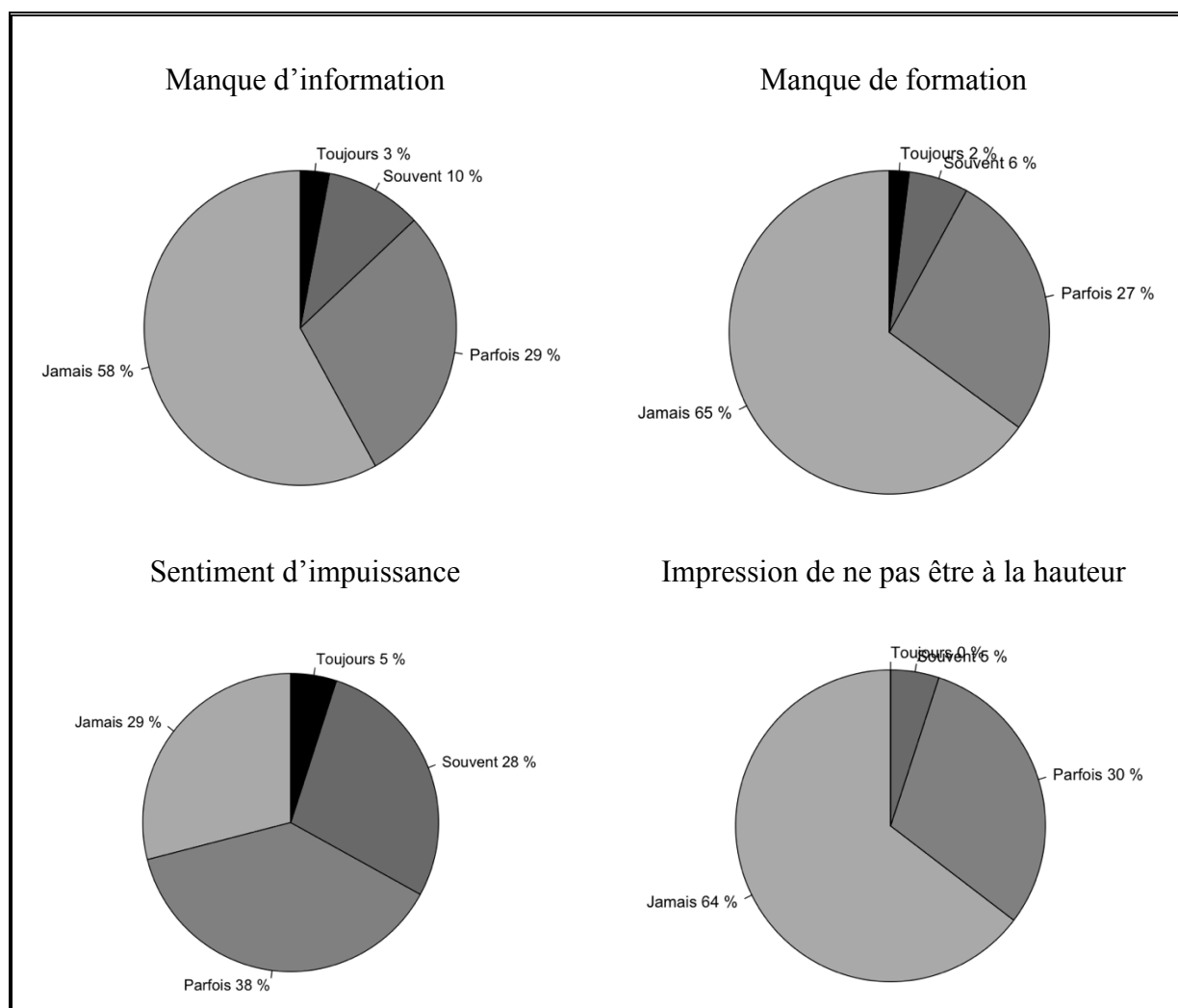
\*\*\*\*\*

En conclusion, les difficultés de conciliation ne sont pas le propre des femmes, mais semblent tout de même un peu plus importantes chez ces dernières. Ce sont cependant les plus jeunes, de même que ceux qui n'ont pas la possibilité de pouvoir se concentrer uniquement sur leurs fonctions d'élus, pour qui la conciliation travail/famille ou travail/travail est la plus complexe.

## Situation problématique 2 : Les doutes quant à la capacité

Les personnes élues sont nombreuses à considérer qu'il manque des ressources pour bien faire leur travail. Près de la moitié disent manquer d'information à tout le moins parfois. Il est vrai que de nombreuses formations sont offertes, notamment par la FQM. Cependant, lorsqu'on leur demande de commenter plus précisément ce point, quelques exemples permettent de mieux saisir quelques difficultés, comme par exemple la question des formations moins fréquentes en région éloignée ou le fait que la plupart se donnent de jour en semaine, un moment où plusieurs élu(e)s sont au travail. Notons qu'ils sont environ la même proportion, soit 36%, à parfois ou souvent ne pas se sentir à la hauteur pour la tâche à accomplir.

Figure 8 : Les doutes quant à la capacité



Là où, cependant, les doutes sont les plus importants, c'est lorsqu'il est question du sentiment d'impuissance. Un très grand nombre de répondants, soit 71%, mentionnent vivre au moins à l'occasion un sentiment d'impuissance à changer les choses dans le cadre de leurs fonctions.

Si 38% disent ressentir cela seulement parfois, pour 28% des répondants le sentiment se fait souvent sentir, et pour 5% c'est même « toujours » le cas.

On constate à la Figure 9 que les différences les plus importantes parmi nos cinq caractéristiques étudiées se situent à deux niveaux : entre les hommes et les femmes, et entre ceux qui en sont à leur premier mandat et les autres. Dans ce dernier cas, la différence est attendue. En effet, il n'est pas étonnant que des élu(e)s qui en sont à leur deuxième mandat, voire à leur troisième ou quatrième, se sentent moins dépourvu(e)s. Par contre, la différence entre les hommes et les femmes est plus difficile à expliquer.

Figure 9 : Le manque d'information

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	50	34	11	5
Hommes	62	26	9	2
Conseillers/Conseillères	56	30	11	4
Maires/Mairesse	63	28	7	1
25-44 ans	56	28	14	2
45 ans et plus	59	29	9	3
1er mandat	51	32	13	4
2e mandat et plus	64	27	7	2
Moins de 15h/sem.	58	30	8	3
15h et plus	58	28	11	3

Le même phénomène se reproduit lorsqu'on observe le croisement des caractéristiques avec l'impression de manquer de formation sur les rôles et responsabilités des élu(e)s. Si, comme on pouvait s'y attendre, le fait d'en être à son premier mandat est ici aussi important, encore une fois, les femmes ressentent plus souvent ce manque que les hommes.

Figure 10 : Le manque de formation

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	58	32	8	2
Hommes	68	25	5	2
Conseillers/Conseillères	66	26	6	2
Maires/Mairesse	63	29	7	1
25-44 ans	62	27	8	2
45 ans et plus	65	27	5	2
1er mandat	60	29	9	2
2e mandat et plus	68	26	4	2
Moins de 15h/sem.	65	28	5	1
15h et plus	64	26	7	3

La différence est encore plus importante lorsqu'on regarde le sentiment d'impuissance à changer les choses (Figure 11). Ce sentiment, souvent mentionné dans les commentaires ouverts comme étant lié à une « lourdeur administrative », présente un écart entre les hommes et les femmes de 12 points pour ceux qui disent ne jamais ressentir ce sentiment. Il est par contre intéressant de constater que les conseillers et conseillères ne ressentent pas plus souvent ce sentiment que les maires et mairesses. La position de ces derniers ne les met donc pas à l'abri de cette impression d'avoir parfois les mains liées sur certains dossiers, de « manquer de pouvoir », comme certains le mentionnent dans les commentaires à ce sujet.

