

RÉFLEXION POUR LE MAINTIEN EN POSTE DES ÉLUES MUNICIPALES

TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DU BAS-SAINT-LAURENT

SEPTEMBRE 2012

RÉFLEXION POUR LE MAINTIEN EN POSTE DES ÉLUES MUNICIPALES

Suite au projet de la **Table de concertation des groupes de femmes du BSL** *Pour concrétiser le leadership des femmes au BSL* nous avons pu constater qu'il était difficile de maintenir en poste les élues municipales et cette difficulté semblait plus importante que chez leurs collègues masculins.

D'après les quelques données que nous avons colligées suite aux élections de 2009 au BSL, on constate que sur un total de 237 femmes élues en 2009, 132 (56 %) sont nouvellement élues alors que 105 (44%) sont des élues sortantes qui ont été réélues. Chez les mairesses, on retrouve 11 nouvellement élues pour 8 réélues. Pour les conseillères, 121 sont nouvelles comparativement à 97 réélues. Si on compare aux données du MAMROT pour les élections de 2005, on constate une même tendance. Si on compare aux hommes pour cette même année 2005, on remarque que la proportion est plus équilibrée : Le nombre de nouveaux élus (294), est presque égal au nombre d'hommes réélus (292).

Comme nous n'avons pas de données concernant les hommes élus bas-laurentiens pour 2009, nous n'avons que peu de données pour nous permette d'affirmer sans risque d'erreurs cette différence observée entre les hommes et les femmes. Il faudra voir les données des prochaines élections pour confirmer l'hypothèse. Mais déjà il nous semblait important de comprendre le faible renouvellement de mandat chez les élues municipales afin d'identifier des stratégies pour faciliter leur maintien en poste.

Nous avons donc écouté ce qu'elles avaient à dire sur les motivations qui les ont amenées en politique et sur les difficultés et obstacles qu'elles ont rencontrés en cours de mandat. Nous avons obtenu le témoignage de 11 ex-élues du Bas-Saint-Laurent, soit lors d'un focus groupe ou par entrevue individuelle (en personne ou téléphonique) ou encore par réponses écrites à notre questionnaire. Nous avons également retenu le témoignage livré par trois jeunes élues de la MRC de Rimouski-Neigette lors d'une rencontre organisée par le comité Femmes et Ville de Rimouski, le 16 mai 2012. Nous avons aussi consulté la *Réflexion avec des ex-élues au Témiscouata* effectuée par Jeannine Viel, en 2007, pour le compte du Centre des femmes du Témiscouata. Malgré le nombre restreint de participantes, la réflexion fût très féconde et nous a apporté beaucoup d'éléments de compréhension.

Après avoir analysé le discours de ces femmes qui ont expérimenté la politique municipale, une hypothèse se dessine : Les femmes vont principalement en politique pour changer les choses, pour améliorer les conditions de vie de leur communauté. Comme le changement est long et difficile à cause de la lourdeur et de la lenteur administrative de la structure municipale, les femmes ont vite l'impression d'en «avoir fait le tour», façon de dire que leur possibilité de faire évoluer les choses est plutôt limitée, ou du moins, qu'elle ne répond pas suffisamment à leurs aspirations.

Selon l'opinion de plusieurs d'entre elles, les hommes élus demeurent plus longtemps en poste car ils sont plus sensibles aux honneurs liés au poste de maire ou conseiller municipal. En focalisant davantage sur le pouvoir et le prestige associé à une position sociale plus élevée au niveau hiérarchique, les hommes y trouveraient plus facilement leur compte.

C'est donc, entre autres, au niveau de la relation au pouvoir que persiste une différence entre les hommes et les femmes. La socialisation a toujours un impact différencié sur les sexes et cela, on a pu le constater tant chez les jeunes élues que chez les plus âgées.

