CRC - 010M
La place des femmes en politique

On voit loin pour notre monde

Mémoire sur la place des femmes en politique

Commission des relations avec les citoyens

7 décembre 2017

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

Fondée en 1944, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) s'est établie comme un acteur crédible qui, par ses actions, vise constamment à défendre l'autonomie du milieu municipal et à favoriser le développement de l'ensemble des régions du Québec.

Comptant plus de 1 000 municipalités locales et municipalités régionales de comté (MRC) membres, la FQM s'appuie sur une force de 7 000 élus. Ses structures décisionnelles et consultatives, dont son conseil d'administration, ses cinq commissions permanentes et son assemblée des MRC, lui permettent de prendre des positions visant le développement durable du territoire québécois.

MISSION

- Représenter les intérêts des municipalités locales et régionales en assumant un leadership politique et stratégique.
- Soutenir les municipalités dans leurs champs de compétence actuels et futurs.
- Conjuguer les forces des territoires ruraux et urbains pour assurer le développement durable des régions du Québec.

VISION

La Fédération québécoise des municipalités est le leader politique et stratégique des municipalités locales et régionales, la source de référence et l'interlocuteur incontournable en matière de questions municipales, et ce, en cohésion avec les intérêts de ses membres et la diversité des territoires.

VALEURS

- La concertation dans l'action;
- Le respect de la diversité des territoires;
- La qualité des interventions et des services.

INTRODUCTION

La situation de la place des femmes en politique municipale est un sujet de première importance pour la Fédération québécoise des municipalités (FQM). Ainsi en septembre 2016, la FQM signait avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF) une entente en matière d'égalité entre les femmes et les hommes visant une progression de la culture égalitaire au sein de sa structure et de son membership. La première action de la FQM aura été la mise en place du comité *Femmes et politique municipale* formé de six membres représentant les élues et élus municipaux dont le mandat est l'analyse des enjeux reliés à l'engagement des femmes en politique municipale. Le comité appuie le travail de la permanence relativement à l'entente qui unit la FQM au SCF afin d'accroître la participation des femmes en politique municipale.

Un des premiers gestes du comité, appuyé par le conseil d'administration de la FQM, a été la création d'un nouveau prix remis lors du Congrès annuel de la FQM reconnaissant l'engagement remarquable d'une femme en politique municipale. Cette distinction a été nommée Prix Elsie Gibbons, en l'honneur de madame Elsie Gibbons première mairesse de l'histoire du Québec et reconnue comme une femme courageuse, engagée et inspirante. Elle a été mairesse de Portage-du-Fort, municipalité de 500 habitants, de 1953 à 1971, et préfète du Comté de Pontiac de 1959 à 1961. Son engagement a contribué à paver la voie pour les femmes qui s'engagent aujourd'hui en politique municipale. Ce prix est donc remis à une élue municipale dont l'engagement a favorisé un maintien ou des avancées en regard de la place des femmes au sein de la société québécoise et, particulièrement, au sein de la sphère politique municipale, ce qui ne peut qu'encourager d'autres femmes à s'impliquer également.

Des ententes avec les tables régionales de groupes de femmes ainsi que le Groupe Femmes, Politique et Démocratie ont été conclues afin que soient réalisées des actions favorisant l'implication des femmes en politique municipale et, plus précisément, des activités de sensibilisation en vue des élections municipales de novembre 2017.

Les résultats des dernières élections municipales sont encourageants pour ce qui est de la progression des femmes élues au sein des conseils des municipalités, mais il y a encore beaucoup à faire pour atteindre une réelle parité. De 32,1 % d'élues au poste de conseiller et 17,6 % d'élues à la mairie aux élections de 2013, nous comptons en 2017, 34,5 % de femmes au poste de conseiller et 18,8 % d'élues à la mairie.

Ainsi, afin de mieux cibler les interventions pour accroître la participation des femmes en politique municipale, la FQM a sondé l'ensemble de ses membres au printemps 2017 sur leurs préoccupations vécues en tant qu'élues et élus.

Les résultats de ce sondage sont plus que révélateurs sur les difficultés vécues par les femmes et ce qui constitue des freins à leur implication en politique municipale, tout comme en politique provinciale. C'est donc sur la base des réponses de ses membres au sondage sur les préoccupations des élues et élus que la FQM répondra aux questions de la Commission sur la place des femmes en politique.