Figure 11 : Le sentiment d'impuissance

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	21	42	30	7
Hommes	33	36	27	4
Conseillers/Conseillères	29	39	27	6
Maires/Maïresses	29	38	30	4
25-44 ans	24	36	35	5
45 ans et plus	30	39	27	5
1er mandat	23	36	35	6
2e mandat et plus	33	40	23	4
Moins de 15h/sem.	31	39	26	4
15h et plus	26	38	31	6

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 (Figure 12). 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.

Figure 12 : L'impression de ne pas être à la hauteur

	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	53	39	7	0
Hommes	69	26	5	0
Conseillers/Conseillères	66	28	6	0
Maires/Maïresses	60	35	4	0
25-44 ans	64	26	8	1
45 ans et plus	64	31	5	0
1er mandat	58	32	9	1
2e mandat et plus	68	29	3	0
Moins de 15h/sem.	66	29	5	0
15h et plus	62	33	5	0

\*\*\*\*\*

En conclusion, lorsqu'on regarde les différences entre les hommes et les femmes sur le manque d'information, le manque de formation, le sentiment d'impuissance et l'impression de ne pas être à la hauteur, dans tous les cas, les femmes sont toujours plus nombreuses à mentionner vivre au moins « parfois » ce sentiment, avec un écart d'au moins 10 points avec les hommes et parfois bien plus.

Bien sûr, comme mentionné précédemment, certaines formations existent déjà, comblant une partie des besoins ressentis. Cependant, ces formations n'étant pas nécessairement obligatoires, on peut se demander si tous ceux qui souhaitent les suivre y ont effectivement accès. Les coûts sont-ils prohibitifs ? Les élu(e)s habitant en région éloignée y ont-ils aussi facilement accès ?

Considérant les ressources limitées des petites municipalités qui font en sorte que bien souvent, le personnel administratif pouvant aider les élu(e)s se résumera à une ou deux personnes, ces formations deviennent, bien souvent, essentielles.

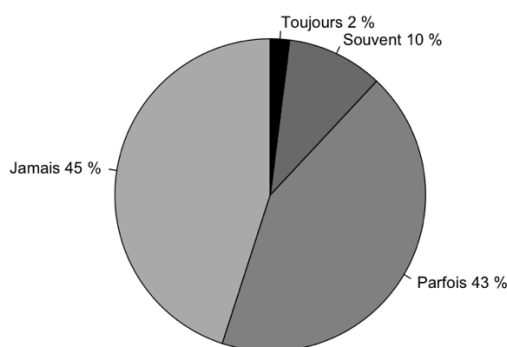


### Situation problématique 3 : L'aspect conflictuel de la politique

Le débat est omniprésent en politique. Dans certains cas, cependant, la divergence d'opinion mène au conflit, une situation qui peut être plus difficile à gérer pour certaines personnes. Dans le questionnaire, on demandait aux élu(e)s s'il leur arrivait de ressentir une incompatibilité avec d'autres élu(e)s ou avec des employé(e)s. Dans une question ouverte où on leur demandait s'ils avaient vécu une situation plus particulière dont ils souhaitaient nous faire part, les répondants ont été nombreux à aborder des éléments liés de près ou de loin au climat de travail. Parmi les commentaires reçus, plusieurs ont mentionné une certaine confrontation avec la MRC, mais les critiques les plus nombreuses étaient liées à des problèmes avec la direction générale de la municipalité, encore plus qu'entre élu(e)s.

Bien que plus de la moitié des élu(e)s, soit 55%, dise ressentir à tout le moins parfois un sentiment d'incompatibilité avec d'autres élu(e)s ou employé(e)s, la différence entre les hommes et les femmes n'est pas aussi importante ici que ce qu'on a pu constater précédemment. On ne note pas non plus vraiment d'écart entre ceux qui en sont à leur premier mandat et les autres. Par contre, les maires et mairesses ressentent plus souvent cette incompatibilité, de même que les plus jeunes répondants et ceux qui investissent un grand nombre d'heures dans leurs fonctions.

Figure 13 : Le sentiment d'incompatibilité



	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours
Femmes	39	42	14	4
Hommes	47	43	8	2
Conseillers/Conseillères	48	39	10	3
Maires/Mairesses	37	51	11	1
25-44 ans	35	45	14	6
45 ans et plus	46	43	9	2
1er mandat	43	40	14	3
2e mandat et plus	46	45	7	2
Moins de 15h/sem.	51	40	8	2
15h et plus	36	48	13	3

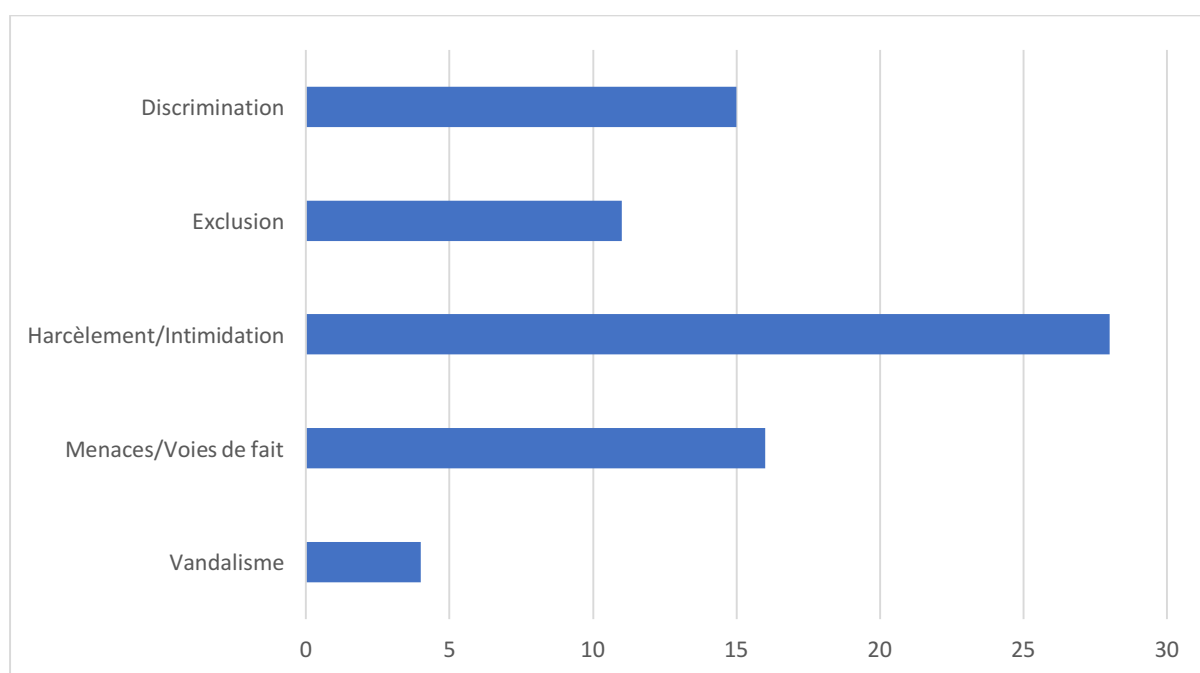
\*\*\*\*\*

Le sentiment d'incompatibilité n'est pas à négliger lorsqu'il est question des situations problématiques vécues par les élu(e)s. 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 ».