Autre différence importante, les femmes continuant d'assumer majoritairement les responsabilités familiales, elles ont moins de disponibilités pour les charges importantes que doivent assumer les éluEs. C'est d'autant plus difficile que par manque de confiance en elles, ou pour établir leur crédibilité au sein du conseil, ou par perfectionnisme, elles mettent beaucoup d'efforts pour connaître à fond tous les dossiers et s'impliquer sur plusieurs comités paramunicipaux.

On peut donc parler de discrimination systémique concernant les femmes en politique municipale en ce sens que la structure municipale actuelle, bien que neutre en apparence, favorise par ses pratiques une conception plus masculine du pouvoir.

Les stratégies proposées pour le maintien en poste des élues devront donc tenir compte de la socialisation spécifique des femmes et des façons de faire du monde municipal.

Les motivations et aspirations

À la question à savoir ce qui les a attirées en politique municipale, on remarque que les personnes interrogées y viennent de différentes façons : L'influence d'un père ou grand-père politicien, la sollicitation d'une ou d'un élu municipal, d'un groupe de femmes, l'encouragement d'une personne proche, amie, conjoint, etc., l'implication dans diverses associations, le bénévolat, des formations politiques, un désir d'aventure ou le goût de relever des défis. Mais ce qui est commun pour la grande majorité des personnes rencontrées, c'est le besoin de s'impliquer dans le développement de leur communauté. Elles disent, par exemple, «avoir besoin de faire bouger les choses, je me sentais Jeanne-D'Arc à ce moment-là», « faire avancer les choses», «apporter du changement», «accomplir des choses pour la communauté, développer une vision à long terme du développement», «désir de penser aux autres ». La socialisation des femmes axée principalement sur le devoir de prendre soins des autres se répercute à l'extérieur de la vie domestique, jusque dans leur engagement politique. C'est sans aucun doute un avantage pour le monde politique mais reste à savoir si les femmes y trouvent leur compte.

Étrangement, pour certaines, ces aspirations ne sont pas de nature politique. Par exemple, une ex-mairesse écrit : « A vrai dire, je n'avais pas d'aspirations politiques, simplement beaucoup d'intérêt au développement de la région. » Ou encore, une jeune mairesse qui a fait deux mandats de conseillères, nous dit : «Je n'avais aucun intérêt pour la politique à 20 ans, et pas plus aujourd'hui, mais je suis bien dans ce que je fais, j'ai un défi, j'ai une vision. »

Ceci laisse penser que pour certaines, jeunes ou âgées, la politique (le pouvoir?) a une connotation moins noble que le don de soi, ce qui interroge sur la relation que les femmes continuent d'entretenir avec le pouvoir. Déjà lors d'un colloque organisé par la Table de concertation en 2005, nous avons mis en relief ce rapport amour/haine que les femmes entretiennent avec le pouvoir.

Mais que veulent les femmes ?

Si on regarde de plus près leurs champs d'intérêt au municipal on remarque que ce sont principalement des enjeux qui concernent l'environnement (récupération, route verte, etc.), la famille (politique familiale), la culture, le communautaire, les problèmes sociaux (logements sociaux, personnes âgées), etc. Elles veulent changer les mentalités au niveau des loisirs («autre

chose que des sports»). Elles ont aussi des préoccupations pour l'éthique, la démocratie, la communication avec les citoyens, les finances publiques, etc.

Bref, elles se préoccupent du bien-être de toutes et de tous et elles veulent dépasser les préoccupations à court terme que doivent gérer les municipalités et développer une vision à plus long terme.

Malheureusement elles y perdent parfois leurs ailes et y récoltent quelques doutes sur les possibilités de changement.

Les difficultés et les obstacles

Pour les ex-élues de notre enquête, les motifs évoqués de démission ou de non-renouvellement de mandat sont diversifiés et personnels. Deux d'entre elles n'ont pas été réélues et conservent le désir de revenir un jour. Quelques-unes, en particulier celles qui avaient une jeune famille, ont dû laisser (ou retarder leur engagement) à cause de la surcharge de responsabilités ou encore, un sentiment de négliger leurs enfants. Pour d'autres, la surcharge de travail pouvait aussi représenter un obstacle pour leur carrière professionnelle : « Pour monter dans l'entreprise, il faut des disponibilités ». Les conflits d'intérêt ou interpersonnels, la santé, la perte de motivation, le sexisme ambiant, le manque de support, les divergences politiques ont aussi été cités comme motifs d'abandon de la vie politique.