Les préoccupations des femmes élues

Un sondage effectué auprès des membres de la FQM par la chercheure Eugénie Dostie-Goulet de l'Université de Sherbrooke, pour le compte du comité *Femmes et politique municipale* de la FQM, réalisé au printemps 2017, a permis de mesurer et quantifier les grandes difficultés liées à l'exercice du rôle d'élu municipal.

L'échantillon était de 679 répondants (maires, mairesses, conseillers, conseillères), soit un peu plus de 10 % des élues et élus de la FQM. Un échantillon d'une telle taille possède une marge d'erreur de 3,8 %.

La revue de la littérature, précédant la tenue du sondage, a permis de définir les difficultés vécues par les femmes en politique municipale sous les quatre situations problématiques suivantes :

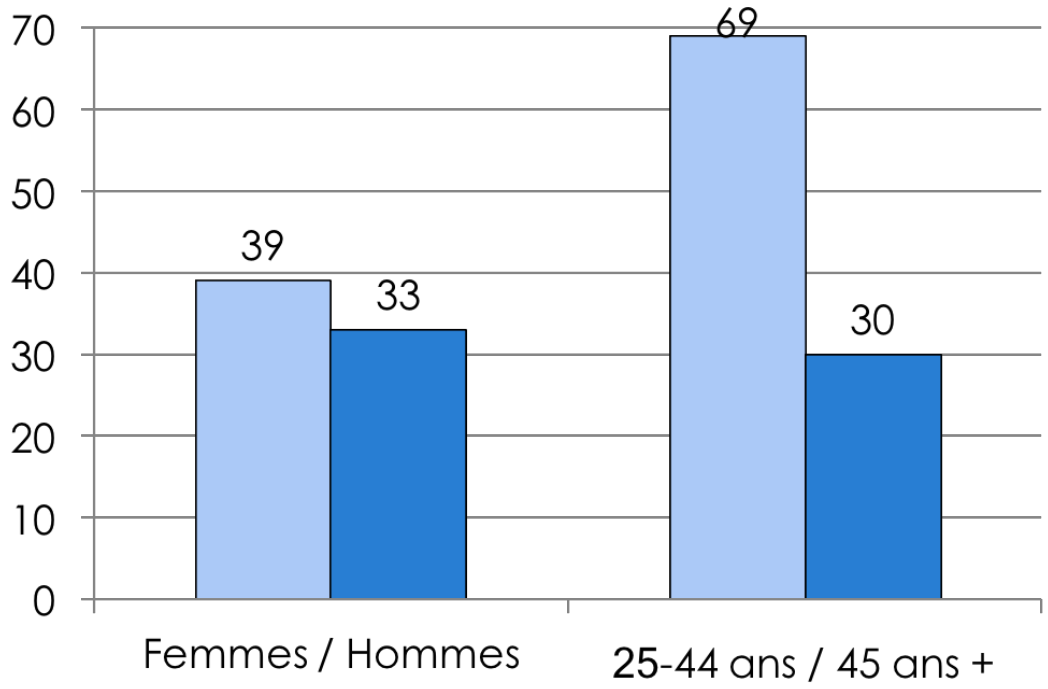
- La difficulté à concilier famille et travail;
- Les doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élue;
- L'aspect conflictuel de la politique;
- La discrimination et autre type de violence psychologique ou physique.

Le sondage visait à vérifier si ces situations s'appliquaient aux élues et élus membres de la FQM et si le vécu était différent pour les hommes et les femmes. La chercheure a également vérifié si d'autres caractéristiques pouvaient jouer un rôle.

1 La difficulté à concilier famille et travail

Les premières difficultés évaluées ont été celle de concilier le rôle d'élue ou élu avec les tâches reliées à la vie familiale et celle de la conciliation entre le travail d'élue ou élu et celui de travail à l'extérieur puisque la plupart des élues ou élus représentés par la FQM occupent un autre emploi. De manière surprenante, on ne retrouve pas de différences majeures entre les hommes et les femmes pour ce qui est de la conciliation travail/famille, mais la différence se trouve au niveau de l'âge : 36 % des élues et élus de moins de 45 ans disent vivre souvent, ou toujours, des difficultés de conciliation travail/famille. Quant à la conciliation travail/travail, elle est vécue plus souvent par les femmes que les hommes. Ainsi, les difficultés de conciliation ne sont pas le propre des femmes, mais semblent tout de même un peu plus importantes pour elles.