## Situation problématique 4 : La discrimination et autres types de violence psychologique ou physique

Plusieurs élu(e) vivent en cours de mandat des problèmes liés à la violence psychologique ou à la violence physique : 15% disent avoir vécu au moins une fois de la discrimination (Figure 14), dont 9% trois fois et plus. L'exclusion (11%) et la menace et les voies de fait (16%) sont aussi présents, mais c'est le harcèlement ou l'intimidation, une situation vécue par 28% des élu(e), qui se retrouve en tête du palmarès : 16% des répondants ont même dit avoir vécu l'un ou l'autre à au moins trois reprises. Cependant, le vandalisme est plus rare, avec seulement 4% des élu(e)s qui mentionnent avoir vécu ce problème.

Figure 14 : Pourcentage d'élu(e)s disant avoir vécu au moins une fois ces problèmes



Ces pourcentages cachent cependant ici aussi une différence, notamment entre les hommes et les femmes, qui parfois s'avère assez importante, surtout du côté de la violence psychologique. Il est important de rappeler ici que nous sommes dans la perception. Cette étude ne permet pas de dire s'il y avait intention derrière la discrimination ou l'exclusion, ni même si celles-ci se sont réellement produites. Cependant, un sentiment de discrimination ou d'exclusion, qu'il y ait eu intention ou non, peut être suffisant pour nuire au climat de travail ou même à la volonté d'une personne de poursuivre son implication. Et lorsque, comme c'est le cas ici, on remarque une différence systématique entre deux groupes de l'échantillon, il importe de se questionner sur les sources de cette situation, et sur les solutions qui pourraient être apportées pour remédier à celle-ci. C'est ce que nous ferons dans cette section.

Ainsi, lorsqu'il est question de discrimination, 20% des élues contre 12% des élus disent avoir vécu une telle situation. Parmi les élues, c'est 13% de celles-ci qui ont vécu ce problème à au moins trois reprises. On remarque aussi une différence assez importante entre

les plus jeunes élu(e)s et les autres. En effet, le quart des élu(e)s de moins de 45 ans disent avoir vécu au moins une situation de discrimination, 15% ayant vécu ce problème à au moins trois reprises.

Figure 15 : La discrimination

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et +
Femmes	80	6	2	13
Hommes	88	3	2	6
Conseillers/Conseillères	86	4	2	8
Maires/Mairesse	82	5	3	10
25-44 ans	74	8	3	15
45 ans et plus	87	3	2	8
1er mandat	84	5	2	9
2e mandat et plus	86	4	2	8
Moins de 15h/sem.	88	4	2	6
15h et plus	80	5	3	12

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 !!! ». La discrimination est aussi parfois liée à la différence dans l'opinion politique.

La différence entre les hommes et les femmes est encore plus importante lorsqu'il est question d'exclusion (Figure 16), du moins si on se fie à la différence de 10 points parmi ceux qui disent n'avoir jamais vécu cette situation. Par contre, notons que l'exclusion est une situation qui est moins fréquemment vécue un grand nombre de fois.

Figure 16 : L'exclusion

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et +
Femmes	82	6	4	8
Hommes	92	2	2	3
Conseillers/Conseillères	86	4	4	6
Maires/Mairesse	94	2	1	3
25-44 ans	85	6	4	4
45 ans et plus	90	3	2	5
1er mandat	87	3	3	7
2e mandat et plus	90	3	3	4
Moins de 15h/sem.	89	3	3	4
15h et plus	88	4	2	6

Il est intéressant de constater qu'il n'y a pas vraiment de différence entre ceux qui en sont à leur premier mandat et les autres concernant cette situation. Il n'y a donc pas de mise à l'écart systématique de ceux qui sont nouvellement arrivés en poste.

Lorsqu'il est question de harcèlement et d'intimidation (Figure 17), ce sont les maires et mairesses, de même que ceux qui investissent un grand nombre d'heures dans leurs fonctions, qui en sont le plus souvent victimes. Surtout, la différence avec leur contrepartie est la plus importante avec 16 et 18 points d'écart, respectivement. Par contre, les femmes ne sont pas en reste : le tiers d'entre elles a vécu cette situation à au moins une reprise, dont 21% trois fois et plus.

Quelques exemples tirés des commentaires permettent de mieux saisir l'envergure que peuvent prendre parfois ces actions de harcèlement ou d'intimidation. Ainsi, une personne parle de « caricatures [la] ridiculisant sur les médias sociaux », une autre « [d']insultes, [...] actions pour terrifier [sa] famille, une troisième « d'atteinte à la vie privée, atteinte à [la] réputation ».

Figure 17 : Le harcèlement et l'intimidation

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et +
Femmes	66	6	7	21
Hommes	75	5	7	13
Conseillers/Conseillères	77	5	5	13
Maires/Maïresses	61	6	11	22
25-44 ans	65	7	4	23
45 ans et plus	73	5	8	15
1er mandat	69	5	7	20
2e mandat et plus	74	5	7	14
Moins de 15h/sem.	80	4	5	11
15h et plus	62	6	10	22

Si on regarde la différence entre les hommes et les femmes uniquement chez ceux qui occupent la mairie, l'écart est encore plus marqué : 53% des mairesses ont vécu cette situation au moins une fois, dont 36% à au moins trois reprises. Chez les maires, c'est 34% qui ont vécu cette situation au moins une fois, dont 17% à au moins trois reprises.

Du côté des actes de violence physique, on ne note pas de différence entre les hommes et les femmes, les deux ayant pratiquement le même pourcentage (Figure 18). Ici, c'est surtout entre ceux qui investissent beaucoup de temps et les autres que l'écart se creuse.

Figure 18 : La menace et les voies de fait

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et +
Femmes	83	10	4	3
Hommes	84	9	3	5
Conseillers/Conseillères	88	6	2	3
Maires/Mairesse	74	15	5	7
25-44 ans	81	13	5	1
45 ans et plus	84	8	3	5
1er mandat	85	7	3	6
2e mandat et plus	83	11	3	4
Moins de 15h/sem.	90	6	1	2
15h et plus	75	12	5	7

Du côté du vandalisme (Figure 19), les élu(e)s étant tellement peu nombreux à en avoir vécu, il est normal que les différences soient plus difficiles à observer. Ici, la seule que nous puissions vraiment voir se situe entre les conseillers et conseillères et les maires et mairesses, ces derniers étant relativement plus nombreux à avoir vécu une situation de vandalisme directement liée à leur fonction.

Figure 19 : Le vandalisme

	Jamais	Une fois	Deux fois	Trois fois et +
Femmes	97	3	0	0
Hommes	95	3	1	0
Conseillers/Conseillères	98	1	0	0
Maires/Mairesse	91	7	2	0
25-44 ans	94	6	0	0
45 ans et plus	96	3	1	0
1er mandat	99	1	0	0
2e mandat et plus	94	5	1	0
Moins de 15h/sem.	99	1	0	0
15h et plus	93	6	2	0

\*\*\*\*\*

Ces situations 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<sup>12</sup>. 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.