Ces raisons très hétérogènes, bien que révélatrices de la diversité des expériences vécues, ne permettent pas de mettre en évidence les causes systémiques du manque de persistance des femmes sur les conseils municipaux. Mais lorsqu'on interroge les femmes sur les difficultés et obstacles qu'elles ont rencontrés dans leurs parcours politique, on y voit beaucoup plus d'homogénéité.

Obstacles de nature structurelle

Parmi les principaux obstacles mentionnés, les jeunes élues et les ex-élues parlent principalement de la lourdeur du système municipal, de sa lenteur administrative dans la prise de décision. « Le municipal est très balisé, très normé. Où est notre liberté là-dedans ? Pour la moindre chose ça prend des plans d'ingénieur, des avis juridiques, etc. C'est beaucoup de délais. Et les coûts sont exorbitants ». C'est là un commentaire qui résume bien ce que la plupart expriment. Souvent bloqué par les politiques ou décisions gouvernementales, on réalise vite le peu d'autonomie régionale ou locale dans la gouvernance.

La rigidité de la structure, les protocoles, les procédures et façons de faire du conseil apparaissent rébarbatifs et peu propices à la participation citoyenne. Les assemblées publiques attirent peu la population, sauf quand il y a des dossiers chauds (éoliennes, augmentation du rôle d'évaluation, etc.) ou pour critiquer les décisions du conseil. Rarement les citoyennes et les citoyens se sentent interpellés pour participer au développement de leur communauté. Les élues réalisent que « ça prend beaucoup de patience pour faire avancer les choses ». « On peut y arriver mais il faut travailler fort, à petits pas. »

Pour celles qui débutent, c'est assez décourageant : « Faut pas s'attendre à rentrer dans une structure agréable en partant. Au début, j'étais assise sur ma chaise et j'ai regardé pendant trois mois. » Et dans certains cas, ça refroidit l'ardeur politique : « On s'aperçoit vite que les marges de manœuvre sont limitées dans nos fonctions, c'est-à-dire que 90% du budget va pour les frais

fixes et c'est difficile d'apporter des changements. » Et certaines finissent par croire que «c'est trop de travail pour ce que ça donne. C'est peu pertinent ce qu'on peut y faire ».

La rémunération des éluEs est un autre obstacle plusieurs fois mentionné, en particulier dans les petites municipalités ou, selon certaines, il y a autant de dossiers à traiter que dans les villes, mais moins de fonctionnaires pour faire le boulot. Les éluEs doivent donc assumer plus de tâches, avec une rémunération très inférieure aux grandes municipalités. Plusieurs voient d'ailleurs leur engagement politique comme du bénévolat.

Les femmes critiquent également le non-remboursement des frais de garde des enfants ou des autres personnes dont elles ont la charge. Le fait aussi de ne pas avoir de compensation financière pour leur participation aux comités de travail. Par exemple, une ex-conseillère trouvait très injuste d'avoir droit au même remboursement de dépenses qu'un collègue conseiller qui n'assistait qu'aux séances du conseil et allait dans le Sud, trois mois par année, alors qu'elle-même siégeait sur 4 comités, avait 3-4 réunions par semaine et devait, en plus, payer des frais pour faire garder ses enfants. Mais elle ne réclamait qu'un montant symbolique car pour elle, ce qui importait avant tout, c'était la reconnaissance du travail qu'elle faisait et non d'avoir plus d'argent.

