

## Réseau des jeunes mères au municipal



Proposition de modifications législatives favorisant la conciliation famille-travail des élu.e.s  
municipaux

Projet de loi n°57, la Loi visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves de leurs  
fonctions et modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal.

Commission de l'aménagement du territoire

Avril 2024

## Table des matières

1. Présentation du Réseau des Jeunes Mères au Municipal (RJMAM)
  2. Mise en contexte
  3. Exposé général
  4. Synthèse – Liste des recommandations du RJMAM
  5. Quatre recommandations pour une meilleure conciliation famille-travail au municipal
- Recommandation 1. La levée de l'assiduité et les ajustements au RQAQ
- i. L'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*
  - ii. Les travailleuses essentielles ont droit au RQAP
  - iii. La normalisation de la grossesse dans un contexte politique
  - iv. Les effets possibles sur la santé de la mère et de l'enfant
  - v. Le modèle des élu.e.s au fédéral
  - vi. Le modèle des élu.e.s au provincial : la levée de l'assiduité
  - vii. Les enjeux propres au municipal avec le RQAP
- Recommandation 2. La participation à distance au conseil municipal
- Recommandation 3. Le vote et le temps de parole par procuration
- Recommandation 4. Le fonds national pour le soutien aux élu.e.s en congé parental
6. Annexe 1 : Article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*
  7. Annexe 2 : Règlement fédéral régissant le congé parental des élu.e.s au fédéral
  8. Annexe 3 : Extrait du code d'éthique et de déontologie régissant la levée de l'assiduité des élu.e.s au provincial
  9. Annexe 4 : Modèles pour le vote à distance au conseil de ville
  10. Annexe 5 : Modèle de l'Ontario pour le vote par procuration ou « proxy voting »

# 1. Présentation du Réseau des Jeunes Mères au Municipal (RJMAM)



Le Réseau des Jeunes Mères au Municipal est un regroupement d'élues municipales, enceintes ou ayant de jeunes enfants, provenant de partout au Québec. Le RJMAM vise à améliorer la conciliation famille-travail pour tous les élu.e.s.

## Liste des signataires du mémoire :

Caroline Murray – Conseillère municipale de la ville de Gatineau

Charlie-Maude Giroux Bossé – Conseillère municipale de la ville de Gaspé

Christine Black – Mairesse d'arrondissement de Montréal-Nord, conseillère municipale de la ville de Montréal

Gabrielle Brisebois – Conseillère municipale de la ville de Montmagny

Jackie Smith – Conseillère municipale de la ville de Québec et cheffe de Transition Québec

Kaila A. Munro – Conseillère d'arrondissement Desmarchais-Crawford, Verdun Présidente de la commission de développement économique et urbain et l'habitation

Laure Letarte-Lavoie (Porte-Parole du RJMAM) – Conseillère municipale et présidente du comité exécutif de la ville de Sherbrooke

Mélanie Roldan – Conseillère municipale de la ville de Candiac

Marjolaine Mercier (Co porte-parole du RJMAM) – Conseillère municipale et membre du comité exécutif de la Ville de Longueuil

Rachel Fahlman – Conseillère municipale de la municipalité de St-Zéphirin-de-Courval

Virginie Dostie-Toupin – Conseillère municipale de la ville de Saint-Lambert

## 2. Mise en contexte

La conciliation famille-travail des élu.e.s municipaux est un enjeu d'actualité qui mérite toute notre attention. Que ce soit pour les élu.e.s, les potentiels et futurs élu.e.s ou leurs familles. Il est bien connu que les conseils municipaux de nos villes sont majoritairement constitués d'hommes de 50 ans et plus<sup>1</sup>. Toutefois, cet écart de proportion d'hommes versus de femmes tend à diminuer. Le nombre de femmes élues conseillères municipales étant passé de 26.6% en 2005 à 38.5% en 2021<sup>2</sup>. Il est nécessaire que le nombre de jeunes augmente aussi pour représenter toutes les catégories d'âge de la population. Une représentation plus juste de l'ensemble de la population avec davantage de femmes et de jeunes portés au pouvoir serait garant d'une démocratie représentative en santé. La représentativité étant une qualité d'une importance capitale dans les gouvernements de proximité que sont les municipalités. Plus nos décisions touchent le quotidien des gens, plus il est important de s'assurer de connaître les besoins de toutes les franges de la population. Or, ce désir de représentativité est mis à mal par la crise d'incivilité qui sévit dans notre environnement politique, le manque de relève et les conditions difficiles. Nous devons donc en tant que société, repenser le traitement des élu.e.s municipaux.

Effectivement, le milieu municipal québécois vit de nombreuses difficultés pour lesquelles il est impératif d'agir. Les démissions massives au sein des conseils municipaux à travers le Québec, en augmentation de 41% comparativement aux élections de 2017, donnent lieu à réfléchir sur les conditions d'exercice. Qu'ils s'agissent des climats de travail malsains faisant la une des journaux, les incivilités entre élu.e.s ou de la part de citoyens, tout cela rend la fonction particulièrement ardue et en démotive plus d'un. La conciliation famille-travail est aussi par ailleurs souvent citée comme obstacle en cours d'exercice de mandat<sup>3</sup>. Les preuves s'accumulent et démontrent la nécessité d'un changement de paradigme dans la politique municipale québécoise.

*Le Projet de loi n° 57 – Loi édictant la Loi visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves de leurs fonctions et modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal* (ci-après « PL57 ») vise également à combler le besoin de relève dans le milieu municipal. En effet, l'article 70 du PL57 modifie les critères applicables à l'éligibilité à un poste de membre du conseil d'une municipalité locale, précisément en permettant à une personne de se porter candidate dans une municipalité si elle y réside depuis 44 jours avant le scrutin plutôt qu'un an avant celui-ci. Autrement dit, le PL57 a notamment pour objectif d'agrandir le bassin de candidatures aux élections municipales puisque les municipalités sont à la recherche de talents et veulent attirer de nouvelles personnes en politique municipale.

---

<sup>1</sup> Gouvernement du Québec, « Données relatives à l'élection générale municipale 2021 – Compilation et traitement statistique », *Bibliothèque et archives nationales du Québec*, 2022, URL <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4503559>, <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/pouvoir/personnes-elues-elections-municipales>

<sup>2</sup> Gouvernement du Québec, « Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes », *Institut de la statistique*, 2021, URL <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/pouvoir/personnes-elues-elections-municipales>

<sup>3</sup> Rondeau, Jasmine & Léonard, Rémi, « Près d'un élu municipal sur dix a démissionné depuis 2021 », *La Tribune*, 23 janvier 2024, URL <https://www.latribune.ca/actualites/politique/2024/01/23/pres-dun-elu-municipal-sur-dix-a-demissionne-depuis-les-elections-de-2021-WPG3WACNKJFJVJNAPL5JNAHUDE/>

Ainsi, le visage des élu.e.s change tranquillement et si l'on veut accélérer ce mouvement pour une meilleure représentativité et démocratie, il faut prendre en compte les besoins qui évoluent également. Dès lors que l'on considère ces nouveaux enjeux modernes comme la conciliation famille-travail, les lois québécoises en la matière doivent nécessairement être adaptées à ce contexte.

N'en demeure pas moins que le PL57 est un pas dans la bonne direction. Nous avons espoir qu'il puisse améliorer la démocratie municipale et la représentation de toute la population au sein des conseils municipaux à travers le Québec, et ce, peu importe l'âge ou le sexe. Il s'avère même être une occasion d'ouvrir davantage les portes de la politique municipale à plus de personnes désireuses de s'impliquer pour le bien de leur communauté, dont les jeunes femmes. Nos recommandations visent d'ailleurs à bonifier le projet de loi afin de saisir pleinement cette occasion.

### 3. Exposé général

Le RJMAM recommande une modernisation des lois afin de refléter la nouvelle réalité des jeunes élu.e.s et des femmes qui se présentent en politique municipale. Le RJMAM constate que les dispositions actuelles de la loi ne semblent pas prendre en considération la possibilité pour une élue d'avoir une grossesse ou d'adopter un enfant en cours de mandat, ni d'être parent de très jeunes enfants.

Le RJMAM considère que l'absence d'une politique sur les congés parentaux est un frein à la participation des femmes et des jeunes en politique municipale et met une pression sur chaque parent quant aux modalités de retour au travail. Cette lacune est également un facteur pouvant entraîner le départ en maladie ou la démission d'élu.e.s en cours de mandat. Une modification de la loi est donc nécessaire afin de concilier famille et engagement politique, et ainsi assurer une représentation municipale diversifiée et inclusive.

Au Québec, les mères peuvent bénéficier de prestations de maternité et parentales pouvant aller jusqu'à 50 semaines avec le régime de base du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Quatre semaines de prestations parentales additionnelles sont également offertes lorsqu'un certain nombre de semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent. Il est possible d'affirmer que la qualité de ce régime fait largement consensus dans la société québécoise.