Cela n'est pas nouveau. Dans l'étude réalisée auprès des élues municipales du Québec en 2012 par Léger marketing pour le compte du Secrétariat à la condition féminine, 30% des répondantes disaient avoir vécu l'une de ces situations dans l'exercice de ses fonctions (Secrétariat à la condition féminine 2012, p.2).<sup>13</sup> Pourtant, encore aujourd'hui, la dénonciation n'est pas fréquente, particulièrement chez les femmes qui hésitent encore à porter plainte formellement. Le plus souvent, c'est-à-dire dans 71% des cas, elles en parlent de façon informelle. Seules 18% des femmes ont dénoncé formellement la situation. Des pourcentages très similaires à ceux obtenus par le Secrétariat à la condition féminine en 2012. Au contraire, 35% des hommes ont porté plainte formellement, soit pratiquement le double. Pourtant, il est avantageux de porter plainte dans ces circonstances : la situation s'est grandement améliorée pour 45% de ceux qui ont porté plainte formellement, comparativement à 25% de ceux qui en ont seulement parlé informellement.

Parmi ceux qui ont vécu une telle situation, près de 40% disent que cela a affecté leur participation aux réunions du conseil municipal, la participation des hommes étant un peu plus affectée que celle des femmes. Plus encore, 51% des hommes et 44% des femmes ayant été victimes ont même déjà pensé à quitter leurs fonctions. Leur participation a été affectée de multiples façons, qu'il s'agisse d'une perte de motivation, d'un stress accru, ou encore d'un retrait volontaire des débats pour ne pas exacerber la situation.

## Des pistes de solutions

Si pour un certain nombre il s'agit d'une fatalité puisqu'il y aura toujours des gens insatisfaits quoiqu'on fasse, les répondants ont été nombreux à suggérer des pistes de solutions pour prévenir ces situations. Huit types de solutions ressortent principalement, qu'on peut regrouper en quatre catégories. Voici quelques exemples qui reviennent à plusieurs reprises.

---

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> C'est d'ailleurs parce qu'on sait que ces situations se produisent qu'avait été instauré le Plan de lutte contre l'intimidation des élus (PLI-Élus) par la Sûreté du Québec. L'objectif de PLI-Élus était la dénonciation des actes de violence et d'intimidation par les élu(e)s qui en sont victimes. Cependant, aucune information n'étant aujourd'hui disponible à ce sujet, il nous a été impossible de savoir si ce programme existait toujours.

Figure 20 : Quelques solutions proposées par les élu(e)s

Catégories	Solutions proposées	Quelques exemples
Les citoyens	Éducation des citoyens	Mieux informer les citoyens sur les rôles et responsabilités des élus
	Communication	Campagne de sensibilisation dans les médias locaux sur cette problématique
Le système	Conséquences plus strictes	Tolérance zéro lors des séances des conseils municipaux
	Changer les règles du jeu	Clarifier les règles sur la période de questions
L'aide disponible	Formation	Formations précisément sur cette question (voire obligatoire) Faire connaître les règles Publiciser la politique de harcèlement
	Accompagnement	Déterminer une personne ressource en cas de problème : FQM et MAMOT sont souvent nommés
Les élus	Éthique	Transparence
	Attitude	Favoriser l'écoute Éviter la provocation

Dans la majorité des cas, les solutions suggérées ciblent un problème au niveau des autres élu(e)s, du maire ou de la mairesse, ou de la direction générale de la municipalité. Cependant, un certain nombre pointent plutôt vers les citoyens. La deuxième catégorie, qui vise des changements au niveau de l'organisation du système, est à cheval entre les deux : lorsqu'on parle de « tolérance zéro lors des séances de conseils municipaux », c'est autant en lien avec les esclandres parfois causés par les citoyens que par les attaques que se permettent certain(e)s élu(e)s.

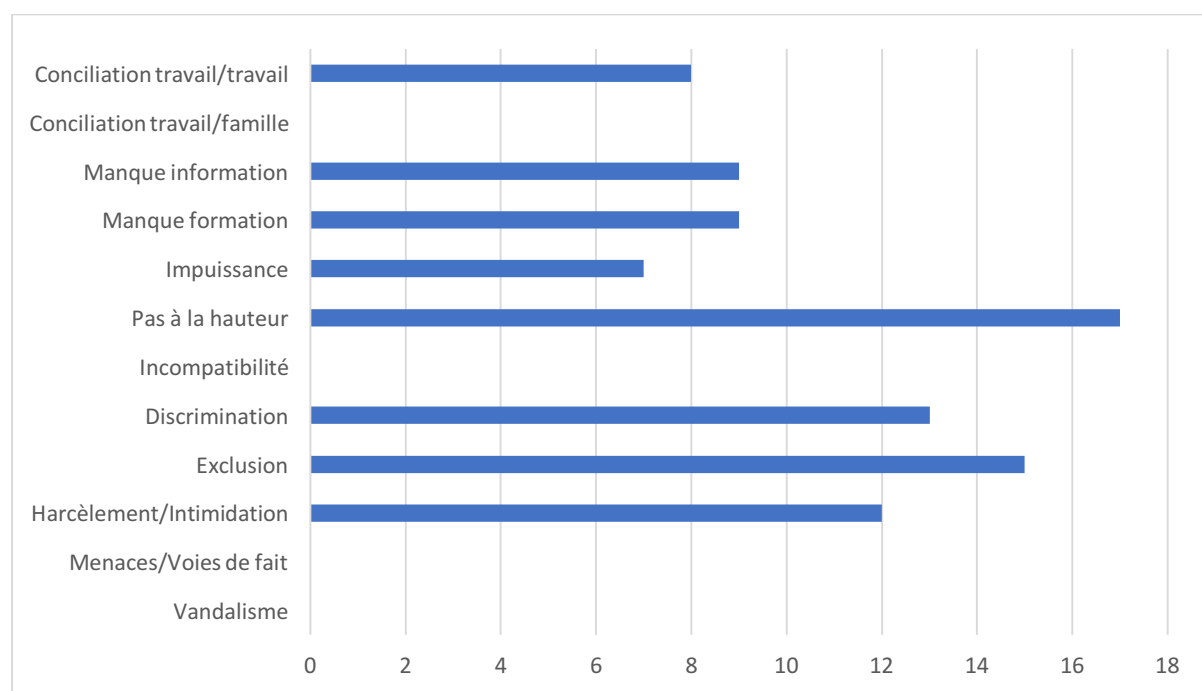


## Les élu(e)s face aux situations problématiques : récapitulatif

Ce rapport avait pour objectif de présenter un certain nombre de situations problématiques vécues par les élu(e)s de la Fédération québécoise des municipalités en cours de mandat, notamment les problèmes de discrimination et autres situations de violence psychologique ou physique. Une distinction entre les femmes et les hommes a entre autres été effectuée, la revue de littérature ayant documenté les problèmes particuliers vécus par les élues. Le rapport avait aussi pour objectif de présenter quelques pistes de solution.

Plusieurs des problèmes soulevés durant la revue de littérature ont été confirmés par les données de notre questionnaire, collectées auprès de 679 élu(e)s en 2017, mais un certain nombre ne vont pas dans la direction attendue. La Figure 21 présente un récapitulatif des douze situations problématiques présentées dans ce rapport.