Les femmes ont toujours beaucoup de difficultés à demander des choses pour elles-mêmes. Celles qui ont une jeune famille réclament rarement des mesures de conciliation famille-travail, comme des horaires adaptés à leur réalité, par exemple. À l'origine la structure municipale a été pensée pour des hommes qui n'avaient pas à assumer les responsabilités familiales. Est-ce qu'aujourd'hui, cette structure a suffisamment évolué pour permettre aux jeunes parents de s'impliquer en politique sans hypothéquer lourdement leur qualité de vie ?

La structure hiérarchique des conseils municipaux et de la municipalité peut aussi poser problème. Plusieurs ont été confrontées à l'autorité excessive d'un maire, d'une directrice ou d'un directeur général (DG). «Les petites municipalités sont à la merci de DG qui n'ont pas toujours la compétence pour gérer une municipalité et sans formation qui pourrait être salubre au mieux-être des citoyens » dira une ex-mairesse. On a mentionné à maintes reprises l'incompétence ou le contrôle excessif du DG. Le problème est d'autant plus préoccupant dans les petites municipalités où il est difficile de trouver du personnel compétent. Rappelons qu'au BSL la grande majorité des 114 municipalités ont moins de 1 000 habitants. Les problèmes de ces municipalités dont on a parlé sont probablement assez fréquents. C'est pourquoi une ex-mairesse d'une paroisse de 450 personnes proposait comme solution que les petites municipalités (moins de 500 habitants) soient administrées par la MRC plutôt que par un conseil municipal, tout en conservant bien sûr une autonomie (pas de fusion).

Autre changement majeur souhaité parmi les ex-élues interviewées, la plupart sont d'avis qu'il faudrait limiter le nombre de mandats des éluEs à 2 ou 3 au maximum pour un même poste (maire ou conseiller). Selon une ex-mairesse : « Après 2 mandats un changement est nécessaire et souhaitable. Si on reste trop longtemps au pouvoir, on se croit trop important, trop indispensable, on oublie la base, on arrive même à écraser ceux qui pourraient être meilleurs ». Nous ne savons pas si les hommes élus partagent cette opinion mais l'ensemble des femmes de notre échantillonnage, à une ou deux exceptions, la partageaient. Cela peut expliquer en partie pourquoi elles se maintiennent moins longtemps en poste. Certaines savaient au départ qu'elles ne feraient qu'un ou deux mandats.

Tous ces obstacles au niveau de la structure nous laissent penser que les femmes s'y sentent plutôt à l'étroit. Peu à peu, des mairesses réussissent à modifier certaines pratiques, comme les horaires de travail, les communications avec les citoyens, la parité hommes/femmes sur diverses tables et comités, etc. Mais il faudra attendre probablement une meilleure représentation des femmes sur les instances municipales pour obtenir de profonds changements dans les structures municipales.

Difficultés relationnelles

Pour bien des femmes, le relationnel a une importance fondamentale. Les témoignages d'élues reflètent bien cette dimension de leur socialisation. Elles insistent sur leur besoin d'être aimées. Souvent, elles parlent de leur communauté comme d'une «grande famille». Elles cherchent à créer des liens avec les membres du conseil, avec le personnel, avec les citoyens et les citoyennes. Elles ont peur des conflits.

Ce besoin de plaire ou d'être aimées, les rend sans doute plus vulnérables. Les conflits interpersonnels ont été mentionnés à plusieurs reprises, soit entre collègues du conseil, soit avec des membres du personnel, en particulier avec le DG, ou encore avec des citoyens. Il arrive parfois, dans les petites communautés, des guerres de clans. Du moins des groupes de citoyens ou des familles qui s'affrontent sur la scène municipale.