Cependant, bien que l'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* reconnaît qu'une grossesse et l'arrivée d'un nouvel enfant sont des circonstances particulières permettant à un.e élu.e qui le demande d'obtenir le prolongement d'une absence, celle-ci ne peut excéder 18 semaines consécutives. Ce congé parental de 18 semaines que l'on permet aux élu.es municipaux correspond au nombre de semaines qui étaient allouées aux Québécoises en 1979, il y a 45 ans, lors de la première reconnaissance du congé de maternité<sup>4</sup>. Une durée qui a été jugée insuffisante par la suite pour l'ensemble des Québécoises, mais qui n'a pas été révisée pour les élu.e.s au municipal. Au provincial, une modification du Code d'éthique est récemment venue légitimer l'absence des députées de l'Assemblée nationale lors de la grossesse, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Au fédéral, les députées peuvent également s'absenter de la Chambre des communes quatre semaines avant la date prévue d'accouchement et jusqu'à un an suivant l'adoption ou la naissance de l'enfant. Cet écart observé apparaît donc comme une iniquité majeure à corriger pour favoriser une meilleure conciliation famille-travail et ainsi favoriser la santé de la mère et de l'enfant.

Par ailleurs, cette absence au travail d'une durée maximale de 18 semaines représente un frein à l'allaitement et à la durée de celui-ci. Ce mode d'alimentation est pourtant recommandé par l'Organisation mondiale de la santé ainsi que Santé Canada, exclusivement jusqu'à l'âge de six mois et avec une alimentation complémentaire jusqu'à deux ans ou plus. Il est également reconnu

---

<sup>4</sup> Radio-Canada, « Archives : La reconnaissance du congé de maternité au Québec, c'était il y a 40 ans », *Radio-Canada*, 7 janvier 2019, URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1145008/conge-maternite-quebec-loi-politique-familiale-1979-archives>

par la littérature scientifique, que la présence des parents auprès de l'enfant lors de la première année de vie est essentielle à son développement et à son attachement.

Le RJMAM souhaite également porter à l'attention de la Commission, qu'en vertu de l'article 3 de la Loi sur l'assurance parentale ainsi que des articles 6 et 7 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale, il est déjà reconnu qu'un.e élu.e puisse bénéficier des prestations du RQAP lors d'un congé parental. Toutefois, pour en profiter, il ou elle ne doit plus recevoir aucun revenu ou doit avoir subi une réduction de son revenu hebdomadaire habituel d'au moins 40% ce qui est plutôt rare. Or, les élues, contrairement aux travailleuses qui sont normalement remplacées lors de leur congé de maternité et parental, demeurent en fonction même si elles adoptent, sont enceintes ou accouchent d'un enfant. Il faut donc ajuster le traitement des élues ayant besoin d'un autre travail pour avoir un revenu suffisant en conséquence afin que celles-ci puissent réellement bénéficier du RQAP et pour éviter qu'elles siègent au conseil municipal et maintiennent les activités d'élue.s bénévolement.

De plus, le sixième alinéa de l'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* interdit la participation à distance des élu.e.s lors des séances du conseil municipal. Une telle possibilité, dans des circonstances exceptionnelles, faciliterait grandement la tâche aux élu.e.s enceintes ou ayant de jeunes enfants ou en contexte de maladie et de proche-aidance. Ce mode de participation a par ailleurs été expérimenté avec succès dans plusieurs conseils municipaux lors de la récente pandémie.

Finalement, une politique de congé parental pour les élu.e.s ne peut être élaborée sans tenir compte des citoyen.ne.s. Les citoyen.ne.s représenté.e.s par un élu.e. en congé parental doivent pouvoir bénéficier des services normalement fournis par leur élu.e et être représenté.e.s au conseil municipal, nonobstant une absence pour une période prolongée. C'est pourquoi, le RJMAM recommande de créer un fonds national pour assurer les suivis de dossiers et requêtes citoyennes durant le congé parental.

Le RJMAM souhaite donc porter à l'attention de la Commission de l'aménagement du territoire, ses recommandations permettant d'améliorer les conditions de travail des élu.e.s sans porter préjudices aux citoyen.ne.s.

## 4. Synthèse - Liste des recommandations du RJMAM



1. QUE soit levée l'assiduité des élu.e.s municipaux afin de légitimer l'absence à l'occasion d'une grossesse, de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant pour une durée équivalente à 1 an, incluant la possibilité de retrait 4 semaines avant l'accouchement. Que des ajustements au RQAP soient apportés pour les élu.e.s devant également occuper un emploi, afin qu'ils ou elles aient un traitement similaire aux autres élu.e.s et aux travailleuses québécoises.
2. QUE la participation à distance soit autorisée pour les conseils municipaux lors de circonstances particulières comme une grossesse, la naissance ou l'adoption d'un enfant, une maladie d'un enfant, une raison médicale ou un contexte de proche-aidance.
3. QUE soit prévu la possibilité pour un.e élu.e lors des mêmes circonstances que la recommandation numéro 2 de voter par procuration au conseil municipal ou d'utiliser son temps de parole en fournissant le contenu qu'il souhaite partager à une personne attitrée à la diffusion de cette information.
4. QUE soit prévu un fonds national pour les élu.e.s absent.e.s en raison de la grossesse, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant sans égard à la municipalité où ils ou elles sont élu.e.s, pour l'embauche d'une ressource d'une durée maximale de 50 semaines, afin d'offrir du soutien administratif ou pour qu'un.e fonctionnaire de la ville puisse assurer les suivis aux demandes citoyennes.

## 5. Quatre recommandations pour une meilleure conciliation famille-travail au municipal

### Recommandation 1 : La levée de l'assiduité et les ajustements au RQAP

#### i. L'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*

Les trente dernières années du Québec ont été ponctuées par de nombreuses revendications exprimées par différents groupes militants pour les droits des femmes et des familles pour faire progresser les droits parentaux des Québécoises et des Québécois. Ces revendications ont permis d'améliorer les congés parentaux et de voir naître en 2006 le RQAP qui n'a cessé d'être bonifié depuis afin d'être mieux adapté à la réalité et aux besoins des familles québécoises<sup>5</sup>.

Aujourd'hui, les travailleuses et les travailleurs du Québec bénéficient généralement de 50 semaines de congé et de 54 semaines de prestations du RQAP, ce qui assurent en partie un remplacement de revenu lorsqu'elles et ils s'absentent du travail pour la venue d'un enfant. Si ces droits existent aujourd'hui, c'est parce qu'ils ont d'abord été jugés tant par la population québécoise que par le gouvernement du Québec comme étant nécessaires pour les familles. Or, malheureusement, tous n'y ont pas accès encore à ce jour. Effectivement, en vertu de l'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, les élu.e.s municipaux au Québec n'ont pas le droit de s'absenter du conseil municipal pour une grossesse et la naissance ou l'adoption d'un enfant plus de 18 semaines consécutives (soit l'équivalent du congé de maternité) sans risquer de voir leur mandat prendre fin en raison de cette absence<sup>6</sup> (Voir Annexe 1). Autrement dit, la législation du Québec offre 32 semaines de congé de moins aux mères qui sont des élues municipales dans le cadre de leur grossesse et de la naissance ou de l'adoption de leur enfant comparativement aux autres travailleuses québécoises.

En 2019, le gouvernement fédéral est aussi venu normaliser la grossesse des élues de ce palier. En vertu des nouvelles règles, les nouvelles mères ne sont plus pénalisées si elles s'absentent d'Ottawa pendant un maximum d'un an.

Depuis 2022, ce fut le tour des députés et ministres féminines à l'Assemblée nationale. Ces dernières ne sont plus pénalisées si elles s'absentent du parlement pour un temps indéterminé parce qu'elles viennent d'accoucher ou d'adopter un enfant.

Or, même si nous jugeons comme société qu'il est important pour un nouveau parent d'avoir du temps pour s'adapter à sa nouvelle réalité, *la Loi sur les élections et les référendums dans les*

---

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec, « Régime québécois d'assurance parentale – À propos du régime – Information générale : Moments marquants », consulté le 18/02/2024,

URL <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/information-generale/moments-marquants>

<sup>6</sup> Québec, *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités*, c. E-2.2, à jour le 1er décembre 2023, LégisQuébec, 2023, art. 317, consulté le 18/02/2024,

URL <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/e-2.2>

*municipalités* (article 317) actuelle, rappelons-le, ne permet pas aux élu.e.s au municipal de s'absenter de plus de 18 semaines. La durée du congé parental de 18 semaines que l'on permet aux élu.e.s municipaux correspond au nombre de semaines qui étaient allouées aux Québécoises en 1979, il y a 45 ans, lors de la première reconnaissance du congé de maternité.

## **ii. Les travailleuses essentielles ont droit au RQAP**

Pourquoi, donc, cette iniquité de 32 semaines envers les élu.e.s municipaux ? Chaque jour, des travailleuses essentielles comme les ambulancières, les infirmières, les pharmaciennes, les médecins de famille et des médecins spécialistes, pour ne nommer que ces professions, sauvent des vies. Ces femmes ont le droit de s'absenter du travail jusqu'à 54 semaines lors de la naissance d'un enfant puisque nous avons fait le choix comme société de soutenir les parents lors de l'arrivée d'un nouveau-né dans leur vie. Les enseignantes, autre profession dont nous ne pouvons pas nous passer comme société pour l'éducation de nos enfants ont, elles aussi, droit au RQAP. Ce droit est maintenu même dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et personne ne le remet en question.

Pourtant, les élues au municipal ne sont pas plus ni moins indispensables que les travailleuses du Québec et élu.e.s des autres paliers. Les élu.e.s au municipal devraient donc, par souci d'équité avec les autres parents québécois, avoir tout autant le droit de choisir de s'absenter durant la première année de vie de leur enfant, sans être pénalisés.

