



Les principaux freins à l'implication des femmes En politique et quelques pistes de solution

| Obstacles | Stratégies et arguments |
|--|--|
| <p>La faible présence des femmes sur les conseils municipaux prive la municipalité de leur sensibilité, de leurs connaissances et de leurs compétences</p> | <ul style="list-style-type: none">◦ Viser l'équilibre femmes-hommes dans le nombre d'élus constitue un des moyens de s'assurer que les besoins des femmes et des hommes seront pris en considération dans la planification et la gestion municipale;◦ Aller recruter les femmes là où elles sont car la majorité des personnes élues ont dû être sollicitées. Les femmes ne sont pas différentes;◦ Il est probable que la situation change rapidement si chaque élu ne sollicitant pas un nouveau mandat, use de son pouvoir de persuasion pour convaincre une femme de le-la remplacer;◦ Adopter des stratégies visant l'amélioration de l'accès à l'information : fournir des guides d'information sur la façon de porter les dossiers à l'attention du conseil, faire des consultations, diffuser de l'information sur les structures, les processus publics et les services municipaux sous diverses formes : documents distribués dans les endroits publics, support électronique;◦ Faire appel à la banque de candidates du centre de femmes local (si disponible) pour trouver des candidates. |
| <p>Les femmes sous-estiment souvent leurs compétences</p> | <ul style="list-style-type: none">◦ Les femmes ont tendance à être exigeantes envers elles-mêmes. Pourtant, les compétences requises pour siéger sur un conseil municipal sont des qualités individuelles développées au fil des années à travers de multiples implications. Il n'existe pas de formation spécifique pour être élus;◦ Elles sont aussi scolarisées que les hommes, elles sont passées par les mêmes écoles;◦ Elles ont besoin qu'on leur démontre qu'elles sont capables. C'est pourquoi le « petit coup de pouce » que peut offrir le conseil municipal peut faire toute la différence;◦ Elles tendent à être pluralistes et sont habituées à trouver des solutions aux situations complexes. Cette approche est appropriée à la gestion municipale, où il s'agit de résoudre des problèmes intersectoriels à multiples facettes;◦ Pour contribuer utilement à la vie de sa communauté, il n'est pas nécessaire de posséder toutes les qualités à un haut niveau; Le jugement et le bon sens constituent les fondements de la compétence d'un ou une élue;◦ Informer les candidates potentielles du soutien et de l'information qu'elles peuvent obtenir de la Table de concertation des groupes de femmes du BSL et des centres de femmes locaux. |

| | |
|--|--|
| <p>Difficile conciliation famille/travail/engagement</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Les femmes font souvent face à des contraintes d'ordre familial social et économique. Ces contraintes sont souvent les raisons pour lesquelles elles hésitent à s'impliquer. C'est en reconnaissant ces contraintes et en mettant de l'avant des outils pour les aider à les surmonter qu'on peut réussir à se rapprocher de l'équité; ◦ Offrir des activités de formation, d'accueil, d'accompagnement dans les débuts d'un premier mandat; ◦ Proposer des règles de fonctionnement pouvant favoriser la conciliation famille/travail/engagement : ajuster les heures de réunion en fonction de l'horaire des membres, prévoir un plan de remboursement des dépenses, notamment pour les frais de garde lors des réunions ou des représentations à l'extérieur. |
| <p>Manque d'intérêt ou de motivation</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Faire de la politique est un excellent moyen d'élargir ses connaissances dans ses champs d'intérêt; ◦ Les élus municipaux prennent des décisions qui ont un impact immédiat sur la qualité de vie, les familles, l'environnement et quantité de questions qui nous concernent; ◦ Être élue municipale donne la possibilité de faire valoir le point de vue des femmes sur différents sujets; ◦ De participer à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté; ◦ De joindre ses efforts à ceux d'autres personnes pour défendre une cause qui nous tient à cœur. |
| <p>Mais aussi des avantages</p> | |
| <p>Les femmes : expertes de la vie quotidienne</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Les femmes se préoccupent des questions qui touchent les activités courantes de la vie quotidienne. Elles peuvent ainsi apporter une expertise spécifique, voire une autre conception du développement urbain; ◦ En raison de la multiplicité de leurs rôles sociaux, les femmes sont de grandes utilisatrices des services municipaux, tant pour elles que pour les personnes dont elles ont la charge; ◦ Leurs responsabilités multiples de mère, de travailleuse, d'aidante, de consommatrice les amènent à habiter pleinement le territoire, ce qui leur donne une perception propre de la ville sur tous les plans : environnemental, fonctionnel, économique et social ... |
| <p>Un style de leadership différent qui a sa place</p> | <p>On dit parfois que le leadership des femmes est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Davantage enclin à appuyer des processus globaux et durables; ◦ Inclusif et axé sur le travail d'équipe; ◦ Fondé sur une solide connaissance de la collectivité et des problèmes de la vie quotidienne; ◦ Porté à trouver des solutions en misant sur les personnes; ◦ Préoccupé par l'acheminement des ressources vers ceux qui en ont davantage besoin; ◦ Davantage enclin à faire confiance aux processus participatifs; ◦ Plus proche d'un leadership solidaire que d'un leadership individuel. |