En plus des difficultés avec les rôles d'autorité («contrôle malsain de la municipalité par un clan, par le maire ou le DG, par des membres du conseil») et le manque de solidarité entre pairs dans certains cas, les femmes parlent aussi de l'agressivité parmi les membres du conseil qui se livrent parfois à de véritables «combats de coqs». Quand il y a des opinions divergentes, des positions politiques irréconciliables, la tendance qu'on observe souvent, c'est que «les femmes tentent de rallier tout le monde; elles ne se contentent pas de la majorité, elles cherchent le consensus». Dans ces situations, elles endossent spontanément (ou se sentent obligées d'endosser) un rôle d'arbitre ou de médiatrice. Ainsi, elles se retirent de la discussion pour tenter d'apaiser les conflits, mettant ainsi leur liberté de parole entre parenthèses.

Les séances publiques peuvent aussi devenir source de malaise, en particulier quand il y a des dossiers chauds qui divisent la population et amènent beaucoup de critiques. Les gens ne sont pas toujours respectueux : «Ça dérape parfois, ça nous choque, nous heurte, c'est hyper agressant, intimidant... » soutiennent certaines élues ou ex-élues. Mais malgré ces expériences douloureuses avec la population, rares sont celles qui demeurent déçues ou amères de cette expérience. Leur désir de servir leur communauté demeure pratiquement intact. Elles se blâment elles-mêmes plutôt que de blâmer la population. Une ex-mairesse décrit bien un état d'esprit qu'on reconnaît aussi chez d'autres : «Les personnes en politique ne sont pas là pour se faire dire qu'ils sont beaux et gentils. Si un problème survient, c'est ma faute et si quelque chose de bien survient, c'est grâce aux autres. »

Les rapports hommes/femmes

On a voulu savoir s'il existait de la discrimination à l'égard des femmes, au municipal. À nos questions portant sur les relations hommes/ femmes, une seule mairesse (de 1993 à 1997) dit avoir vécu du sexisme ouvertement. À titre de première mairesse de la ville, les gens ne lui faisaient pas confiance. Un comité de citoyens avait été mis sur pied pour la surveiller. Ex-

enseignante à la retraite, les journalistes parlaient d'elle comme d'«une simple petite enseignante», donc peu crédible pour administrer la municipalité. Malgré tous les dossiers qu'elle a menés à bien, y compris le redressement des finances publiques, personne ne l'a soutenue dans sa campagne électorale pour un 2^e mandat. Son adversaire, bien que moins avantagé par les sondages, était, lui, très bien supporté. Elle a alors renoncé à représenter sa candidature.

D'autre part, une ex-conseillère parle du manque de solidarité entre les femmes elles-mêmes. Elle percevait l'envie, la jalousie, les propos désobligeants et le manque de solidarité des autres femmes au conseil (maire, conseillères, DG). Elle se sentait plus à l'aise avec ses collègues masculins.

Mais à part ces deux exceptions, dans l'ensemble les élues se disaient très respectées par leur pairs et établissaient des alliances politiques fréquentes avec eux, tout en étant solidaires des autres femmes : «Les relation h/f se font dans le respect mais ça prend au moins 2 femmes au conseil afin de se soutenir car il est difficile de se faire écouter et à deux on se sent plus fortes». Plusieurs d'ailleurs reconnaissaient que : « Les femmes sont peu écoutées quand elles parlent. Les idées qu'elles présentent n'ont pas l'écoute, mais sont bien reçues si c'est un homme qui dit la même chose. »

Bien qu'elles reconnaissent qu'un grand pas a été fait au chapitre de la crédibilité des femmes auprès de la population, il reste qu'«il fallait faire ses preuves pour avoir sa place» et le «boy's club» est encore bien présent : « J'ai souvent senti que les hommes s'étaient parlé avant d'arriver au conseil et savaient de quoi il était question bien avant nous » dit une ex-conseillère, alors qu'une jeune conseillère, toujours en poste, soutient que durant tout son premier mandat elle se «sentait comme une fille dans un vestiaire de gars, mais vraiment ! Il y a des règles implicites et tu dois te moduler en fonction des règles que tu penses décoder. »