## **iii. La normalisation de la grossesse dans un contexte politique**

Pour lever les barrières à l'engagement politique des jeunes femmes encore sous-représentées dans le monde politique, il appert important de normaliser la grossesse dans ce milieu et de donner des conditions favorables à la santé de la mère et de l'enfant. Avoir droit de pouvoir s'absenter durant la même période que l'ensemble des femmes du Québec serait davantage attrayant pour les jeunes, les femmes en particulier, qui n'auraient pas à choisir entre devenir mère et faire le saut en politique. Considérant que la parentalité a plus d'impact sur la carrière des femmes que celles des hommes, la bonne pratique serait de montrer de la flexibilité pour concilier famille et vie politique<sup>7</sup>.

Pour ce faire, il suffirait de modifier l'article 317 de *La Lois sur les élections et les référendums dans les municipalités*, afin d'y inclure la notion de levée d'assiduité durant 1 an lors d'une grossesse, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et un retrait possible de 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement. La modification de l'article 317 permettrait aussi aux femmes de choisir de poursuivre une grossesse, désirée ou non, durant son mandat d'élue municipale, sans songer à renoncer à la vie politique. C'est une question de liberté de choix tant sur le plan personnel et familial, que sur le plan de la carrière.

---

<sup>7</sup> Goyer, Maude, « Les femmes se sentent pénalisées par la maternité », *La Presse*, 26 mars 2024, URL <https://www.lapresse.ca/affaires/2024-03-26/sondage/les-femmes-se-sentent-penalisees-par-la-maternite.php>

Pour une jeune femme, savoir que seules 18 semaines d'absence sont autorisées, le coût de renonciation peut être trop grand pour qu'elle décide de se lancer en politique. C'est donc toute la société qui se prive de candidates de qualité, et un frein à l'atteinte de la représentativité de la population au niveau municipal. Sachant qu'une fois devant les urnes, les électrices et les électeurs votent autant pour des candidates que des candidats<sup>8</sup>, la représentativité dépend du nombre de candidatures. Pour favoriser une diversité de candidatures, il faut donc des conditions flexibles entourant la fonction d'élue pour la rendre attrayante. Le choix de pouvoir s'absenter ou de réduire temporairement ses fonctions durant la première année de vie de son enfant représente en soi une condition gagnante pour attirer les jeunes en politique, particulièrement les jeunes femmes.

#### **iv. Les effets possibles sur la santé de la mère et de l'enfant**

La grossesse, l'accouchement et l'arrivée d'un enfant constituent des étapes significatives d'une vie et impacte particulièrement les mères. Même dans les situations où la grossesse se passe bien, des maux plus communs comme une grande fatigue, des douleurs au dos et des problèmes de sommeil peuvent se présenter. Il est donc fréquent pour les femmes de se retirer quelques semaines avant la fin de leur grossesse, afin de se reposer et de se préparer à accueillir l'enfant à naître. La loi fédérale semble avoir bien compris cette réalité, permettant aux élu.e.s de ce palier de s'absenter 4 semaines avant la fin prévue de leur grossesse. Dans les cas de grossesse gémellaire ou de grossesse avec complications sur le plan de la santé, le risque d'accouchement prématuré est amplifié. Si la mère désire se retirer du travail plus tôt, les prestations de maternité du RQAP peuvent aussi commencer avant la naissance, soit au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la semaine prévue pour l'accouchement. Or, les élues municipales ne sont pas à l'abri d'une grossesse à risque élevé, de naissances multiples ou d'avoir un enfant atteint de maladie, il faut donc prévoir dans la loi la flexibilité nécessaire pour que leur grossesse et leur accouchement se passent le mieux possible.

Dans Naître et Grandir, l'outil de référence pour les nouveaux parents qui se veut une source d'information fiable et validée scientifiquement, on peut lire qu'à la suite de la naissance d'un enfant, environ 4 à 6 % des femmes peuvent vivre un trouble de stress post-traumatique après un accouchement difficile. 20 % d'entre elles éprouveront certains symptômes de stress post-traumatique leur causant de la détresse. Les parents peuvent aussi souffrir de dépression post-partum. Durant le premier trimestre suivant l'accouchement, la dépression post-partum touche environ 15 à 20% des nouvelles mères et 8 % des pères. Ce taux augmente trois à six mois après la naissance de l'enfant, la dépression post-partum affectant environ 41% des mères durant cette période<sup>9</sup>.

Or, avec seulement 18 semaines d'absence possible en tant qu'élue municipale, cela signifie que potentiellement plus de 4 élues sur 10 qui retourneront travailler à temps plein après 4 mois seront

---

<sup>8</sup> Naël Shiab, « Voici pourquoi plus de femmes devraient se lancer en politique », Radio Canada, 22 août 2018, URL <https://ici.radio-canada.ca/spécial/2018/elections-quebec/candidatures-femmes-hommes-chances-elues-ministre-politique/>

<sup>9</sup> Naître et grandir, « La dépression post-partum », janvier 2022, URL [https://naitreetgrandir.com/fr/etape/0\\_12\\_mois/viefamille/ik-naitre-grandir-maman-depression-postpartum-babyblue/#\\_Toc94003293](https://naitreetgrandir.com/fr/etape/0_12_mois/viefamille/ik-naitre-grandir-maman-depression-postpartum-babyblue/#_Toc94003293)

en dépression. Ce retour précipité au travail correspondra également au moment de la régression du sommeil à 4 mois de l'enfant. La régression du sommeil se définissant sommairement par une rechute vers un sommeil perturbé, interrompu brutalement par des éveils fréquents chez un jeune enfant qui dormait bien auparavant. Même les siestes, lors de cette période, peuvent devenir infernales<sup>10</sup>.

En outre, avec les situations d'incivilités auxquels sont régulièrement confrontés les élu.e.s municipaux, on peut imaginer le défi colossal que cela représente pour les mères qui doivent en plus conjuguer la reprise des fonctions avec leur rôle de parent si tôt dans la première année de vie de leur bébé.

Au niveau de la santé de l'enfant, depuis la fin des années 1990, le Québec a été un pionnier des investissements dans la petite enfance, reconnaissant les retombées positives de ces investissements pour l'ensemble de la société. Bien que les autres provinces canadiennes aient emboîtées le pas, les dépenses dédiées à l'éducation à la petite enfance et certains services aux familles demeurent plus élevées au Québec, vu le consensus entourant le rendement élevé de ces investissements<sup>11</sup>. Selon Elise Bonneville, directrice du Collectif petite enfance, « investir massivement en petite enfance constitue le plus important legs que le gouvernement du Québec puisse offrir à nos tout-petits et à l'ensemble de la société ». Ce collectif recommandait d'ailleurs, dans son récent mémoire<sup>12</sup>, de « Faire des conditions de vie adéquates pour les enfants de 0-5 ans et leur famille une priorité du prochain *Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale* ».

Durant la première année de vie, la présence de la mère ou de la figure parentale est particulièrement importante pour répondre adéquatement aux besoins de l'enfant et créer un lien d'attachement sécurisant, permettant de favoriser le développement de l'enfant à son plein potentiel. Il est d'ailleurs prouvé qu'un enfant qui se sent aimé et en sécurité développera une meilleure estime de lui, s'adaptera plus facilement aux situations stressantes et aura plus de facilité à faire des apprentissages en milieu scolaire. Parmi les obstacles au développement de ce lien d'attachement si crucial pour l'avenir de l'enfant, la disponibilité du parent pour répondre aux besoins de l'enfant est un des facteurs. Il faut donc que la mère ou la figure parentale principale soit disponible pour jouer avec l'enfant, comprendre ses besoins et y répondre, établir des routines, le réconforter, lui apprendre à nommer ses émotions, etc.<sup>13</sup>.

Le lien d'attachement se développe à mesure que le parent répond aux besoins de son enfant de façon rapide, prévisible, appropriée et constante. Cela demande du temps et de la disponibilité. Les mères au municipal devraient elles aussi avoir des conditions favorables pour développer ce lien,

---

<sup>10</sup> Marie-Fortier, « La régression du sommeil », URL <https://mariefortier.com/espace-conseils/accouchementvie-avec-b%C3%A9b%C3%A9/la-r%C3%A9gression-du-sommeil/>

<sup>11</sup> Boucher, Geoffroy, « Investissement en petite enfance : le Québec est-il encore un chef de file? », *Observatoire des tout-petits*, 26 mars 2024, URL <https://tout-petits.org/actualites/2024/investissements-en-petite-enfance-le-quebec-est-il-encore-un-chef-de-file/>

<sup>12</sup> Collectif petite enfance, *Investir en petite enfance, c'est agir pour l'avenir*, 24 février 2023, URL <https://collectifpetiteenfance.com/media/2219/collectifpetiteenfance-memoire-economique-2023-2024.pdf>

<sup>13</sup> Vallerand, Nathalie, « L'attachement, c'est important! », *Naître et grandir*, juin 2023, URL <https://naitreetgrandir.com/fr/dossier/attachement-c-est-important/#:~:text=Quand%20un%20enfant%20se%20sent,bonnes%20relations%20avec%20les%20autres>

et contribuer à enrichir la société par le fait même. Bien qu'aidante et nécessaire, la possibilité d'effectuer certaines rencontres en virtuel, comme les conseils de ville, n'est donc pas, à elle seule, suffisante. Plusieurs l'ont expérimenté durant la pandémie de COVID-19, s'occuper de ses enfants et avoir des réunions en ligne correspond à une double tâche, augmentant le risque d'épuisement des parents.

