



FEDERATION  
OF CANADIAN  
MUNICIPALITIES

FÉDÉRATION  
CANADIENNE DES  
MUNICIPALITÉS

FEMMES DANS LES GOUVERNEMENTS LOCAUX :  
**LA CIBLE : 30 POUR CENT D'ICI À 2026**



# Table des matières

La cible : 30 pour cent d'ici à 2026 .....	1
Contexte : où sont les femmes dans le gouvernement? .....	1
Proportion d'hommes et de femmes en politique municipale, 2006 .....	4
Promouvoir, éduquer, communiquer .....	5
Lancer des cours sur l'organisation d'une campagne .....	5
Miser sur le recrutement actif .....	7
Rendre le gouvernement municipal accessible .....	7
Assurer l'égalité .....	8
Modifier les mandats électoraux .....	9
Favoriser le respect dans la vie politique municipale .....	10
Favoriser le perfectionnement professionnel .....	11
Inciter les employeurs à assurer du soutien .....	12
Mettre en relief l'apport des femmes .....	13
Soutenir les réseaux de femmes .....	14
Commencer jeune .....	15
Favoriser le mentorat et l'observation au travail .....	16
Soutenir la conciliation travail-famille .....	16
Tenir compte des questions d'argent .....	17
Adopter une approche différenciée selon les sexes .....	18
Remerciements .....	20
<b>Annexe I</b> Résolution type pour solliciter l'appui du conseil .....	22

La Fédération canadienne des municipalités (FCM) est la voix nationale des gouvernements municipaux depuis 1901. Appuyée par près de 2 000 membres, la FCM représente les intérêts municipaux dans les enjeux liés aux politiques et aux programmes de compétence fédérale. Ses membres regroupent tant les plus grandes villes du Canada que de très petites collectivités urbaines et rurales, de même que 21 associations provinciales et territoriales de municipalités.

©2012 Fédération canadienne des municipalités. Révisé février 2012.  
Tous droits réservés.

Fédération canadienne des municipalités  
24, rue Clarence  
Ottawa (Ontario) K1N 5P3  
[www.fcm.ca](http://www.fcm.ca)

Pour plus de renseignements, envoyez un courriel à [info@fcm.ca](mailto:info@fcm.ca)



## La cible : 30 pour cent d'ici à 2026

Le Canada a besoin de davantage de femmes dans ses gouvernements, et la Fédération canadienne des municipalités (FCM) vise à faire passer leur représentation au sein des conseils municipaux des actuels 21,4 % à 30 % d'ici à 2026.

L'Organisation des Nations Unies établit à 30 % le pourcentage minimum de femmes requis pour qu'un gouvernement puisse convenablement exprimer les préoccupations des femmes. À l'heure actuelle, les femmes représentent 12,9 % des maires et 22,9 % des conseillers au Canada, soit une moyenne de 21,4 % et un total de 5 242 femmes sur l'ensemble des 24 542 maires et conseillers.

En se fondant sur les données actuelles, le Canada aurait besoin, de 2 120 femmes élues de plus pour respecter cette masse critique de 30 %. Il devrait donc hausser le nombre de femmes dans les gouvernements municipaux d'environ 100 par année pendant les 20 prochaines années.

Dans le but de soutenir cet effort, la FCM a élaboré un ensemble de stratégies et de tactiques dont peuvent se servir les conseils municipaux afin de susciter davantage de femmes à s'engager sur la scène politique municipale. Ces mesures découlent de discussions tenues dans le cadre d'une série d'ateliers et d'activités tenus un peu partout au pays en 2005 et 2006.

## Context : où sont les femmes dans le gouvernement?

Les femmes constituent 52 % de la population canadienne, mais elles ne sont que 21,4 % à siéger aux conseils municipaux. À cet égard, le Canada se situe derrière la Suède (45,3 %), la Finlande (37,5 %), l'Espagne (36,0 %) et la Nouvelle-Zélande (32,2 %)<sup>1</sup>.

Cette proportion de 21,4 % de femmes aux conseils municipaux du Canada est néanmoins plus élevée que celle de 20,8 % de femmes à la Chambre des communes. Lors de l'élection fédérale de 2006, 380 femmes se sont portées candidates, mais seulement 64 ont été élues — deux de moins qu'en 2004.