Mais en général, on semblait prendre avec un grain de sel les quelques manifestations sexistes des collègues masculins. Le sexisme ordinaire, bien qu'encore présent ne semble pas les affecter tellement. « Il s'agit que tu aies confiance en toi » résume une ex-maire, à l'instar de bien d'autres. Nos élues voient tout de même quelques différences dans les attitudes et comportements des hommes et des femmes. Selon elles, les hommes supportent mieux la critique. Les femmes ont un plus grand besoin de plaire à tout le monde, craignent davantage les conflits et par conséquent sont plus perfectionnistes et conciliantes. Ces attributs qui découlent d'une socialisation différenciée selon les sexes peuvent expliquer en partie leur relation au pouvoir, mais d'autres facteurs ont été mentionnés dans les témoignages.

Quand on demande aux femmes pourquoi, selon elles, les hommes demeurent en poste plus longtemps que les femmes, elles ont presque toutes répondu spontanément que c'est à cause du prestige, des titres, de la position sociale associé au rôle d'élue. « Les hommes aiment être quelqu'un dans la société », « ils aiment les honneurs et les rencontrent officielles. Il se sentent investis d'un pouvoir.» Une femme raconte comment, pour son père, elle est devenue quelqu'un depuis qu'elle est conseillère. Les femmes sont aussi conscientes du prestige lié à leur position sociale et l'apprécient, mais ce n'est pas une finalité, ce n'est pas une motivation suffisante pour rester en poste : « Elles veulent arriver à des objectifs précis, pas pour s'accrocher au pouvoir ». On reconnaît à ces témoignages que les femmes gardent une certaine réticence, un malaise à assumer le pouvoir.

La 2^e raison la plus souvent mentionnée, c'est que les hommes « sont plus disponibles car ils ont moins de responsabilités familiales et souvent ils ont quelqu'un pour s'occuper d'eux. » Mais au-delà des tâches domestiques plus souvent assumées par les femmes, c'est toute la charge mentale associée à leurs responsabilités qui pèse beaucoup, dans la vie des femmes : «Elles transportent leurs difficultés à la maison. Les hommes se détachent plus facilement de leurs préoccupations municipales ou familiales». Autrement dit, comme le disait une ex-mairesse, « les hommes demeurent plus longtemps au pouvoir car ils sont capables de faire la différence entre leur vie privée et leur vie politique. Ils se sentent moins interpellés personnellement ». Et à ce sujet, une autre conseillère : « Mets ton chapeau d'élue, enlève-le en sortant des séances politiques. »

Ce qu'elles retirent de leur expérience en politique municipale

Bien que la plupart des femmes ayant témoigné sont des ex-élues qui ont démissionné ou abandonné la vie politique après 2 mandats ou moins, et malgré le fait que toutes relèvent des aspects difficiles de leur expérience politique, toutes (sauf une ou deux) en font un bilan positif au plan personnel. Plusieurs en parlent comme d'une expérience extraordinaire, valorisante, enrichissante, qui redonne confiance en soi, en ses capacités de leader. C'est un lieu d'apprentissage, un laboratoire exceptionnel pour apprendre à se connaître, à s'affirmer, prendre position, défendre des dossiers.

Certaines ont pris conscience de leur passion pour la politique et songent même à la politique provinciale. Pour quelques-unes, les nombreux contacts établis durant leur mandat les ont aidées dans leur vie professionnelle et sociale. Certaines ont beaucoup apprécié la solidarité ou la convivialité dans leur équipe, ou les contacts avec des citoyennes et des citoyens. Mais c'est souvent après leur départ qu'elles ont compris à quel point elles étaient appréciées par la population.

Elles se sont senties alimentées par le travail auprès des autres, par la cause qu'elles portent, par le sentiment d'avoir accompli beaucoup de choses. On parle aussi du sentiment de faire partie de quelque chose de plus grand et de la fierté d'avoir tracé le chemin pour d'autres femmes, d'autres jeunes. Bref, elles encouragent les femmes à vivre cette expérience, avec quelques réserves toutefois : « ça ne sera jamais le confort ». Il faut s'assurer d'être bien entourée, développer ses habiletés en relations humaines, apprendre à déléguer et « croire en soi car le pire obstacle c'est nous-mêmes ».