L'INSPQ indique aussi qu'une utilisation prolongée des écrans augmente le risque de présenter des problèmes de comportements chez l'enfant<sup>14</sup>. Permettre aux élu.e.s au municipal de pouvoir s'absenter durant la première année de vie représenterait un investissement de société très rentable, leur permettant de prendre soin d'elle et de leur enfant, afin de favoriser un bon développement neurologique et psychologique, si crucial durant les premières années puisqu'il aura une incidence sur toute la vie. Toujours dans le mémoire du Collectif petite enfance, on stipule d'ailleurs que « [l']accroissement de la richesse nationale et de la compétitivité passe impérativement par une croissance du capital humain des jeunes vivant au Québec. »

Enfin, en plus de ne pas pouvoir choisir le temps qu'elles souhaitent passer auprès de leur bébé, les jeunes mères au municipal se voient contraintes de faire des choix difficiles en ce qui concerne le mode d'alimentation de leur enfant. L'allaitement, vu ses nombreux bienfaits, est recommandé par l'Organisation mondiale de la santé ainsi que Santé Canada, exclusivement jusqu'à l'âge de six mois et avec une alimentation complémentaire jusqu'à deux ans ou plus. Ce mode d'alimentation est notamment associé à une réduction de l'absentéisme, les enfants allaités étant généralement moins malades. L'allaitement est aussi reconnu pour favoriser le développement cognitif et sensoriel de l'enfant et pour réduire la mortalité infantile associée aux maladies courantes de l'enfance comme la diarrhée et les pneumonies. Pour la mère, les avantages sont aussi nombreux, allant de la réduction du risque de cancer, à l'espacement des naissances et à l'augmentation des ressources des familles, en raison de sa gratuité. C'est aussi un moyen écologique et sûr de nourrir son enfant<sup>15</sup>. Or, selon l'INSPQ, le retour au travail serait la principale raison de sevrage exprimée par les mères qui ont allaité aussi longtemps qu'elles le pouvaient<sup>16</sup>. Un congé plus long étant associé à une durée d'allaitement plus longue. Il existe certes la possibilité de tirer son lait pour l'offrir au biberon ou au verre à bec, mais le refus du biberon dans un contexte d'allaitement est une réalité qui peut survenir, compliquant le retour au travail en présentiel. Le retour précipité au travail des mères au municipal constitue donc un frein à l'allaitement, raison de plus pour régulariser la situation et offrir l'équité, en matière de congé possible à la suite d'une naissance.

---

<sup>14</sup> Institut national de santé publique du Québec, *COVID-19 : Impacts de la pandémie sur le développement des enfants de 2 à 12 ans*, juillet 2021, URL <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3157-impacts-pandemie-developpement-enfants-2-12-ans.pdf>

<sup>15</sup> Nourri-Source Montréal, « Recommandation de l'OMS », URL <https://nourrisourcemontréal.org/fr/recommandation-oms/#:~:text=L'allaitement%20favorise%20le%20d%C3%A9veloppement,les%20maladies%20infectieuses%20et%20chroniques>

<sup>16</sup> Santerre, Marie-Josée, *Concilier allaitement et emploi?*, Institut national de santé publique du Québec, 19 novembre 2008, URL [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2008/13\\_30\\_A1\\_Marie\\_Josee\\_Santerre.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2008/13_30_A1_Marie_Josee_Santerre.pdf)

## v. Le modèle des élu.e.s au fédéral

En 2019, la Chambre des communes a autorisé quatre semaines de répit loin d'Ottawa avant l'accouchement et jusqu'à un an d'absence possible après l'arrivée d'un enfant, sans pénalité financière. Recommandée à l'unanimité par le Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre, ce règlement intitulée *Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)* est venue rehausser significativement la conciliation famille-politique des députées fédérales<sup>17</sup>. (Voir Annexe 2)

Dans l'article du journal *Le Devoir*, on peut lire que : « La néodémocrate Christine Moore, qui a eu trois enfants en étant députée, se réjouit de voir le Parlement s'adapter. Car il peut être difficile de faire la route entre Ottawa et une circonscription éloignée en fin de grossesse ou avec la fatigue qui accompagne un nouveau-né, explique-t-elle. «Ça vient normaliser la grossesse. On n'a pas à se sentir coupable d'avoir des enfants en plein mandat. Et ça nous donne une flexibilité pour ajuster nos horaires selon nos capacités, en fonction de comment ça va.»<sup>18</sup>

Ainsi, les élu.e.s ont désormais la flexibilité de se présenter aux Communes certains jours s'ils le souhaitent, mais ils peuvent aussi choisir de rester dans leur circonscription à d'autres moments pendant un maximum d'un an. Avec cette loi, le légiste des communes est venu reconnaître que l'adoption ou la naissance d'un enfant est une raison légitime de s'absenter. Il est aussi venu préciser que, contrairement à un employé, le député continue toujours d'être élu, donc il ne s'agit pas là d'un congé, puisque le ou la députée peut, dans certains cas, revenir à Ottawa pour une urgence nationale.

### L'exemple de Karina Gould

La députée fédérale Karina Gould n'ayant pas pu s'absenter de la Chambre des communes lors de l'arrivée de son premier enfant en 2018, a annoncé en janvier dernier sur X (anciennement Twitter), qu'elle ferait les choses différemment cette fois pour l'arrivée de son 2e enfant, vu les récents changements législatifs. Dans son message, elle annonçait quitter en congé de maternité, même si elle n'avait pas encore donné naissance. Le rôle de leader du gouvernement étant délégué à un collègue pour une durée d'un peu plus de 6 mois, elle mentionnait également continuer de travailler à distance, de voter et de participer aux réunions du caucus et du cabinet, mais avec un horaire réduit.

Le modèle fédéral est un bel exemple d'avancée favorisant la conciliation travail-famille des élu.e.s, laissant à la mère ou au parent la liberté de choisir les fonctions qu'elle ou il peut accomplir durant la première année de vie. Ce modèle devrait servir à nourrir la réflexion pour les modalités entourant le congé parental des élu.e.s municipaux.

---

<sup>17</sup> Perez-Leclerc, Mayra, « Mesures de protection accordées aux employés fédéraux lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : aperçu », *Bibliothèque du Parlement*, 26 juin 2019, URL [https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr\\_CA/ResearchPublications/201925E#a5.1](https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/fr_CA/ResearchPublications/201925E#a5.1)

<sup>18</sup> Vastel, Marie, « Un congé parental pour les députés fédéraux est en gestation », *Le Devoir*, 7 juin 2019, URL <https://www.ledevoir.com/politique/canada/556121/naissance-d-un-debut-de-politique-de-conge-parental-pour-les-deputes-federaux>

## **vi. Le modèle des élu.e.s au provincial : la levée de l'assiduité**

Depuis 2022, les élu.e.s de l'Assemblée nationale ont voté une modification du code d'éthique et de déontologie pour permettre des exceptions à l'assiduité des députés dans l'exercice de leurs fonctions.

« Ne fait pas défaut d'assiduité le député qui s'absente pour les motifs suivants:

- 1- à l'occasion de sa grossesse, de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant;
- 2- à l'occasion d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental; ». (Voir Annexe 3)

Ainsi, les élu.e.s au provincial peuvent désormais s'absenter, pour une durée indéterminée, pour un congé parental, sans risquer de se faire rappeler à l'ordre par le Commissaire à l'éthique et à la déontologie, contrairement aux élu.e.s au municipal qui ne peuvent s'absenter plus de 18 semaines dans de telles circonstances et qui risquent une suspension imposée par la Commission municipale du Québec. Il s'agit là, comme l'a mentionné M. Jolin-Barette, d'un signal très clair pour améliorer la conciliation travail-famille et moderniser nos institutions<sup>19</sup>. C'est aussi une avancée qui permet aux mères élues au provincial d'avoir le droit de choisir la durée de l'absence nécessaire pour répondre à ses besoins et à celui de son enfant, sans devoir faire une croix sur la vie politique.

## **viii. Les enjeux propres au municipal avec le RQAP**

Apprécié des familles québécoises, le RQAP a couvert plus de 1,1 millions de naissance et plus de 8000 adoptions de 2006 à 2021. Le modèle de base instauré en 2006 a connu plusieurs améliorations au fil des années, comme le partage des prestations parentales ou d'adoption, et l'ajout de 4 semaines additionnelles lorsque les parents se partagent un minimum de semaines de prestations. Or, les conjoint.e.s d'élu.e.s municipaux ne peuvent en bénéficier, puisque la très grande majorité des élu.e.s ne sont pas admissibles au RQAP. Ces dernier.e.s sont pénalisés par rapport au reste de la population, puisqu'ils ne peuvent bénéficier de ces quatre semaines de prestations additionnelles à 55% du salaire admissible.