Pourcentage d'élues et élus qui affirment avoir au moins parfois de la difficulté à concilier travail/famille



Pistes de solution

La garde des enfants

Afin de faciliter la conciliation travail/famille et travail/travail plusieurs répondants ont souhaité des ajustements quant aux horaires des rencontres notamment celles tenues en soirée ou en fin de journée ce qui entre en conflit avec la fin des classes ou du service de garde ainsi que la période de présence auprès des enfants avant le coucher.

L'aménagement d'espaces pour les enfants sur place à la municipalité lors des conseils ou la possibilité de défrayer les frais de garde nécessaires durant les rencontres seraient des conditions facilitantes à l'exercice du rôle d'élues ou élus.

Les congés parentaux

Par ailleurs, un autre frein à l'implication des jeunes femmes en politique est l'absence de congés parentaux. De la souplesse a été accordée quant à la période d'absence suite à un accouchement, mais plusieurs répondantes nomment vivre une pression de la part des collègues.

Le salaire

Le salaire peu élevé des élues et élus des municipalités de moyenne et petite taille est également nommé comme un frein puisqu'il ne peut constituer la seule source de revenu. Ainsi, si la personne élue n'est pas à la retraite, elle doit occuper un autre emploi majoritairement à temps

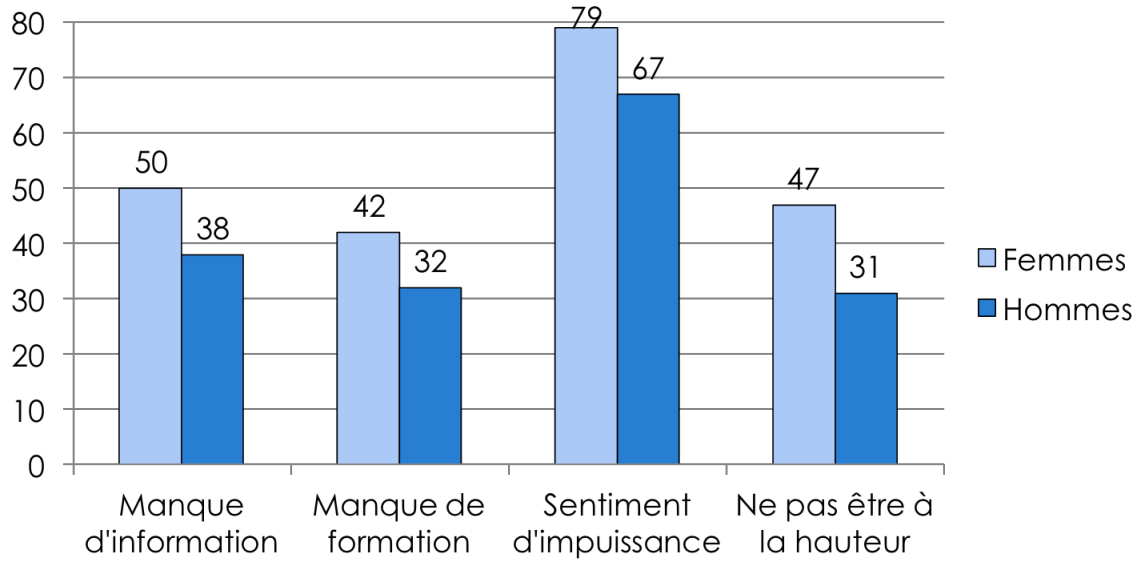
plein. La reconnaissance du rôle d'élue et élu, notamment auprès de la population, permettrait que soit accordé un salaire plus respectable lié à la fonction et représentatif de la lourdeur de la tâche. Malgré le fait que la *Loi 122* accordant plus de pouvoir aux municipalités ait délégué cette compétence aux élues et élus municipaux, l'exercice de ce droit est politiquement très difficile.

2 Les doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élu ou d'élue

Les personnes élues sont nombreuses à considérer qu'elles manquent de ressources pour bien faire leur travail. Le manque d'information, le manque de formation, le sentiment d'impuissance et l'impression de ne pas être à la hauteur ont été mesurés.

Dans tous les cas, les femmes sont toujours un peu plus nombreuses à mentionner vivre ces difficultés. Parfois, le fait de réaliser un premier mandat augmente ces difficultés par rapport aux élues et élus possédant plus d'expérience.

Les doutes quant à la capacité à faire son travail en %



La formation est assurément une des réponses clés comblant une partie des besoins ressentis. Plusieurs formations existent déjà, il faudrait voir si les femmes qui vivent ce sentiment n'osent pas s'y inscrire en raison des coûts et des ressources limitées de leurs petites municipalités ou encore que l'inscription à la formation ne soit pas encouragée lorsque les élus au conseil municipal y sont depuis plusieurs mandats.