Figure 21 : L'effet d'être une femme sur la propension à vivre des situations problématiques<sup>14</sup>



Dans chacun des cas, nous avons mis en relation de façon simultanée toutes les variables présentées à chaque section. Les résultats présentés ici représentent l'impact d'être une femme sur la propension à vivre des situations problématiques, en contrôlant pour d'autres éléments. Par exemple, il est possible que la différence entre les hommes et les femmes pour la conciliation travail-famille soit dans les faits liée à l'âge des répondants : si parmi les femmes qui vivent ce problème ce sont en fait les plus jeunes d'entre elles qui le vivent, ce

<sup>14</sup> La variable dépendante est une dichotomique, codée 1 lorsque le répondant dit avoir vécu au moins une fois la situation, ou vivre au moins parfois le sentiment, et 0 si ce n'est jamais le cas. Les variables indépendantes utilisées pour contrôler, outre le sexe du répondant, sont sa fonction, son âge, le nombre d'heures investies et le nombre de mandats. Le fait d'avoir ou non une autre occupation est seulement utilisé pour la conciliation. Les tableaux dont est tiré ce graphique sont présentés à l'Annexe B.

n'est peut-être pas tant parce qu'elles sont des femmes mais plutôt parce qu'elles sont jeunes que cela aura un impact. Lorsqu'il n'y a pas de résultat, c'est qu'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes dans notre étude concernant cette situation. Cela ne signifie pas que cette situation n'est pas vécue ; simplement, elle n'est pas plus souvent vécue par l'un que par l'autre.

Ainsi, le fait d'être un homme ou une femme ne semble pas être un élément déterminant lorsqu'il est question de conciliation travail/famille, du moins dans notre étude. Par contre, l'impact se maintient pour ce qui est de la conciliation travail/travail : être une femme augmente de 8 points (sur une échelle de 100) la probabilité de vivre des difficultés de conciliation travail/travail.

La question du doute concernant les capacités, chez les femmes, a été observée précédemment. Elle demeure importante. Les femmes y sont plus sensibles que les hommes dans toutes les catégories, qu'il s'agisse de l'impression de manquer d'information ou de formation, d'un sentiment d'impuissance ou de l'impression de ne pas être à la hauteur. En ce qui concerne cette dernière situation problématique, notons que le fait d'être une femme augmente de 17 points la probabilité de vivre ce sentiment.

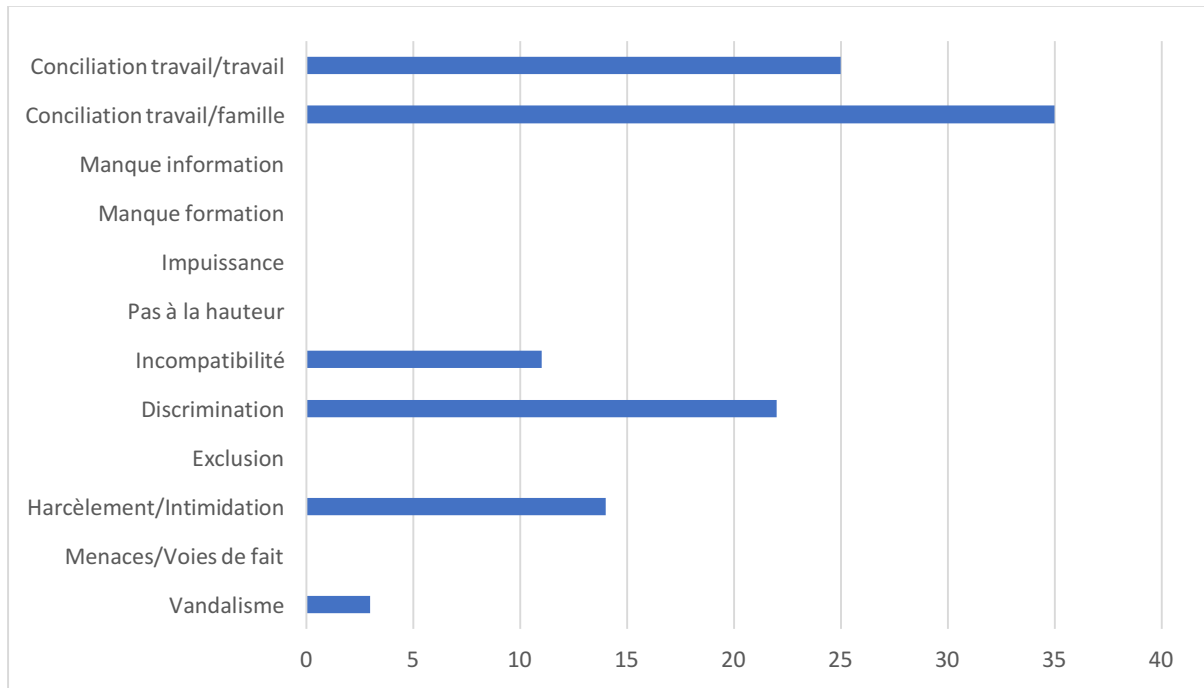
Si elles ne sont pas plus susceptibles de vivre un sentiment d'incompatibilité, la probabilité qu'elles vivent de la discrimination, de l'exclusion ou du harcèlement et de l'intimidation est cependant relativement plus forte que pour les hommes, entre 12 et 15 points selon les situations. Par contre, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes concernant les questions des menaces et voies de fait, de même que celle du vandalisme.

### L'âge : une autre caractéristique à ne pas sous-estimer

D'autres caractéristiques étaient incluses dans les analyses, mais elles n'ont pas toutes un effet très important, ou très clair. Par exemple, la différence entre les conseillers ou conseillères et les maires ou mairesses est ambiguë. Ainsi, si les conseillers et conseillères sont plus susceptibles de manquer d'information ou de se sentir exclu(e)s, ils sont par contre *moins* susceptibles de vivre du harcèlement ou de l'intimidation, des menaces ou du vandalisme.

Cependant, l'âge constitue une des caractéristiques importantes dont l'impact ne doit pas être sous-estimé. Nous n'avons pu, pour cette étude, sélectionner seulement les jeunes de la relève puisqu'ils étaient trop peu nombreux à avoir répondu au sondage. Nous avons dû ajouter à cette catégorie les jeunes de 35 à 44 ans. Malgré cela, il y a encore une différence, parfois importante, entre les « jeunes » et les autres répondants, et ce sur plusieurs des situations problématiques étudiées. La Figure 22 présente un récapitulatif des douze situations problématiques présentées dans ce rapport, comme c'était le cas pour la Figure 21. Cependant, cette fois, c'est l'impact d'être plus jeune sur la propension à vivre des situations problématiques qui est observé.

Figure 22 : L'effet d'avoir moins de 45 ans sur la propension à vivre des situations problématiques par rapport aux élu(e)s de 45 ans et plus<sup>15</sup>



Un des aspects les plus intéressants chez les jeunes concerne sans doute *l'absence* d'effet pour les situations liées aux doutes quant à la capacité. Les plus jeunes élu(e)s ne doutent pas plus d'eux-mêmes que les autres. Par contre, concilier leur fonction avec leur vie est plus problématique, et ils sont plus susceptibles de vivre certaines des situations de violence.

<sup>15</sup> La variable dépendante est une dichotomique, codée 1 lorsque le répond dit avoir vécu au moins une fois la situation, ou vivre au moins parfois le sentiment, et 0 si ce n'est jamais le cas. Les variables indépendantes utilisées pour contrôler, outre l'âge du répondant, sont son sexe, sa fonction, le nombre d'heures investies et le nombre de mandats. Le fait d'avoir ou non une autre occupation est seulement utilisé pour la conciliation. Les tableaux dont est tiré ce graphique sont présentés à l'Annexe B.

## L'importance du réseautage pour contrebalancer les situations problématiques

Les solutions soulevées par les élu(e)s portaient principalement sur la question de la violence psychologique ou physique. L'importance de la formation, ici, est cruciale. D'un côté, on insiste sur le fait qu'on doit mieux informer les citoyens des rôles et responsabilités des élu(e)s, entre autres. De l'autre, on met l'accent sur les formations offertes aux élu(e)s, se questionnant entre autres sur la possibilité d'ajouter un volet portant sur les situations difficiles mentionnées dans ce rapport et surtout sur la façon d'y faire face.