À l'image des élu.e.s des paliers fédéral et provincial, les élu.e.s. municipaux sont réputés occuper une fonction plutôt qu'un emploi et cette situation est prise en compte tant dans le modèle fédéral que provincial ce qui permet aux femmes donnant naissance à un enfant en cours de mandat de s'absenter pour une durée plus ou moins longue tout en conservant leur rémunération à titre d'élu.e. Effectivement, l'élu.e. peut devoir revenir siéger en cas de manque de quorum, d'enjeu entourant un vote concernant un projet important, être présent pour une annonce importante, se faire interpeller sur la place publique ou les médias sociaux, etc.

---

<sup>19</sup> La Presse canadienne, « Congé parental : un pas de plus pour les élues de l'Assemblée nationale », 4 décembre 2022, URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1938581/travail-droits-femmes-accouchement-famille>

À la différence des paliers fédéral et provincial, dans la très grande majorité des municipalités québécoises (soit dans les 1100 petites villes comparativement aux 11 grandes villes), les élu.e.s ont un emploi principal en plus de leur fonction d'élue pour atteindre un revenu décent. Ce double rôle, celui d'élue et d'employée, compte déjà son lot de défis et une triple charge de conciliation famille-travail et politique. Plus important encore, l'accès aux prestations est inégal voir souvent impossibles pour de nombreux élu.e.s. Dans certains cas en raison des modalités imposées par le régime et dans d'autres parce que les revenus issus de leur fonction d'élue viennent impacter les calculs de prestation même si, contrairement aux travailleuses, elles demeurent toujours en fonction.

En effet, si le revenu municipal constitue un pourcentage du revenu total de 60% ou plus, l'élue devient inadmissible au RQAP pour son autre emploi lors de la venue d'un enfant. Or, elle ne se retrouve ni en congé de ses fonctions d'élue.s (au-delà des 18 semaines), ni en congé de son emploi principal ne pouvant pas avoir droit au RQAP. Elle doit alors se tourner vers la possibilité d'un congé sans solde avec des conséquences sur le cumul de l'ancienneté et la possibilité de refus d'un employeur. Comme il existe une multiplicité de cas différents quant aux revenus des élu.e.s municipaux, tant dans les petites que les grandes municipalités, il est impossible en ce moment de pouvoir garantir à une élue municipale ou une personne qui souhaite s'engager en politique municipale qu'elle aura droit au RQAP durant son mandat. Une modification législative du RQAP venant encadrer le traitement des différents types de revenus des élu.e.s municipaux permettrait de rendre prévisible les revenus de l'élue.s lors de la naissance de son enfant.

Il est suggéré par souci d'équité d'offrir à tous.tes les élu.e.s du Québec les mêmes choix, que les prestations d'élue.s continuent à être versées durant l'absence de celle-ci puisqu'elle continue à occuper sa fonction malgré la naissance de son enfant et que sa présence dans la vie publique se poursuivra même durant son congé de maternité. Également, pour toutes les élues qui doivent aussi occuper un emploi rémunéré pour subsister, que puisse être demandées les prestations du RQAP pour ce revenu seulement et selon les mêmes modalités que les autres parents québécois.

Les élu.e.s n'ayant que leur fonction d'élue comme source de rémunération devraient quant à eux bénéficier du même traitement que les élu.e.s au provincial et au fédéral, soit le maintien de la rémunération lors de la levée de l'assiduité. Cette proposition permettrait d'assurer une prévisibilité et une uniformité des situations possibles en lien avec l'arrivée d'un enfant peu importe le palier de gouvernement et offrir une situation équitable entre tous les parents du Québec.

En résumé, on dénote un besoin de flexibilité au niveau du congé parental durant la première année de vie d'un enfant et le besoin de pouvoir choisir comme mère. La législation québécoise, fédérale et le RQAP, n'ont cessé d'évoluer dans les dernières décennies afin d'être mieux adaptés à la réalité et aux besoins des familles québécoises de sorte à offrir aux mères ce droit de choisir. Alors pourquoi en priver les élu.e.s dans nos municipalités alors même que des accommodements sont possibles?

Au final, l'augmentation des semaines de congé pour les élues municipales est une question d'équité avec les élu.e.s des autres paliers de gouvernement et avec l'ensemble des femmes de la

société québécoise. C'est aussi une question d'équité pour les citoyens et citoyennes représentés par de jeunes mères qui n'ont pas à se sentir coupables de devenir parents. Certes, les citoyen.ne.s ne devraient pas avoir à vivre les conséquences des maternités, soit en termes de suivi ou de services. Ainsi, comme nous le détaillerons plus loin, le besoin d'un fonds national pour l'accompagnement administratif est autant logique que nécessaire.

## **Recommandation 2 : La participation à distance au conseil municipal**

*Le Projet de loi n° 57 – Loi édictant la Loi visant à protéger les élus et à favoriser l'exercice sans entraves de leurs fonctions et modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal* prévoit la possibilité de participer à distance aux séances du conseil dans plusieurs situations, soit :

- Pour les séances extraordinaires du conseil;
- Jusqu'à cinquante semaines consécutives en raison de grossesse, naissance ou adoption;
- Dans le cas d'enjeux de sécurité ou de maladie / proche aidance, pour un maximum de 3 séances par année, ou pour un plus grand nombre de séances sur présentation d'un certificat médical.

Nous saluons cet ajout au projet de loi qui constitue une belle avancée pour la conciliation famille-travail. À elle seule, elle est toutefois insuffisante, car elle implique que le parent n'est pas nécessairement en congé. C'est un accommodement très intéressant, mais pris individuellement sans autres mesures, il ne permet pas aux parents de se consacrer à son enfant s'il le souhaite. De plus, la participation à distance apporte de la flexibilité, mais avec un jeune bébé qui a besoin de réconfort, d'être allaité et stimulé, il peut être difficile de suivre une rencontre, même à distance. Avec un bébé dans les bras, il est très difficile de prendre des notes, d'avoir la même concentration ou de faire des interventions sans interruptions.

Par ailleurs, sur le plan de la santé, il n'est pas recommandé pour un tout-petit d'être exposé à un écran ou à la télévision avant 2 ans<sup>20</sup>. Or, pour suivre des rencontres à distances, ou se préparer à voter dans un conseil municipal, il faut avoir passé un nombre d'heures considérable devant les écrans, afin d'effectuer les lectures préalables nécessaires à la prise de décision. Pour une mère qui allaite ou ayant un enfant qui ne dort pas seul en dehors de ses bras, éviter l'exposition aux écrans dans un tel contexte représente un enjeu. Rappelons également qu'obtenir une place dans un service de garde actuellement au Québec est très difficile dans plusieurs régions, et que des services de garde dans les milieux municipaux ne sont pas disponibles.

Le RJMAM apprécie cependant la durée possible de 50 semaines pour cette mesure. Elle démontre la légitimité de notre première demande d'étirer le congé lors de la grossesse, la naissance ou

---

<sup>20</sup> Naître et grandir, « Gérer les écrans : conseils pour les parents », juin 2019, URL [https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1\\_3\\_ans/jeux/gerer-ecrans-conseils-parents/#:~:text=Avant%20%20ans%2C%20un%20tout,un%20%20C3%A9cran%2C%20tous%20appareils%20con fondus](https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1_3_ans/jeux/gerer-ecrans-conseils-parents/#:~:text=Avant%20%20ans%2C%20un%20tout,un%20%20C3%A9cran%2C%20tous%20appareils%20con fondus)

l'adoption d'un enfant, à 50 semaines, tel qu'il est possible avec le Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP). En effet, si le besoin d'accommodement est reconnu jusqu'à 50 semaines pour la participation à distance, cela signifie qu'il y a des besoins particuliers pour les jeunes parents jusqu'à au moins 50 semaines après l'arrivée du nouvel enfant. Et c'est bien tout le propos de notre mémoire : donner de la flexibilité et des choix aux parents grâce à un éventail d'outils leur permettant de bien exercer leur rôle autant parental que politique (Voir Annexe 4).

### **Recommandation 3 : Le vote et le temps de parole par procuration**

Le RJMAM considère qu'il serait aussi intéressant d'explorer la possibilité de pouvoir exercer son droit de vote et son droit de parole même en congé parental. Le cas de l'Ontario qui permet le vote par procuration pourrait être étudié (voir Annexe 5). En cohérence avec notre recommandation d'étirer le nombre de semaines de congé, les élu.e.s pourraient réellement profiter de leur congé s'ils ne perdaient pas leur pouvoir de voter et de s'exprimer au conseil municipal. La possibilité de siéger à distance lors des conseils de ville est un outil, mais il faut aussi réfléchir à d'autres outils permettant à l'élu de s'exprimer si son enfant ou lui-même est malade lors du conseil, par exemple. Les élu.e.s ont à cœur leur travail et les projets qu'ils ou elles portent. Ne pas pouvoir voter sur un dossier important ou ne pas pouvoir représenter les gens qui l'ont élu en s'exprimant sur un point est un énorme obstacle pour les parents qui souhaitent rester auprès de leur enfant.

Une des tâches principales d'une personne élue est d'assister au conseil municipal où elle a l'obligation de voter. Comme il s'agit d'une des fonctions les plus importantes, il serait tout à fait avisé que ce droit soit maintenu lors d'un congé parental afin de ne pas perdre sa voix au sein du conseil et ainsi continuer de représenter la population et les idées pour lesquelles la personne a été élue. Dans la situation où une élue est la seule représentante de son parti, que son parti est minoritaire ou une élue indépendante, dans tous les cas la perte d'expression de son droit de vote a un impact dans la dynamique politique.