Piste de solution

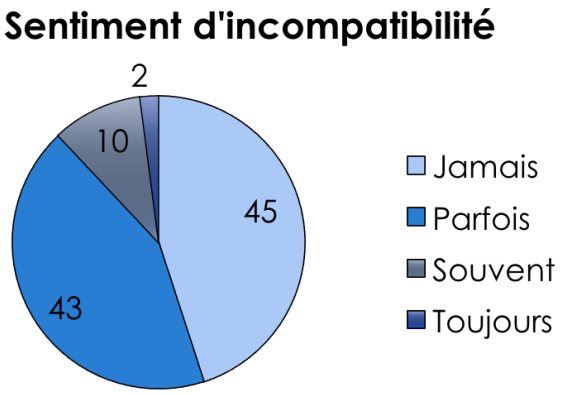
La formation

Afin de pallier ce constat troublant nommé par les femmes élues qui sont habitées par le sentiment d'impuissance, par l'impression de ne pas être à la hauteur et qui doutent de leurs compétences, même au-delà d'un deuxième mandat, l'offre de formation spécifique et adaptée à cette clientèle serait à développer. Des formations non mixtes pourraient également être offertes afin que celles-ci répondent au développement du sentiment de compétence.

3 L'aspect conflictuel de la politique

Plus de la moitié des élues et élus, soit 55 %, disent ressentir au moins parfois un sentiment d'incompatibilité avec d'autres élues et élus ou employés et employées, mais la différence entre les hommes et les femmes n'est pas notable.

Les défis liés au climat de travail entre les élues et les élus, avec le maire ou la mairesse, avec la direction générale et avec la MRC



Tel qu'il est mentionné dans le rapport de la chercheure Dostie-Goulet analysant les résultats du sondage, « le sentiment d'incompatibilité n'est pas à négliger lorsqu'il est question des situations problématiques vécues par les élues et élus. La gestion d'une municipalité est une affaire d'équipe. Un climat de travail difficile peut être suffisamment démotivant pour amener certaines personnes à quitter, ou à ne pas se présenter si elles constatent la situation préalablement ». En ce sens, ce commentaire d'une élue est très illustratif : pour expliquer pourquoi cela se passe bien dans sa municipalité, elle mentionne « [qu']il n'y a pas non plus de lutte de pouvoir et [que] l'ensemble de l'équipe a une belle collaboration] ».

Pistes de solution

Partage d'outils et d'expériences

Plusieurs conseils municipaux se sont dotés d'un code d'éthique afin de prévenir un tel climat ou le résoudre lors qu'il est installé. Le partage de ces outils et expériences serait à privilégier ce que s'est engagé à faire le Comité *Femmes et politique municipale* de la FQM.

La formation

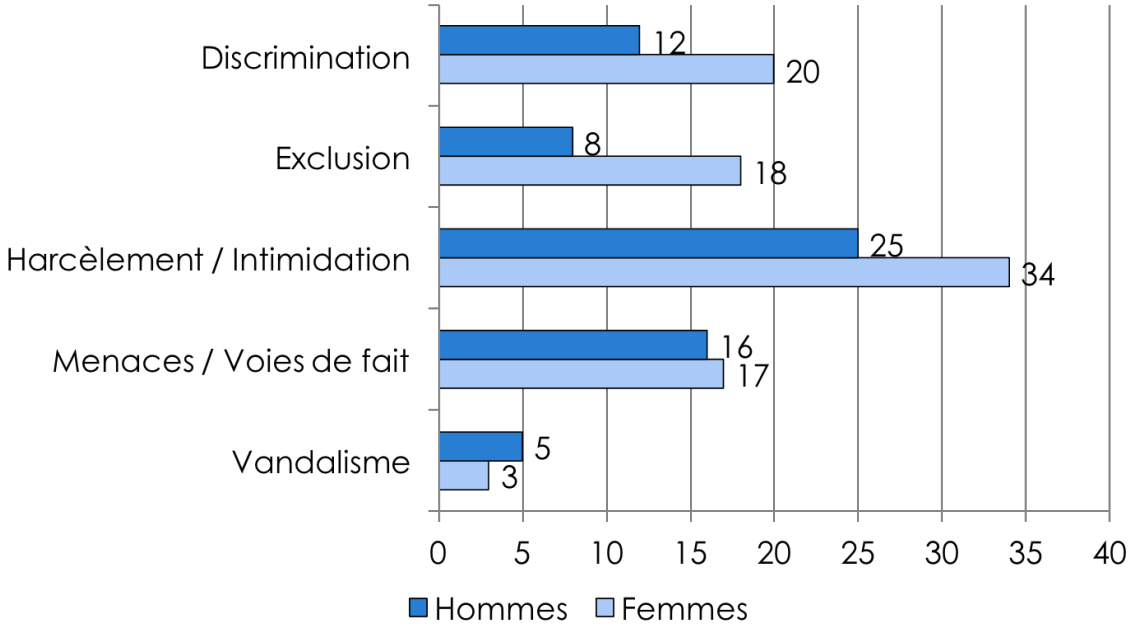
Également, la formation sur le rôle et les responsabilités des élues et élus est la voie par laquelle un tel climat pourra être amélioré. Ces formations offertes par les associations municipales devraient être rendues obligatoires.