Parmi les commentaires positifs relevés dans le questionnaire, soulignons l'importance du réseautage. Le réseautage constitue une part incontournable de la vie politique, et le niveau municipal ne fait pas exception. Andrew (2005), dans son étude sur l'impact des fusions municipales sur les femmes, reprend la démonstration de Brais et Frohn (2002) sur l'importance qu'a eu, au Québec, le réseautage entre les femmes, les groupes de femmes, et les féministes universitaires, entre autres, pour générer un intérêt concernant l'égalité hommes/femmes au niveau municipal.

Même pour se lancer en politique, le réseautage joue un rôle essentiel : l'intérêt pour la politique et les affaires municipales n'étant pas toujours suffisant, l'encouragement de notre réseau à tenter l'expérience peut faire la différence. Ainsi, un réseau important et surtout stimulant sur le plan politique peut amener certaines personnes à considérer poser leur candidature pour les élections municipales. Selon Van Assendelft (2014), cela va encore plus loin : il s'agit de la clé d'une représentation plus équitable. En effet, selon elle, 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. Selon une étude menée par le groupe Femme et politique municipale de l'Estrie en 2008, seulement 6 % des élus ont rejoint le conseil municipal par choix personnel (sans être recruté), contre 30 % chez les élues. Ceci indique que les hommes se font davantage recruter que les femmes. Toutefois, l'étude indique aussi que certaines femmes éprouvent un certain malaise à se faire approcher pour devenir candidate, puisque qu'elles auraient le sentiment d'avoir une « dette » envers le recruteur (CSF 2012).

La multiplication des regroupements de femmes a certainement aidé au réseautage au fil des ans. En 1996, Tardy notait que « la majorité des mairesses (62%) ont milité dans des organisations non partisans comparativement à 39% des maires ; parmi les mairesses engagées dans des organisations bénévoles, la majorité d'entre elles (58%) ont œuvré dans des groupes de femmes (...). C'est là un profil très différent des maires qui, contrairement aux mairesses, passent moins par diverses organisations pour évoluer en politique et, lorsqu'ils le font, se retrouvent dans des organisations différentes telles que les chambres de commerce et les associations sportives » (Tardif 1996, p.10 dans CSF 2000, p.14). Depuis, les groupes de femmes se sont multipliés<sup>16</sup>, ce qui augmente d'autant les possibilités de recrutement de femmes, par des femmes.

---

<sup>16</sup> Le Conseil du statut de la femme en recense 771 sur son site Internet : <https://www.csf.gouv.qc.ca/le-conseil/rep-des-groupes-de-femmes/>

Notons les nombreuses initiatives en ce sens mises sur pied notamment grâce au programme *À égalité pour décider* du Secrétariat à la condition féminine, dont plusieurs mettaient l'accent sur les activités de mentorat ou de réseautage. Pensons par exemple au Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec qui a mis sur pied la campagne « Je me lance en 2013 » pour inciter les femmes à faire le saut en politique.

Si ces initiatives permettent de pallier aux problèmes de confiance de certaines élues, elles peuvent aussi jouer un rôle lorsqu'il est question de violence physique ou psychologique. Rappelons que les répondant(e)s au questionnaire ont été très nombreux à mentionner l'accompagnement comme étant une solution lorsque ces problèmes sont vécus.

\*\*\*\*\*

Les difficultés vécues en cours de mandat sont nombreuses. Ce rapport fait un état d'un certain nombre d'entre elles, mais d'autres auraient certainement pu être incluses. Les analyses présentées permettent à tout le moins de mettre le doigt sur certaines caractéristiques qui augmentent la probabilité de vivre ces difficultés. Dans les petites municipalités membres de la Fédération québécoise des municipalités, être une femme est l'une de ces caractéristiques, et ce pour plusieurs des situations problématiques abordées dans ce rapport.

## Annexe A - Le questionnaire

### 1- Vous êtes :

- Une femme
- Un homme
- Je préfère ne pas répondre

### 2- Vous êtes :

- Mairesse/Maire
  - Conseillère/Conseiller
  - Aucune de ces réponses
- EXCLURE**

### 3- Dans quelle catégorie d'âge êtes-vous?

- 18-24 ans
- 25-34 ans
- 35-44 ans
- 45-54 ans
- 55-64 ans
- 65-74 ans
- 75 ans et plus
- Je préfère ne pas répondre

### 4- Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous ayez complété?

- Primaire / secondaire
- Collégial / Professionnel
- Universitaire premier cycle (Baccalauréat)
- Universitaire cycles supérieurs (Maîtrise ou Doctorat)
- Je préfère ne pas répondre

### 5- Excepté le conseil municipal, avez-vous déjà participé à d'autres conseils d'administration parmi les choix suivants? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.

- C.A. d'un organisme à but non lucratif
- C.A. d'une entreprise privée
- C.A. d'une coopérative
- C.A. d'une commission scolaire
- Un autre conseil en politique provinciale ou fédérale
- Autre, précisez : \_\_\_\_\_
- Je préfère ne pas répondre

**6-Combien d'heures estimez-vous consacrer à vos tâches d'élue(e)?**

- Moins de 15 heures
- De 15 à 30 heures
- Plus de 30 heures
- Je préfère ne pas répondre

**7- Avez-vous une autre occupation?**

- Oui, temps plein
- Oui, temps partiel (moins de 30h/semaine)
- Non PAQ 9
- Je préfère ne pas répondre PAQ 9

**8- Quelle est votre autre occupation?**

- Étudiant(e)
- Travailleur/se autonome
- Employé(e)
- Autre, précisez : \_\_\_\_\_
- Je préfère ne pas répondre

**9- Vous êtes une élue d'une municipalité de :**

- Moins de 2000 habitants
- De 2000 à 9 999 habitants
- De 10 000 à 24 999 habitants
- De 25 000 à 50 000 habitants
- De plus de 50 000 habitants

**10- Lors de votre dernière élection, avez-vous été élu(e) sans opposition?**

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

**11- Le mandat municipal que vous remplissez actuellement est-il votre...**

- Premier mandat
- Deuxième mandat
- Troisième ou plus
- Je préfère ne pas répondre

**12- Quelle est la proportion d’hommes et de femmes sur votre conseil municipal?**

- Moins de 25 % de femmes
- Entre 25 et 50 % de femmes
- 50 % et plus de femmes
- Je préfère ne pas répondre

**13- La mairie de votre municipalité est actuellement occupée par…?**

- Un homme
- Une femme
- Je préfère ne pas répondre

**14- Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s’applique.**

	En campagne électorale	Comme élu(e) d’une municipalité	Sur un autre CA
Discrimination	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Exclusion	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Harcèlement psychologique ou intimidation	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Menaces ou voies de fait	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Vandalisme	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+

**15- Pouvez-vous décrire une ou des situations vécues en tant qu’élu(e) liées à l’une ou l’autre de ces catégories? Si vous n’avez pas vécu l’une de ces situations, vous pouvez passer à la question suivante.**

\_\_\_\_\_

Si rien n’est répondu : PAQ 16

Si il y a une réponse : PAQ 17

**16- Si vous viviez une situation problématique dans le cadre de vos fonctions d’élu(e) municipale, sauriez-vous à qui vous adresser pour formuler une plainte ou obtenir du soutien?**

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Tous ceux qui ont répondu à la question 16 peu importe la réponse : PAQ 25