Un autre aspect important qui n'a pas été creusé spécifiquement dans ce mémoire est les cas de figure des mères monoparentales. C'est une situation qu'il ne faudrait pas oublier. Nous n'avons pas détaillé les besoins spécifiques pour ces femmes, mais il est évident que sans le support quotidien d'un.e partenaire la conciliation devient encore plus difficile. Se rendre à des réunions, se préparer, faire des lectures, assister à des rencontres, répondre à des courriels, tout cela sans aide avec un jeune bébé, nous apparaît comme un défi énorme. Même la participation à distance sera complexe à gérer tel qu'expliqué précédemment. Ainsi, l'option du vote et du droit de parole par procuration deviendrait une autre façon pour ces mères de poursuivre leur rôle d'élue tout en se consacrant à leur nouveau-né.

Il pourrait y avoir une commission qui se penche sur cette question pour établir les modalités, s'assurer de l'adhésion de toutes les municipalités et la simplicité de sa mise en application. Que ce soit en nommant par procuration un.e autre élu.e qui est légitime de parler au sein du conseil municipal ainsi que de voter, ou encore prévoir une procédure via une personne au greffe de la ville, il y aurait moyen de trouver une façon qui assure la validité du vote et qui ne débalance pas la dynamique politique des instances.

#### **Recommandation 4 : Le fonds national pour le soutien aux élu.e.s en congé parental**

Une des particularités comme élu.e.s est que nous ne pouvons pas être remplacés comme c'est le cas dans plusieurs autres emplois. Or, ce n'est pas parce qu'une élue quitte pour accoucher et accueillir un nouvel enfant que les citoyens n'ont plus de questions, d'enjeux dans leurs quartiers ou de besoins. Les courriels continuent de rentrer, les appels se poursuivent et les demandes aussi. C'est pourquoi dans l'esprit de ne pas pénaliser les citoyens et ne pas mettre en arrêt des dossiers importants, il serait nécessaire de pouvoir embaucher une personne qui assurerait les suivis citoyens ou les suivis de dossier durant le congé parental.

Il est vrai qu'il existe un fonds individuel qui permet l'embauche de personnel de soutien à son rôle d'élu.e appelé « dépense de recherche et de soutien des conseillers ». En revanche, il n'y en a pas dans toutes les municipalités, seulement celles de 20 000 habitants et plus, et les montants varient énormément d'une ville à l'autre<sup>21</sup>. De plus, dans la quasi-totalité des villes, sauf quelques exceptions, les fonds sont insuffisants pour couvrir les frais d'une ressource attirée à une seule personne.

Ainsi, il faudrait qu'un fonds national soit créé pour que tous les élu.e.s peu importe de quelles municipalités elles proviennent puissent en bénéficier. Cette ressource pourrait s'occuper des suivis de dossiers et des demandes citoyennes et permettrait aux élues d'avoir une charge réduite à l'instar des élu.e.s au provincial et au fédéral qui ont des employés de cabinet. Il faudrait également prévoir un temps avant l'accouchement pour la formation de cette ressource.

Il existe des modèles comme la Ville de Montréal qui a adopté en 2020 un programme d'accompagnement des élu.e.s en congé parental afin que les élu.e.s montréalais.e.s dans cette situation puissent bénéficier de l'aide d'un employé administratif (souvent un attaché politique)<sup>22</sup>. Cette aide va à la hauteur de 25 heures par semaine, et ce, pendant 22 semaines avec l'arrivée d'un enfant, soit deux semaines avant l'accouchement et deux semaines après le congé parental de 18 semaines<sup>23</sup>. La mairesse de l'arrondissement montréalais d'Ahuntsic-Cartierville, Émilie Thuillier, qui a contribué à la mise sur pied du programme<sup>24</sup> explique que ces employés administratifs « ne peuvent pas aller au conseil municipal ni voter, mais ils peuvent remplacer l'élu.e dans les réunions de la municipalité avec les organismes communautaires, répondre aux questions des citoyens et participer à des activités publiques »<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, *Remboursement des dépenses de recherche et de soutien des conseillers*, mars 2017, URL [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/affaires-municipales/publications/finances\\_indicateurs\\_fiscalite/depenses\\_de\\_recherche\\_soutien/guide\\_remboursement\\_depenses\\_recherche.pdf](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/affaires-municipales/publications/finances_indicateurs_fiscalite/depenses_de_recherche_soutien/guide_remboursement_depenses_recherche.pdf)

<sup>22</sup> Masson et Villeneuve, « Remplacer un élu pendant son congé parental : flou législatif ».

<sup>23</sup> Numa Goudou, Jean, « Jongler entre son rôle d'élue et son rôle de mère », *Journal Métro*, 8 mars 2023, consulté le 11/02/2024, URL <https://journalmetro.com/actualites/montreal/3020824/jongler-entre-son-role-delue-et-son-role-de-mere/>

<sup>24</sup> Projet Montréal, « Emilie Thuillier », consulté le 11/02/2024, URL <https://projetmontreal.org/equipe/emilie-thuillier>

<sup>25</sup> Masson et Villeneuve, « Remplacer un élu pendant son congé parental : flou législatif ».

Ce fonds national pourrait également être utilisé pour compenser une ressource faisant déjà partie de l'appareil administratif et qui pourrait prendre la charge supplémentaire de questions citoyennes. En effet, cette option pourrait être plus facile à appliquer dans certaines situations que l'embauche d'une ressource externe.

Une autre façon d'utiliser ce fonds national pour assister les élu.e.s en congé parental pourrait être de compenser un autre élu qui accepterait de prendre en charge le territoire desservi par l'élu.e absent.e. avec le consentement de celui-ci ou celle-ci. Cette façon de faire serait plus aidante notamment dans les petites municipalités où il n'y a pas suffisamment de personnel pour que le soutien administratif provienne de l'interne ou que la grande proximité avec les citoyens rend l'embauche d'une ressource externe non pertinente.

Il est bien clair que l'objectif est de pouvoir dégager les élu.e.s en congé parental des requêtes citoyennes et suivis de dossiers, ensuite les modalités et différentes façons d'y parvenir peuvent être flexibles et s'ajuster selon le contexte de chaque ville qui pourrait adopter leur règlement en fonction de ce qui leur convienne.

\*\*\*

#### **Rappel des 4 recommandations**

1. QUE soit levée l'assiduité des élu.e.s municipaux afin de légitimer l'absence à l'occasion d'une grossesse, de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant pour une durée équivalente à 1 an, incluant la possibilité de retrait 4 semaines avant l'accouchement. Que des ajustements au RQAP soient apportés pour les élu.e.s devant également occuper un emploi, afin qu'ils ou elles aient un traitement similaire aux autres élu.e.s et aux travailleuses québécoises.
2. QUE la participation à distance soit autorisée pour les conseils municipaux lors de circonstances particulières comme une grossesse, la naissance ou l'adoption d'un enfant, une maladie d'un enfant, une raison médicale ou un contexte de proche-aidance.
3. QUE soit prévu la possibilité pour un.e élu.e lors des mêmes circonstances que la recommandation numéro 2 de voter par procuration au conseil municipal ou d'utiliser son temps de parole en fournissant le contenu qu'il souhaite partager à une personne attitrée à la diffusion de cette information.
4. QUE soit prévu un fonds national pour les élu.e.s absent.e.s en raison de la grossesse, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant sans égard à la municipalité où ils ou elles sont élu.e.s, pour l'embauche d'une ressource d'une durée maximale de 50 semaines, afin d'offrir du soutien administratif ou pour qu'un.e fonctionnaire de la ville puisse assurer les suivis aux demandes citoyennes.

## **6. Annexe 1 : Article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités***

**317.** Le mandat d'un membre du conseil qui a fait défaut d'assister aux séances du conseil pendant 90 jours consécutifs prend fin à la clôture de la première séance qui suit l'expiration de cette période, à moins que le membre n'y assiste.

Toutefois, le conseil peut, lors de cette séance, accorder un délai de grâce de 30 jours au membre dont le défaut a été causé par l'impossibilité en fait d'assister aux séances. Le mandat de ce membre prend alors fin le trente et unième jour, à moins qu'il n'assiste à une séance du conseil au cours du délai de grâce.

Le conseil peut aussi, en temps utile, décréter que n'entraîne pas la fin du mandat du membre son défaut d'assister dû à un motif sérieux et hors de son contrôle et ne causant aucun préjudice aux citoyens de la municipalité ou, selon le cas, du district électoral ou du quartier.

Les trois premiers alinéas ne s'appliquent pas dans le cas où le membre est empêché d'assister aux séances en raison de l'exécution provisoire d'un jugement déclarant nulle son élection, le déclarant inhabile ou le dépossédant de sa charge ou en raison de l'existence d'un jugement en déclaration d'incapacité provisoire rendu en vertu de l'article 312.1. Ils ne s'appliquent pas non plus si le défaut d'un membre d'assister aux séances est attribuable à sa grossesse ou à la naissance ou à l'adoption de son enfant, à la condition que ce défaut n'excède pas une période de 18 semaines consécutives.