4 La discrimination et autre type de violence psychologique ou physique

Plusieurs problématiques ont été évaluées sur cette thématique, la discrimination, l'exclusion, le harcèlement et l'intimidation, les menaces et les voies de fait ainsi que le vandalisme. En règle générale, ces difficultés sont vécues par une plus grande proportion de femmes que d'hommes sauf dans le cas du vandalisme et des menaces et voies de fait où la différence entre les deux sexes n'est pas marquée.

Ces situations peuvent prendre plusieurs formes, on peut parler de faire sentir aux femmes qu'elles sont moins compétentes : « Lors de ma première élection en 2009, un citoyen m'a exprimé s'interroger quant à savoir si une femme pouvait être assez sévère pour gérer une ville, des équipes de travaux publics » ou encore de les exclure de différentes manières en limitant l'information qu'on leur donne sur certains dossiers ou en les excluant de rencontres informelles où on en profite pour prendre des décisions.

Pourcentage d'élus disant avoir vécu au moins une fois ces problèmes



Toutes les formes de discrimination et de violence psychologique et physique sont inacceptables et doivent cesser, et ce, autant pour les femmes que pour les hommes. Les élus sondés proposent plusieurs pistes de solutions.

Pistes de solution

Tout d'abord, il faut faire connaître et valoriser les rôles et responsabilités des élus. Leurs tâches comportent de grandes responsabilités, mais ils restent des êtres humains et méritent le respect. La tolérance zéro envers les situations d'abus doit être prônée en plus d'encourager les personnes touchées et les témoins à déclarer les situations problématiques.

Un code d'éthique devrait être mis en place par chacune des municipalités.

Il est nécessaire d'offrir de l'information sur les lois qui encadrent les comportements répréhensibles dans le milieu municipal et connaître les ressources pour dénoncer ces situations, ainsi que sur la manière d'intervenir.

De la formation devrait également être développée afin d'offrir aux élus et élues des outils pour savoir comment agir avec des citoyens ou collègues au comportement agressant.

Une personne pourrait être nommée par le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire dont le mandat serait de recueillir les plaintes des élus et élues en cas de situation problématique et aurait le pouvoir d'intervenir.