**17- Avez-vous parlé à quelqu'un de ce que vous viviez?**

- Oui, j'ai porté plainte formellement
  - Oui, j'en ai parlé de façon informelle
  - Non
  - Je préfère ne pas répondre
- PAQ 20  
PAQ 21

**18- Quelle fonction occupe la ou les personne(s) à qui vous en avez parlé ou celle(s) à qui vous avez porté plainte?**

\_\_\_\_\_

**19- La situation s'est-elle améliorée grâce à l'action des personnes contactées?**

- Oui, un peu
  - Oui, je n'ai plus de problème
  - Non, aucunement
  - Je préfère ne pas répondre
- PAQ 21  
PAQ 21  
PAQ 21  
PAQ 21

**20- Pour quelle raison principale ne l'avez-vous pas fait?**

- Par crainte de représailles
- Faute de temps ou d'argent
- Sentiment d'absence de neutralité
- Je ne savais pas à qui m'adresser
- Autres, précisez : \_\_\_\_\_
- Je préfère ne pas répondre

**21- Est-ce que la ou les situations sont connues des autres élus ou élues municipales?**

- Oui, de tous
- Oui, de la majorité
- Oui d'une minorité
- Non, personne n'est au courant dans le conseil
- Je préfère ne pas répondre

**22-En considérant les problématiques que vous vivez ou avez vécu, croyez-vous que globalement votre participation aux réunions du conseil municipal en est affectée?**

- Oui
  - Non
  - Je préfère ne pas répondre
- PAQ 24  
PAQ 24

**23- En quelques mots, veuillez décrire de quelle façon votre participation est affectée :**

---

**24-Avez-vous déjà songé à quitter vos fonctions d'élue(e) à cause de cette problématique ou de ces problématiques?**

Oui

Non

Je préfère ne pas répondre

**25-Selon vous, quel serait le meilleur moyen pour prévenir ces situations problématiques?**

---

**26- En terminant, nous aimerions aborder un autre sujet. Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s'applique.**

	En campagne électorale	Comme élu(e) d'une municipalité	Sur un autre CA
Problèmes de conciliation travail/famille	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Problèmes de conciliation travail/travail	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque d'information général	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque de formation sur les rôles et responsabilités des élus	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Sentiment d'impuissance à changer les choses	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Incompatibilité avec d'autres élus ou employés de la mairie	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Impression de ne pas être à la hauteur	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours

**27- Est-ce que vous avez déjà vécu en tant qu'élue(e) une autre situation dont vous aimeriez nous faire part?**

---

**Merci de votre précieuse collaboration!**

## Annexe B : Les résultats des régressions

Figure 23 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à vivre des difficultés à concilier le rôle d'élu avec la famille ou le travail (régression logistique)

	Conciliation travail/famille	Conciliation travail/travail
Conseiller(ère)	-0.25 (0.23)	-0.35 (.25)
Femme	0.18 (0.19)	0.47 (0.19)*
Occupe un emploi par ailleurs	1.07 (0.21)*	2.06 (0.24)*
Investi au moins 15h/semaine	0.90 (0.23)*	0.67 (0.24)*
25-44 ans	1.67 (0.26)*	1.19 (0.26)*
1 <sup>er</sup> mandat	0.08 (0.18)*	-0.25 (0.19)*
Constante	-1.96 (.30)*	-2.38 (.33)*
N	662	662

\*Les variables indépendantes sont toutes des dichotomiques. La variable dépendante est aussi une dichotomique, codée 1 lorsque le répondant dit éprouver au moins parfois des difficultés avec la conciliation, et 0 si le répondant n'éprouve jamais de difficultés avec la conciliation.

\* Le graphique de l'effet des coefficients des variables « Femme » et « 25-44 ans » est présenté aux Figures 21 et 22

Figure 24 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à douter de ses capacités (régression logistique)

	Manque Information	Manque Formation	Impuissance	Ne pas être à la hauteur
Conseiller(ère)	0.43 (0.24)	-0.25 (.22)	0.18 (0.24)	-0.43 (0.22)
Femme	0.37 (0.17)*	0.38 (0.17)*	0.55 (0.20)*	0.75 (0.17)*
Investi au moins 15h/semaine	0.30 (0.20)	-0.01 (0.21)	0.48 (0.23)*	-0.01 (0.21)
25-44 ans	-0.04 (0.23)	0.05 (0.24)	0.18 (0.27)	-0.14 (0.25)
1 <sup>er</sup> mandat	0.46 (0.16)*	0.33 (.17)*	0.43 (0.18)*	0.40 (0.17)*
Constante	-1.09 (0.24)*	-0.72 (.24)*	0.22 (0.26)	-0.72 (0.24)
N	668	668	668	668

\*Les variables indépendantes sont toutes des dichotomiques. La variable dépendante est aussi une dichotomique, codée 1 lorsque le répond dit éprouver au moins parfois l'un de ces sentiments, et 0 si le répondant n'éprouve jamais le sentiment en question.

\* Le graphique de l'effet des coefficients des variables « Femme » et « 25-44 ans » est présenté aux Figures 21 et 22

Figure 25 : L'effet de certaines caractéristiques sur le sentiment d'incompatibilité (régression logistique)

	Sentiment d'incompatibilité
Conseiller(ère)	-.14 (0.22)
Femme	0.32 (0.17)
Investi au moins 15h/semaine	0.64 (0.20)*
25-44 ans	0.59 (0.24)*
1 <sup>er</sup> mandat	0.13 (0.16)
Constante	-0.21 (.23)
N	668

\*Les variables indépendantes sont toutes des dichotomiques. La variable dépendante est aussi une dichotomique, codée 1 lorsque le répondant dit éprouver au moins parfois un sentiment d'incompatibilité, et 0 si le répondant n'éprouve jamais ce sentiment.

\* Le graphique de l'effet des coefficients des variables « Femme » et « 25-44 ans » est présenté aux Figures 21 et 22

Figure 26 : L'effet de certaines caractéristiques sur la propension à subir une forme de violence psychologique ou physique (régression logistique)

	Discrimination	Exclusion	Harcèlement Intimidation	Menaces Voies de fait	Vandalisme
Conseiller(ère)	-0.05 (0.29)	1.17 (0.36)*	-0.53 (0.23)*	-0.57 (0.27)*	-1.14 (0.56)*
Femme	0.54 (0.23)*	0.81 (0.26)*	0.50 (0.19)*	0.20 (0.23)	-0.22 (0.48)
Investi au moins 15h/semaine	0.75 (0.28)*	0.82 (0.29)*	0.72 (0.22)*	0.98 (0.28)*	1.26 (0.63)
25-44 ans	0.98 (0.28)*	0.21 (0.34)	0.55 (0.25)*	0.60 (0.31)	1.44 (0.54)*
1 <sup>er</sup> mandat	0.11 (0.23)	0.09 (.26)	0.28 (0.18)	-.11 (0.22)	-1.41 (0.56)*
Constante	-2.53 (0.33)*	-3.73 (.40)*	-1.36 (0.26)	-1.94 (0.31)*	-3.22 (0.66)*
N	668	668	668	668	668

\*Les variables indépendantes sont toutes des dichotomiques. La variable dépendante est aussi une dichotomique, codée 1 lorsque le répondant dit avoir vécu au moins une fois l'un de ces problèmes, et 0 si le répondant n'a jamais vécu ce problème.

\* Le graphique de l'effet des coefficients des variables « Femme » et « 25-44 ans » est présenté aux Figures 21 et 22

## Références

Andrew, Caroline, 2005, « Les fusions municipales : ouvertures ou obstacles pour les femmes? » dans Dominique Masson (dir.) *Femmes et politiques : l'État en mutation*, Presses de l'Université d'Ottawa, 295 p.