« Le Canada est un pays progressiste et un chef de file mondial dans une foule de domaines. Malheureusement, la participation des femmes à la vie politique n'est pas un de ces domaines. Notre objectif est de réduire le véritable déficit démocratique, celui qui fait en sorte que la moitié de notre population est sous-représentée dans nos institutions politiques. »

(L'ex-présidente de la FCM  
Ann MacLean,  
mairesse de New Glasgow,  
en Nouvelle-Écosse)

<sup>1</sup> Union interparlementaire, 2006

**Les participants à l'atelier de Cranbrook ont suggéré de créer un forum éducatif en faisant appel au College of the Rockies et à ses campus régionaux, avec une liste de conférenciers et de thèmes pertinents.**

Voilà où se trouve le véritable déficit démocratique. Nos collectivités ne peuvent se priver de la perspicacité et des compétences de la moitié de leurs citoyens. Pour s'attaquer à ce déficit, la FCM, avec l'appui de Condition féminine Canada, a lancé un projet visant à accroître la participation des femmes au gouvernement municipal.

La première phase du projet s'est déroulée en 2004. Des recherches participatives ont été menées dans six collectivités canadiennes et 152 municipalités membres de la FCM ont participé à un sondage national sur la participation des femmes. Les renseignements ainsi recueillis ont été utilisés pour produire le rapport et la boîte à outils de la FCM *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales*.

Les femmes interrogées pour l'élaboration du rapport ont fait ressortir un certain nombre de raisons pour lesquelles elles ne prennent pas une part active à la politique municipale, notamment :

- Le manque d'information sur la façon de participer
- Le manque de liens entre la municipalité et les groupes de femmes
- La perception selon laquelle les groupes de bénévoles offrent de meilleures possibilités de changer réellement les choses
- Les responsabilités familiales
- L'absence de politiques d'inclusion
- La discrimination



*Conseillère Liz Schatschneider,  
Ville de Cranbrook. Atelier présenté  
à Cranbrook*

En réponse à ces constatations, la FCM, avec l'appui cette fois encore de Condition féminine Canada, a amorcé la deuxième phase du projet visant à accroître la participation des femmes au gouvernement municipal.

Cette phase comporte plusieurs objectifs. En premier lieu, faire ressortir la nécessité d'agir pour faire élire davantage de femmes dans les gouvernements locaux. Deuxièmement, effectuer le travail de base au profit des groupes locaux qui prendront la relève, favoriser la compréhension de la problématique à l'échelle locale et implanter des changements au sein de chaque collectivité. Finalement, élaborer et mettre en œuvre un plan d'action stratégique national visant à accroître la participation des femmes à la vie municipale.

Cette phase comprend également deux volets : une tournée de mobilisation et une série d'ateliers. La tournée de mobilisation avait pour objectif primordial de recueillir des appuis en vue d'accroître la participation politique des femmes en utilisant les médias nationaux pour sensibiliser la population et en créant des réseaux locaux axés sur le changement. C'est la présidente sortante de la FCM et mairesse de New Glasgow qui a pris la tête de la tournée de mobilisation.

Les ateliers ont eu lieu dans des collectivités rurales et urbaines. Y ont participé des femmes et des hommes issus d'un large éventail de groupes d'intérêts communautaires, y compris des organismes communautaires, des établissements d'enseignement, des gouvernements municipaux ainsi que d'autres ordres de gouvernement. Les renseignements nécessaires à l'élaboration du Plan d'action stratégique national ont été recueillis dans le cadre de neuf ateliers et à l'occasion d'une activité de sensibilisation. On trouvera de plus amples renseignements dans le site Web de la FCM à l'adresse [www.fcm.ca](http://www.fcm.ca).

La tenue d'ateliers était indispensable pour déterminer la façon d'apporter de réels changements. Les participants étaient invités à examiner les obstacles à la participation des femmes, puis à réfléchir sur des moyens de surmonter ces obstacles.

Les *Mesures à prendre par le conseil* que l'on trouve dans le présent document sont le fruit des stratégies qui ont germé au cours des discussions en petits groupes tenues dans chacune des municipalités participantes. Les tactiques recommandées ont permis d'élaborer des initiatives que peuvent mettre de l'avant les conseils municipaux pour favoriser l'engagement des femmes dans le gouvernement municipal.

L'adoption de stratégies pour accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales contribue au mandat de la FCM, puisque celle-ci est vouée à améliorer la qualité de vie dans toutes les collectivités en favorisant des gouvernements municipaux forts, efficaces et redevables.