Stratégies pour le maintien en poste des élues

Les femmes retirent beaucoup, à titre individuel, de leur passage en politique municipale, mais elles entretiennent une certaine distance vis-à-vis des structures politiques formelles. Le pouvoir traditionnel axé sur la hiérarchie, la compétition, la confrontation, la puissance, le chef, correspondent moins à leur savoir-faire traditionnel davantage axé sur le partage, la coopération, la solidarité, la justice. En effet, les lieux d'intervention où les femmes se retrouvent majoritairement et où elles changent vraiment les choses, sont aussi des lieux d'influence et d'expertise, quoiqu'invisibles socialement et politiquement. Elles interviennent dans une foule d'instances démocratiques tels les groupes de femmes, le bénévolat, la famille, l'éducation, la santé, l'économie sociale, l'écologie, la culture, le communautaire, etc.

À LA politique comme institution, elles préfèrent LE politique, c'est-à-dire l'organisation de la vie dans son ensemble, incluant le privé, le public, le payant et le non-payant, l'affectif, le rêve..., bref, l'art de vivre ensemble. Ces valeurs ne sont certainement pas exclusives aux femmes, de nombreux hommes les partagent aussi et les mettent de l'avant. D'autres groupes marginalisés ont aussi du mal à se faire entendre, dans les structures actuelles. C'est pourquoi il faut trouver des stratégies qui visent à élargir la culture politique de façon à y intégrer le savoir-faire des femmes et des autres groupes marginalisés.

Jusqu'ici les stratégies utilisées ont permis d'augmenter le nombre de femmes en politique municipale, mais si on ne réussit pas à les maintenir en poste, on risque de voir plafonner leur représentation sur les conseils municipaux. Comme nous l'avons vu, les principaux obstacles sont de nature systémique (les structures de pouvoir et les difficultés relationnelles). Il n'est pas dans la possibilité de la Table de concertation et des groupes de femmes de changer directement les lois et règlements qui régissent les municipalités mais il est certes en notre pouvoir de provoquer des changements salutaires, pas seulement pour les femmes mais pour toute la population.

Parmi les mesures offertes jusqu'ici, plusieurs demeurent intéressantes pour bien préparer les femmes à leur rôle, faciliter leur intégration au conseil et éviter les démissions prématurées. On pense par exemple à des actions telles que :

- Offrir aux aspirantes candidates et aux nouvelles élues **des formations** sur la structure municipale, le budget municipal, etc., en collaboration avec le MAMROT et la formation en ligne : Politique municipale 101
- Encourager et organiser la **participation des citoyennes** aux séances publiques du conseil et négocier avec les conseils la possibilité d'inviter les citoyennes à des séances de travail (habituellement à huis-clos).
- Offrir régulièrement aux élues et élus municipaux des **formations** qui visent la compréhension de la dynamique traditionnelle du pouvoir et le développement d'une réflexion sur la socialisation spécifique des hommes et des femmes, tout en développant les habiletés de bases, des tactiques et des stratégies, telles que :
 - o Négocier son pouvoir avec influence
 - o Intervenir de façon stratégique
 - o Construire une parole poly-tic
- À ces formations il faut ajouter d'autres formations qui répondent directement aux besoins exprimés par les élues (gestion du stress, gestion des conflits, communications, relations publiques, etc.)

Les **comités femmes et ville** sont aussi d'excellentes plates-formes, d'une part pour permettre aux femmes de se familiariser avec l'appareil municipal et d'autre part, pour soutenir les élues dans l'exercice de leur fonction et contribuer par le fait même à leur maintien en poste. C'est également une voie pour introduire au sein du conseil une autre vision du politique.