Et les femmes...ce qu'elles peuvent faire

| Obstacles | Pistes de solution proposées |
|---|---|
| Manque de confiance en soi | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Reconnaître nos ressources; ◦ Commencer par de petits défis; ◦ Expérimenter; ◦ S'impliquer d'abord dans un comité consultatif ou autre; ◦ Mentorat; ◦ Formation; ◦ Réseautage. |
| Peur de ne pas être à la hauteur | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Utiliser l'aide de personnes-clés : <ul style="list-style-type: none"> * Mairaines * Personnes et groupes de soutien * Experts * Focus groups, etc. |
| Peur des perceptions d'autrui | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sensibiliser autrui aux préjugés; ◦ Se faire des alliés-es. |
| Manque de connaissances dans ce domaine | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Se donner des objectifs réalistes; ◦ Discuter avec des personnes impliquées dans le domaine; ◦ Se tenir au courant. |
| Vouloir tout connaître avant de s'embarquer | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Accepter de ne pas tout savoir; ◦ Identifier, dans sa propre expérience, quels savoirs acquis il est possible de transférer. |
| Peur de ne pas être en mesure d'argumenter | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Écrire des notes, quelques mots concernant ce qu'on veut exprimer avant de prendre la parole; ◦ Se pratiquer en petit groupe. |
| Peur de la confrontation | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sensibiliser les interlocuteurs et les interlocutrices au respect et à l'écoute des points de vue d'autrui. |
| Crainte de la compétition | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Se faire des alliés-es dans l'informel; ◦ Favoriser la solidarité. |
| Manque d'expérience de la culture des lieux de décisions. | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Foncer : - Il n'est jamais trop tard pour apprendre; - L'expérience s'acquiert par l'implication; ◦ S'informer. |
| Perception négative du pouvoir | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Participer à des formations afin de démystifier le pouvoir; ◦ Apprivoiser, démystifier, questionner le pouvoir; ◦ Élargir notre vision du pouvoir pour le rendre plus inclusif et générateur de rapports égaux. |
| Difficultés à assumer les conséquences du pouvoir. | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Revoir ses attentes; ◦ Se faire un réseau de soutien; ◦ Se donner le droit de se retirer. |
| Manque d'intérêt et de motivation. | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Voir quels peuvent être les gains rattachés aux lieux de décisions; ◦ Discuter avec des personnes impliquées. |
| Manque de temps, trop de responsabilités | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Redéfinir ses priorités; ◦ Exprimer ses besoins; ◦ Encourager la mise sur pied de mesures de soutien pour faciliter la conciliation implication / vie personnelle et familiale; ◦ Savoir déléguer des responsabilités. |
| Situation économique difficile. | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Exprimer ses contraintes et demander du support; |