Lorsque le défaut d'assister à la première séance qui suit l'expiration de la période visée au premier alinéa résulte d'une suspension imposée par la Commission municipale du Québec en vertu des articles 31 ou 31.1 de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale ([chapitre E-15.1.0.1](#)), cette période est réputée ne pas être expirée et elle est alors prolongée jusqu'à la date du dernier jour de cette suspension.

Seule l'assistance du membre en tant que tel est visée par le présent article.

## **7. Annexe 2 : Le règlement fédéral régissant le congé parental des élu.e.s au fédéral**

### **Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)**

En vertu de l'article 59.1 de la *Loi sur le Parlement du Canada*, la Chambre des communes prend le *Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)*, ci-après.

### **Règlement de la Chambre des communes relatif à l'indemnité de session pour les députés (mesures liées à la maternité et à la parentalité)**

#### **GROSSESSE**

**1** Chaque jour où la députée enceinte n'assiste pas à une séance de la Chambre des communes au cours de la période de quatre semaines précédant la date prévue de l'accouchement est considéré comme un jour de présence pour l'application du paragraphe 57(1) de la *Loi sur le Parlement du Canada*.

#### **ABSENCE LIÉE À LA MATERNITÉ ET À LA PARENTALITÉ**

**2 (1)** Chaque jour où le député n'assiste pas à une séance de la Chambre des communes au cours de la période prévue pour prendre soin de son nouveau-né, d'un enfant nouvellement adopté ou d'un enfant placé chez lui en vue de son adoption est considéré comme un jour de présence pour l'application du paragraphe 57(1) de la *Loi sur le Parlement du Canada*.

**(2)** La période visée au paragraphe (1) commence le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est placé chez le député en vue de son adoption, selon le cas, et se termine douze mois après ce jour.

## 8. Annexe 3 : Extrait du code d'éthique et de déontologie régissant la levée de l'assiduité des élu.e.s au provincial

(RÉFÉRENCE : CHAPITRE V DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE)

### ASSIDUITÉ



**35.** Le député fait preuve d'assiduité dans l'exercice de ses fonctions. Il ne peut, sans motif valable, faire défaut de siéger à l'Assemblée nationale durant une période déraisonnable.

Ne fait pas défaut d'assiduité le député qui s'absente pour les motifs suivants:

- 1° à l'occasion de sa grossesse, de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant;
- 2° à l'occasion d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental;
- 3° en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour lequel le député agit comme personne proche aidante.)

## 9. Annexe 4 : Modèles pour le vote à distance au conseil de ville

Extrait de la page 6-23 du « Fascicule 6 – Conseil municipal » dans le JurisClasseur de droit municipal (version étudiante) de 2020 :

« 35. **Présence aux séances** – Les membres du conseil d'une municipalité locale doivent participer aux séances en étant physiquement présents à l'endroit où siège le conseil. Certaines lois particulières prévoient toutefois des exceptions à ce principe général. C'est le cas de la *Loi sur le développement de la région de la Baie James*<sup>9</sup> qui indique qu'un membre du conseil peut, si les circonstances le justifient, participer à une séance du conseil à distance, par téléphone ou tout autre moyen de communication dans la mesure où ce moyen de communication permet à toutes les personnes participant ou assistant à la séance de s'entendre. Par ailleurs, le président du conseil et le greffier de la municipalité doivent être présents à l'endroit où se tient la séance pour qu'un membre puisse être autorisé à y assister à distance. Si toutes les conditions énoncées ci-dessus sont réunies, le membre sera réputé présent à la séance. Le procès-verbal devra indiquer les noms des membres ayant assisté à la séance à distance et le moyen de communication utilisé pour ce faire<sup>10</sup>.

Une exception similaire est prévue pour le représentant de l'ancien village de Parent lorsqu'il siège au conseil de la ville de La Tuque créée par décret du gouvernement en 2003<sup>11</sup>. »

### **Propositions de modifications législatives afin de permettre aux élu.e.s municipaux de participer à distance aux séances du conseil**

1. D'abord, modifier le sixième alinéa de l'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* afin que cet article vise également l'assistance à distance des membres aux séances du conseil (de sorte qu'il ne l'interdise plus *a contrario*, c'est-à-dire « par inférence du contraire ») :

## **LOI SUR LES ÉLECTIONS ET LES RÉFÉRENDUMS DANS LES MUNICIPALITÉS**

### **TITRE I**

#### **ÉLECTIONS MUNICIPALES**

### **CHAPITRE X**

#### **MANDAT DES MEMBRES DU CONSEIL**

317. Le mandat d'un membre du conseil qui a fait défaut d'assister aux séances du conseil pendant 90 jours consécutifs prend fin à la clôture de la première séance qui suit l'expiration de cette période, à moins que le membre n'y assiste.

Toutefois, le conseil peut, lors de cette séance, accorder un délai de grâce de 30 jours au membre dont le défaut a été causé par l'impossibilité en fait d'assister aux séances. Le mandat de ce membre prend alors fin le trente et unième jour, à moins qu'il n'assiste à une séance du conseil au cours du délai de grâce.

Le conseil peut aussi, en temps utile, décréter que n'entraîne pas la fin du mandat du membre son défaut d'assister dû à un motif sérieux et hors de son contrôle et ne causant aucun préjudice aux citoyens de la municipalité ou, selon le cas, du district électoral ou du quartier.

Les trois premiers alinéas ne s'appliquent pas dans le cas où le membre est empêché d'assister aux séances en raison de l'exécution provisoire d'un jugement déclarant nulle son élection, le déclarant inhabile ou le dépossédant de sa charge ou en raison de l'existence d'un jugement en déclaration d'incapacité provisoire rendu en vertu de l'article 312.1. Ils ne s'appliquent pas non plus si le défaut d'un membre d'assister aux séances est attribuable à sa grossesse ou à la naissance ou à l'adoption de son enfant, à la condition que ce défaut n'excède pas une période de 18 semaines consécutives.

Lorsque le défaut d'assister à la première séance qui suit l'expiration de la période visée au premier alinéa résulte d'une suspension imposée par la Commission municipale du Québec en vertu des articles 31 ou 31.1 de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (chapitre E-15.1.0.1), cette période est réputée ne pas être expirée et elle est alors prolongée jusqu'à la date du dernier jour de cette suspension.

~~Seule~~ Tant l'assistance physique que l'assistance à distance du membre ~~en tant que tel est visée~~ sont visées par le présent article.

2. Ensuite, pour les villes régies par la *Loi sur les cités et villes*, après l'article 318 de cette loi, ajouter l'article 318.0.1 afin de reconnaître expressément le droit aux membres d'assister à distance aux séances du conseil et de définir clairement les modalités de ce droit :

## **LOI SUR LES CITÉS ET VILLES**

### **SECTION IX DES SÉANCES DU CONSEIL**

318.0.1. Tout membre du conseil qui ne se trouve pas sur les lieux d'une séance peut y participer à distance par l'intermédiaire d'un moyen électronique de communication lorsque des circonstances particulières le justifient, notamment en raison d'un congé parental, d'une maladie ou d'un contexte de proche aide.

Toutefois, le moyen doit permettre à toutes les personnes qui, par son intermédiaire ou sur place, participent ou assistent à la séance d'entendre clairement ce que l'une d'elles dit à haute et intelligible voix.

Tout membre qui participe ainsi à une séance est réputé y assister.

3. Également, pour les villes régies par le *Code municipal du Québec*, après l'article 145.1 de cette loi, ajouter l'article 145.2 afin de reconnaître expressément le droit aux membres d'assister à distance aux séances du conseil d'une municipalité locale et de définir clairement les modalités de ce droit :

## CODE MUNICIPAL DU QUÉBEC

### TITRE IV

#### DES SÉANCES DES CONSEILS

145.2. Tout membre du conseil d'une municipalité locale qui ne se trouve pas sur les lieux d'une séance peut y participer à distance par l'intermédiaire d'un moyen électronique de communication lorsque des circonstances particulières le justifient, notamment en raison d'un congé parental, d'une maladie ou d'un contexte de proche aidance.

Toutefois, le moyen doit permettre à toutes les personnes qui, par son intermédiaire ou sur place, participent ou assistent à la séance d'entendre clairement ce que l'une d'elles dit à haute et intelligible voix.

Tout membre qui participe ainsi à une séance est réputé y assister.

#### Ces deux propositions d'articles sont largement inspirées :

1. de l'extrait de la page 6-23 du « Fascicule 6 – Conseil municipal » dans le JurisClasseur de droit municipal (version étudiante) de 2020 ;
- 2.
3. de l'article 2.1.56 du *Règlement no 1300* de la Ville de Sherbrooke ;
- 4.
5. de l'article 25 du *Décret 850-2001 concernant le regroupement des villes de Sherbrooke* ;
6. *de Rock Forest, de Lennoxville, de Fleurimont et de Bromptonville et des municipalités d'Ascot et de Deauville* ;
7. de l'article 15 de la *Loi sur le développement de la région de la Baie James* ;
8. du *Décret 371-2003 concernant le regroupement de la ville de La Tuque, du Village de Parent et des municipalités de La Bostonnais, de La Croche et de Lac-Édouard du 12 mars 2003*.

## **10. Annexe 5: Modèle de l'Ontario pour le vote par procuration ou « proxy voting »**

En vertu de la législation québécoise, il est impossible pour un membre absent lors d'une séance du conseil municipal de déléguer son vote à un autre membre qui y est physiquement présent.