Le **mentorat** est très intéressant pour les aspirantes candidates et on peut songer également à une forme de mentorat en ligne, pour supporter les élues en poste vivant des difficultés dans leur parcours. Dans ce type de mentorat, les mentores pourraient être choisies en fonction d'habiletés, d'expériences, de connaissances particulières (ex. : gestion de conflits, dossier des

éoliennes, rôle d'évaluation, politique d'égalité, etc.) pour guider les élues sur des questions spécifiques.

L'accompagnement des municipalités pour l'élaboration d'une **politique d'égalité** va également dans le sens d'introduire de nouvelles formes de pouvoir dans leurs pratiques. Cet accompagnement pourrait être assuré par des mentores provenant de municipalités qui ont déjà fait ce processus.

Concernant la surcharge de travail et de responsabilités des éluEs, il serait possible d'outiller et de former les municipalités, (la direction générale et le conseil municipal) à la **conciliation famille/travail/engagement politique**, à partir des outils développés par le Centre des femmes du Témiscouata.

À ces mesures, il faudrait ajouter d'autres stratégies pouvant avoir plus d'impacts sur les structures municipales elles-mêmes. Il serait intéressant par exemple :

- D'organiser des **ateliers de réflexion** ou des **forums ouverts** au niveau régional, avec des élues municipales pour discuter des changements à apporter dans l'organisation municipale (salaire des éluEs, remboursement des dépenses, partage du travail, nombre de mandats limité, réalité des petites municipalités, etc.) pour acheminer des recommandations au MAMROT.
- Suite à ces ateliers de réflexion, dans le but d'élargir le pouvoir municipal pour y intégrer le savoir-faire des femmes, une série de **webinaires** (séminaires sur le Web) sur des sujets d'intérêt commun, et avec l'échange d'expertise entre élues. Ce type d'activité pourrait être mixte pour permettre aux collègues masculins d'expérimenter d'autres formes de pouvoir. À titre d'exemple, les sujets suivants pourraient être proposés :
 - Les formes de participation citoyenne (consultation populaire, Forum ouvert, le budget participatif, etc.)
 - Les mesures de conciliation famille/travail/engagement politique
 - Le développement durable
 - La politique d'égalité entre les hommes et les femmes
 - La politique familiale
 - Politique pour les personnes âgées

Cet ensemble de stratégies permettrait sans doute le développement d'une vision positive et différente du pouvoir parmi les éluEs, la direction et le personnel municipal et favoriserait sans aucun doute le maintien en poste des élues.

Suzelle Lambert
Agente de développement
Table de concertation des groupes de femmes du BSL

Merci à toutes celles qui ont participé à cette réflexion ou qui ont fait un témoignage public :

Les ex-élues qui ont témoigné en focus groupe ou individuellement :

- Denise Gentil, ex-mairesse de Matane
- Francine Julien, ex-mairesse de Saint-Anaclet
- Nathalie Pelletier, ex-conseillère de Sainte-Luce
- Nancy Bérubé, ex-conseillère de Causapscal
- Marise Labrie, ex-mairesse de St-Médard
- Micheline Lévesque, ex-mairesse d'Auclair
- Marie Tardif, ex-conseillère de Notre-Dame-du-Lac
- Marcella Fournier, ex-mairesse de Saint-Valérien
- Louise Beaupré, ex-conseillère de Sainte-Florence
- Anne A. Racine, ex-conseillère de Ste-Luce
- Ghislaine Milliard-Lavoie, ex-mairesse de Saint-Onésime d'Ixworth

Les jeunes élues qui ont livré un témoignage lors d'une rencontre publique organisée par le Comité Femmes et Ville de Rimouski, le 16 mai 2012 :

- Marnie Perrault, mairesse de Saint-Fabien
- Kédina Samson Fleury, conseillère de Mont-Joli
- Jennifer Murray, conseillère de Rimouski

Merci à Jeannine Viel pour la *Cueillette d'information réalisée pour le Centre des femmes du Témiscouata : Réflexion avec des Ex-Élues au Témiscouata*, en 2007