Briggs, Jacqui, 2000, « What's in it for women ? The motivations, expectations and experiences of female local councillors in Montréal, Canada and Hull, England », *Local Government Studies*, vol.26, n° 4, p. 71-84.

Brooks, Deborah Jordan, 2013, *He Runs, She Runs: Why Gender Stereotypes Do Not Harm Women Candidates*, Princeton University Press, 240 p.

Champagne, Patrick (MAMROT), 2009, « Femmes et élections municipales 2009 », URL [http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/pub/elections/bilan\\_statistique.pdf](http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/pub/elections/bilan_statistique.pdf)

Conseil des Montréalaises, 2017, *La conciliation famille-travail : un défi de taille pour les élu.es de Montréal*, URL [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons\\_montrealaises\\_fr/media/documents/cm\\_avis\\_cft\\_montage\\_imp\\_page.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/cm_avis_cft_montage_imp_page.pdf)

Conseil du statut de la femme, 2017, URL [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence\\_femmes\\_politique\\_municipale\\_2016.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence_femmes_politique_municipale_2016.pdf)

Conseil du statut de la femme, 2012, URL <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/la-sous-representation-des-femmes-dans-les-municipalites-aux-conseils-municipaux-et-dans-les-mairies.pdf>

Cool, Julie, 2011, « Les femmes au Parlement », *Études générales de la Bibliothèque du Parlement*, <https://bdp.parl.ca/content/lop/ResearchPublications/2011-56-f.htm#a2>

Cormier, François, 2016, « Une halte-garderie pendant les séances du conseil municipal de Montréal », *Radio-Canada*, 13 avril, URL : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/775727/conseil-municipal-seances-arrondissement-ville-marie-halte-garderie-conciliation-travail-famille>

Dolan, Kathleen, 2014, *When Does Gender Matter?*, Oxford University Press, 256 p.

Dostie-Goulet, Eugénie et Jean-Herman Guay, 2013, « La politique positive : un levier pour susciter l'intérêt envers la politique chez les jeunes », *Politique et Sociétés*, vol 32, no. 2, p.67-88

Dostie-Goulet, Eugénie, André Blais, Patrick Fournier et Elisabeth Gidengil, 2013, « L'abstention sélective, ou pourquoi certains jeunes qui votent au fédéral bouddent les élections municipales », *Revue canadienne de science politique*, vol 45, no.4, p.909-927

Emploi-Québec, 2016, Informations sur le marché du travail, URL : [http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_chiffres-cles-emploi\\_2016.pdf](http://www.emploi Quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_chiffres-cles-emploi_2016.pdf)

Ferembach, Catherine (Secrétariat à la condition féminine), 2015, *Femmes et politique municipale*, URL : [https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2015/09/vendredi\\_15h30Femmes\\_et\\_politique-municipale.pdf](https://www.fqm.ca/wp-content/uploads/2015/09/vendredi_15h30Femmes_et_politique-municipale.pdf)

GFPD – Groupe femmes politique et démocratie, 2014, URL : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Memoire-Groupe-Femmes-Politique-Democratie.pdf>

GFPD – Groupe Femmes, politique et démocratie, 2017, URL : <http://www.gfpd.ca/formations/nos-formations>

Gidengil, Elisabeth et Richard Vengroff, 1997, « Representational Gains of Canadian Women or Token Growth ? The Case of Quebec's Municipal Politics », *Canadian Journal of Political Science*, vol.30, n° 3, p. 513-537.

Houde, Stéphanie (MAMROT), 2013, « Femmes et élections municipales 2013 - incluant une évolution depuis 1980 », URL : [http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/Stat\\_2013\\_femmes.pdf](http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/Stat_2013_femmes.pdf)

Institut de la statistique du Québec, 2017, *État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2016*. URL : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2016.pdf>

Lawless, Jennifer L., 2012, *Becoming a candidate. Political ambition and the decision to run for office*, Cambridge University Press

MAMROT, 2013, URL : [http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/pub/elections/statistiques\\_elections\\_2013\\_candidat\\_elus.pdf](http://www.electionsmunicipales.gouv.qc.ca/pub/elections/statistiques_elections_2013_candidat_elus.pdf)

MAMOT, 2016, URL : <http://www.mamot.gouv.qc.ca/publications/bulletin-muni-express/2016/n-9-28-juin-2016/autres-dispositions-particulieres/>

Nadeau, Jessica, 2012, « Finances municipales – Les villes font face à un nombre croissant de responsabilités », *Le Devoir*, 5 mai, URL : <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/349115/les-villes-font-face-a-un-nombre-croissant-de-responsabilites>

Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec, 2013, URL : [http://www.reseautablesfemmes.qc.ca.heb5c.sogetel.net/wp-content/uploads/2015/01/Communique\\_Rseau\\_Lancement-Capsule-Parcours.pdf](http://www.reseautablesfemmes.qc.ca.heb5c.sogetel.net/wp-content/uploads/2015/01/Communique_Rseau_Lancement-Capsule-Parcours.pdf)

Secrétariat à la condition féminine, 2012, *Sondage auprès d'élues municipales au regard de problèmes de discrimination ou d'exclusion vécus dans le cadre de leurs fonctions, Faits saillants*



Sheinck, Julie, 2012, *Femmes et pouvoir – Au cœur des décisions*. URL : [http://www.recif02.com/data/images/PDF/Memoires/Portrait\\_regional\\_des\\_elues\\_municipales.pdf](http://www.recif02.com/data/images/PDF/Memoires/Portrait_regional_des_elues_municipales.pdf)

Shvedova, Hadezhda, 2002, « Obstacles à la participation des femmes au parlement » dans Marie-Josée Protais, *Les femmes au parlement : au-delà du nombre*, International IDEA (International Institute for Democracy and International Assistance), Paris, p. 19-62.

Statistiques Canada, 2017, URL : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor07b-fra.htm>

Table de concertation du Bas-Saint-Laurent, 2012, *Réflexion pour le maintien en poste des élues municipales*, [http://www.femmes-bsl.qc.ca/medias/File/Le\\_maintien\\_en\\_poste\\_des\\_elues\\_municipales.pdf](http://www.femmes-bsl.qc.ca/medias/File/Le_maintien_en_poste_des_elues_municipales.pdf)

Tardy, Eveline, Anne-Marie Gingras, Ginette Legault et Lyne Marcoux, 1984, « La politique : un monde d'homme ? Une étude sur les mairesses du Québec », *Revue canadienne de science politique*, vol.17, n° 2, p. 402-404.

Tardy, Eveline et Guy Bédard, 1997, « Les mairesses des villes et les mairesses des municipalités rurales au Québec », *Recherches féministes*, vol.10, no 2, p.127-136, URL : <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/1997-v10-n2-rf1656/057939ar/>

Tardy, Evelyne, 2002, *Les femmes et les conseils municipaux du Québec*, Hurtubise HMH.

Tremblay, Manon, 2014, « Être candidates aux élections municipales et législatives : des courses de haies qui s'apparentent ? », *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 23, no.2, p. 38-58

Van Assendelft, Laura, 2014 “Entry-Level Politics? Women as Candidates and Elected Officials at the Local Level” dans Sue Thomas et Clyde Wilcox (dir.) *Women and Elective Office*, Oxford University Press, 384 p.

Vie publique 2016, *Quels principes régissent les élections municipales ?* URL <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/collectivites-territoriales/democratie-locale/quels-principes-regissent-elections-municipales.html>