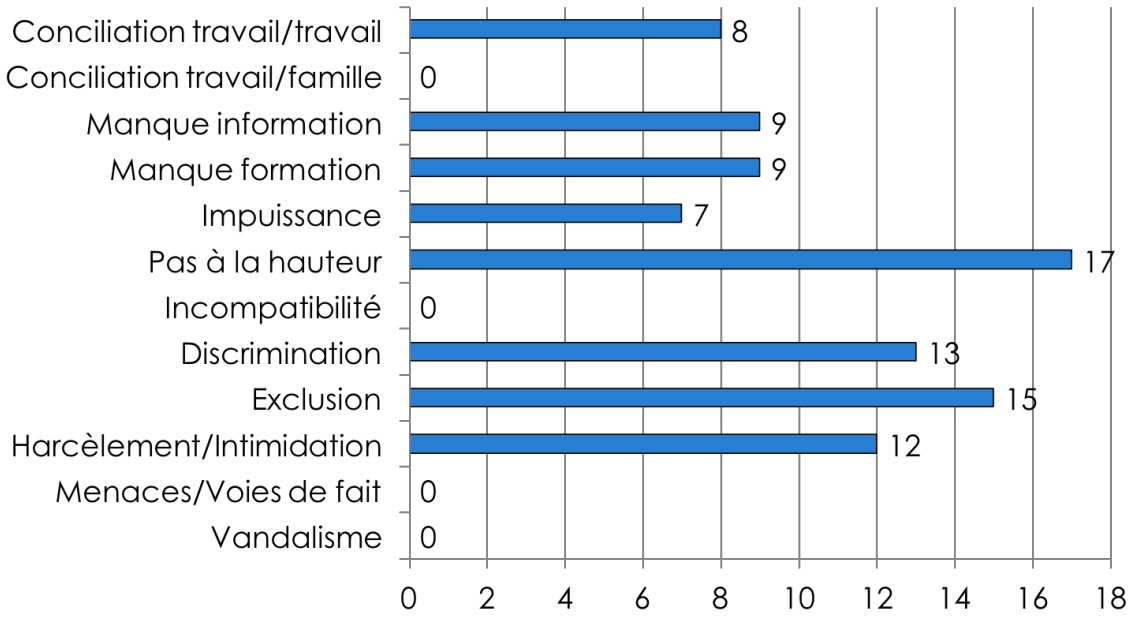
CONCLUSION

En résumé, dans les petites 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 en ce qui a trait à la conciliation notamment.

L'analyse des réponses selon l'âge en ce qui a trait au doute quant à sa compétence nous enseigne qu'il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes. Ceci nous permet de croire que ce sentiment d'incompétence ressenti plus fortement chez les femmes devrait s'estomper voir éventuellement disparaître avec l'arrivée de plus jeunes élues.

Le sondage a permis de mesurer la différence dans l'intensité des préoccupations vécues entre les hommes et les femmes. Le graphique suivant illustre bien cette différence.

L'effet d'être une femme sur la propension à vivre des situations problématiques



Le chiffre 0 nous indique qu'il n'y a pas d'écart entre les réalités vécues par les hommes et les femmes.

Il est frappant de lire que le sentiment de ne pas être à la hauteur, l'exclusion, la discrimination et le harcèlement/intimidation sont les difficultés les plus vécues par les femmes, et ce, malgré l'expérience d'un premier mandat.

Ainsi, afin de susciter l'implication de plus de femmes en politique municipale, comme en politique provinciale, il faut que des actions soient posées afin que les élues puissent davantage concilier leur rôle d'élue avec leur travail et leur famille.

Il faut également travailler collectivement à faire disparaître ce doute qui habite davantage les femmes en politique sur leur compétence tout comme les freins nommés par les élues qui limitent leur implication en politique municipale et que l'on peut certainement appliquer aux autres paliers de représentation politique.

Pour les membres de la Commission des relations avec les citoyens, la FQM a reformulé les commentaires et recommandations de ses membres, présentés dans ce mémoire, en sept recommandations qui s'adressent davantage à l'appareil gouvernemental et à ses pouvoirs d'intervention.

AINSI, EN CONCLUSION LA FQM RECOMMANDE :

Afin de concilier famille et travail

Recommandation n° 1 :

La FQM recommande que des outils de communication soient élaborés afin de sensibiliser les élus sur l'importance d'adopter des mesures de conciliation travail/famille et travail/travail dont l'ajustement des horaires de rencontres et des séances en fonction de la réalité des membres du conseil.

Recommandation n° 2 :

La FQM recommande que des mesures financières puissent être prévues pour les élus et élues lors d'une absence pour un congé parental.

Afin de dissoudre ces doutes quant à la capacité à bien faire son travail d'élu ou d'élue

Recommandation n° 3 :

La FQM recommande que des campagnes de sensibilisation visant spécifiquement les femmes soient conçues afin de renforcer leur sentiment de compétence.

Afin de contrer la discrimination et autre type de violence psychologique ou physique

Recommandation n° 4 :

La FQM recommande qu'une formation sur le comportement éthique soit rendue obligatoire.

Recommandation n° 5 :

La FQM recommande que soient réalisées des campagnes de sensibilisation grand public visant à faire connaître et valoriser les rôles et les responsabilités des élues et élus, notamment municipaux, auprès de la population.

Recommandation n° 6 :

La FQM recommande que des mesures incitatives soient mises en place afin d'offrir de la formation sur comment intervenir auprès des citoyens et collègues au comportement agressant.

Recommandation n° 7 :

La FQM recommande la nomination par le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire d'une personne qui aurait le mandat de recueillir les plaintes des élus et élues en cas de situation problématique et le pouvoir d'intervenir.