Or, en Ontario, l'article 243.1 du *Municipal Act*<sup>12</sup> autorise le conseil municipal d'une ville ontarienne à permettre qu'un conseiller/qu'une conseillère puisse voter au nom d'un(e) autre conseiller/conseillère (*proxy voting*) selon certaines règles :

### **MUNICIPAL ACT**

#### **PART VI PRACTICES AND PROCEDURES**

##### **Proxy vote**

243.1 (1) The procedure by-law may provide that, in accordance with a process to be established by the clerk, a member of council may appoint another member of council as a proxy to act in their place when they are absent subject to the following rules:

[...]

##### **Rules re proxy votes**

(2) The following rules apply with respect to the appointment of another member of council to act as a proxy under subsection (1):

1. A member shall not appoint a proxy unless the proxyholder is a member of the same council as the appointing member.
2. A member shall not act as a proxy for more than one member of council at any one time.
3. The member appointing the proxy shall notify the clerk of the appointment in accordance with the process established by the clerk.
4. For the purpose of determining whether or not a quorum of members is present at any point in time, a proxyholder shall be counted as one member and shall not be counted as both the appointing member and the proxyholder.
5. A proxy shall be revoked if the appointing member or the proxyholder requests that the proxy be revoked and complies with the proxy revocation process established by the clerk.

[...]

D'ailleurs, la Ville d'Ottawa a adopté sa *Politique de congé de maternité et de congé parental pour les membres du conseil*<sup>13</sup> qui dispose notamment de ce qui suit :

## **POLITIQUE DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ PARENTAL POUR LES MEMBRES DU CONSEIL**

### **EXIGENCES DE LA POLITIQUE**

Le Conseil municipal respecte le droit de ses membres de prendre un congé de maternité ou un congé parental en s'appuyant sur les principes suivants :

1. Un membre du Conseil est élu pour représenter les intérêts de ses électeurs.
2. Le congé de maternité ou le congé parental d'un membre ne nécessite pas l'approbation du Conseil, et son poste ne peut être déclaré vacant en raison du congé.
3. Durant le congé de maternité ou le congé parental d'un membre, les questions administratives et législatives nécessitant son intervention doivent être traitées conformément à ses directives.
4. Un membre du Conseil en congé de maternité ou en congé parental se réserve le droit d'exercer les pouvoirs qui lui ont été délégués en tout temps pendant son congé.

Le paragraphe 83(14) du Règlement de procédure énonce le processus pour l'affectation temporaire d'un remplaçant du membre en congé de maternité ou en congé parental en vertu du Règlement sur la délégation de pouvoirs et de remplaçants aux comités auxquels le membre siège selon ses directives. Il énonce aussi le processus pour la délégation des questions courantes, administratives et liées aux ressources humaines du bureau du quartier au greffier municipal.

Nonobstant ce qui précède, à tout moment pendant le congé de maternité ou le congé parental du membre, ce dernier se réserve le droit d'exercer ses pouvoirs délégués pour régler les questions touchant le quartier. Le membre doit fournir un avis écrit au greffier municipal de son intention de révoquer une délégation temporaire approuvée par le Conseil et d'exercer son rôle légal ou ses pouvoirs délégués.

Ledit paragraphe 83(14) du *Règlement de procédure* de la Ville d'Ottawa<sup>14</sup> mentionné dans la *Politique de congé de maternité et de congé parental pour les membres du conseil* est ainsi libellé :

## 9 RÈGLEMENT DE PROCÉDURE (RÈGLEMENT N° 2022-410)

### ARTICLE 83 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX COMITÉS (14)

a. (a) Si un membre d'un comité ou d'une commission est absent de trois réunions ordinaires ou extraordinaires consécutives sans que le comité ou la commission ait autorisé son absence par voie de résolution, le comité ou la commission peut attester ces absences, ce qui a pour effet d'exclure la personne en question du comité, et le Conseil peut nommer un autre membre à sa place. La réception, par le comité, la commission ou le Conseil, d'un avis d'absence écrit constitue l'autorisation requise aux fins du présent paragraphe.

b.

c. (b) Nonobstant l'alinéa 83(13)a), un membre du Conseil ne perd pas sa charge lorsqu'il est absent pendant 20 semaines consécutives ou moins si l'absence a pour motif la grossesse du membre, la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant par lui, conformément au paragraphe 259(1.1) de la Loi de 2001 sur les municipalités. Le membre doit fournir au greffier municipal un avis écrit d'une absence de 20 semaines consécutives ou moins en raison d'une grossesse, de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, et lorsque l'avis est remis, le processus ci-dessous doit être suivi et les renseignements qui en découlent doivent être soumis à l'examen du Conseil par voie de motion à la réunion du Conseil suivant la réception de l'avis écrit par le greffier municipal :

d. (i) Dans l'avis écrit, le conseiller municipal doit indiquer le ou les membres du Conseil auxquels il souhaite donner son approbation en vertu du Règlement municipal sur la délégation de pouvoirs pour régler les questions dans son quartier durant son absence;

e.

f. (ii) Dans l'avis écrit, le conseiller municipal doit indiquer le ou les membres du Conseil qu'il recommande au Conseil de nommer provisoirement au sein de tout comité auquel il siège pour la durée de son absence;

g. (iii) La motion au Conseil doit recommander que le Conseil délègue temporairement au greffier municipal le pouvoir d'approuver le paiement des dépenses associées au budget alloué aux services de la circonscription du membre du Conseil seulement si ces dernières sont liées à des factures régulières et, après consultation avec le personnel du bureau du membre et le ou les membres du Conseil à qui l'approbation a été donnée, conformément au sous-alinéa 83(13)(b)(i), à des événements saisonniers annuels, dans la mesure où un précédent de paiement de tels frais peut être établi et où les fonds sont suffisants.

h.

Donc, afin d'offrir la possibilité à un.e élu.e en congé parental de désigner un.e autre élu.e membre du conseil municipal qui, par procuration, utiliserait le droit de vote de l'absent selon les indications de ce dernier, il est nécessaire que la législation québécoise soit modifiée.

À cet effet :

1. Pour les villes régies par la *Loi sur les cités et villes*, il est proposé de modifier cette loi en y ajoutant, après l'article 328, l'article 328.1 qui reprendrait la formulation de l'article 243.1 du *Municipal Act* de l'Ontario en spécifiant qu'un tel processus doit être utilisé exclusivement dans le contexte d'un congé parental :

## **LOI SUR LES CITÉS ET VILLES**

### **SECTION IX**

#### **DES SÉANCES DU CONSEIL**

328.1. Le règlement de procédure peut prévoir que, conformément à un processus à être établi par le greffier, un membre absent du conseil peut désigner un autre membre du conseil comme mandataire pour agir en son nom en cas d'absence en raison d'un congé parental, sous réserve du deuxième alinéa.

Les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne la désignation d'un autre membre du conseil pour agir en tant que mandataire en vertu du premier alinéa :

- 1° Un membre ne doit pas désigner un mandataire à moins que celui-ci soit un membre du même conseil que le membre désignant.
- 2° Un membre ne doit pas agir en tant que mandataire pour plus d'un membre du conseil à la fois.
- 3° Le membre désignant le mandataire doit en informer le greffier de la désignation conformément au processus établi par celui-ci.
- 4° Aux fins de déterminer si un quorum de membres est présent à un moment donné, un mandataire est compté comme un membre et ne doit pas être compté à la fois comme le membre désignant et le mandataire.
- 5° Une procuration est révoquée si le membre désignant ou le mandataire demande que la procuration soit révoquée et se conforme au processus de révocation de la procuration établi par le greffier.

2. Également, pour les villes régies par le *Code municipal du Québec*, il est proposé de modifier cette loi en y ajoutant, après l'article 164, l'article 164.0.1 qui reprendrait lui aussi la formulation de l'article 243.1 du *Municipal Act* de l'Ontario en spécifiant qu'un tel processus doit être utilisé exclusivement dans le contexte d'un congé parental :

## **CODE MUNICIPAL DU QUÉBEC**

### **TITRE IV DES SÉANCES DES CONSEILS**

164.0.1. Le règlement de procédure peut prévoir que, conformément à un processus à être établi par le greffier ou greffier-trésorier, un membre absent du conseil d'une municipalité locale peut désigner un autre membre du conseil comme mandataire pour agir en son nom en cas d'absence en raison d'un congé parental, sous réserve du deuxième alinéa.

Les règles suivantes s'appliquent en ce qui concerne la désignation d'un autre membre du conseil pour agir en tant que mandataire en vertu du premier alinéa :

1° Un membre ne doit pas désigner un mandataire à moins que celui-ci soit un membre du même conseil que le membre désignant.

2° Un membre ne doit pas agir en tant que mandataire pour plus d'un membre du conseil à la fois.

3° Le membre désignant le mandataire doit en informer le greffier ou greffier-trésorier de la désignation conformément au processus établi par celui-ci.

4° Aux fins de déterminer si un quorum de membres est présent à un moment donné, un mandataire est compté comme un membre et ne doit pas être compté à la fois comme le membre désignant et le mandataire.

5° Une procuration est révoquée si le membre désignant ou le mandataire demande que la procuration soit révoquée et se conforme au processus de révocation de la procuration établi par le greffier ou greffier-trésorier.