**« Les femmes ont toujours été actives de manière informelle en politique, comme en témoigne leur très grande présence dans les activités bénévoles. Maintenant, il suffit de les inviter sincèrement à se lancer officiellement en politique. »**

(Cathy Rogers, professeure adjointe de sociologie, Atlantic Baptist University, présentation d'un groupe d'experts, atelier de la Ville de Moncton)

# Proportion d'hommes et de femmes en politique municipale, 2006

Province/Territoire	Maires - Mairesse		Conseillers - Conseillère		Directeur général - Directrice générale	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Colombie-Britannique	150	37	822	377	143	39
Alberta	288	59	1 178	373	184	163
Saskatchewan	745	65	3 203	508	264	539
Manitoba	191	8	859	126	94	103
Ontario	380	63	2 157	656	277	163
Québec	1 033	154	5 679	1 091	530	662
Nouveau-Brunswick	90	15	403	137	49	54
Nouvelle-Écosse	52	4	293	87	45	10
Île-du-Prince-Édouard	63	12	273	109	25	50
Terre-Neuve	227	52	985	371	68	215
Territoires du Yukon	5	3	21	9	7	1
Territoires du Nord-Ouest	17	6	74	51	15	6
Nunavut	20	5	92	54	21	3

Source : Fédération canadienne des municipalités

# Promouvoir, éduquer, communiquer

Susciter les discussions sur le rôle des femmes dans les gouvernements municipaux au sein de la collectivité. Diffuser de l'information expliquant comment présenter sa candidature aux postes électifs peut permettre d'élargir la participation aux prochaines élections.

## Mesures à prendre par le conseil

- Adopter une résolution pour la tenue d'une activité annuelle traitant de la pénurie de femmes dans le gouvernement municipal, jusqu'à ce que la situation soit rétablie.
- Mettre sur pied une campagne de sensibilisation afin d'expliquer au public ce à quoi doivent s'attendre les candidates potentielles, comment elles peuvent changer les choses et ce qu'elles peuvent apporter à leur conseil municipal. Par exemple, organisez une Journée ou une Semaine du gouvernement municipal dans votre collectivité.
- Afficher de l'information dans des endroits fréquentés par les membres de la collectivité, par exemple, les supermarchés, les centres commerciaux, les théâtres, les centres sportifs, les centres communautaires, les centres pour femmes, les organismes communautaires et les clubs, notamment : club Lions, Kiwanis, club Rotary, club Kinsmen, Jeune chambre internationale, Clubs garçons et filles, guides, scouts, Castors, groupes confessionnels.
- Organiser des séances d'information sur la façon de se présenter aux élections.



De gauche à droite: Conseillère Linda Sloan, Ville d'Edmonton; Kelly Sloan, directrice générale du YWCA Edmonton; Conseillère Linda Osinchuk, Comté de Strathcona; Janet Buckmaster, YWCA Edmonton et One Woman One Vote; Conseillère Karen Leibovici, Ville d'Edmonton; Tanis Houck, coordonnatrice du projet, FCM. Atelier présenté à Edmonton et dans le Comté de Strathcona

# Lancer des cours sur l'organisation d'une campagne

Les cours sur l'organisation d'une campagne sont un moyen efficace de transmettre aux femmes des renseignements sur la façon de se présenter aux élections.

Les cours sur l'organisation d'une campagne ont été élaborés afin d'offrir mentorat et formation aux femmes et de les familiariser avec



L'ex-présidente de la FCM  
Ann MacLean, et la conseillère  
Pam McConnell, Ville de Toronto.  
Activité de la Tournée de  
mobilisation à Toronto

les connaissances, les stratégies et les tactiques requises pour se présenter aux élections et remporter une campagne. Dans certaines régions, des cours sur l'organisation d'une campagne ont été mis sur pied et offerts sur une base régulière, mais ces initiatives constituent encore l'exception. On peut accéder à un excellent cours en direct sur l'organisation d'une campagne par l'entremise du programme *Osez vous lancer* lancé en février 2006 par le groupe À Voix égales.

### Mesures à prendre par le conseil

- **Donner son appui aux cours sur l'organisation d'une campagne offerts dans la collectivité. Rechercher des modèles existants de cours sur l'organisation d'une campagne. Prendre note des leçons apprises et des meilleures pratiques des organismes ayant déjà offert ce type de cours.**
- **Reconnaître la nécessité de disposer d'employés municipaux, notamment des agents administratifs principaux, capables de fournir des renseignements sur la gestion et l'administration municipales pour les cours sur l'organisation d'une campagne.**
- **Faire connaître le cours bilingue en direct sur l'organisation d'une campagne *Osez vous lancer* de l'organisme À Voix égales ([www.equalvoice.ca](http://www.equalvoice.ca)) pour des conseils pratiques sur la façon de mener une campagne.**

### Pratiques exemplaires

Le Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse et l'Université Mount Saint Vincent ont adopté une approche novatrice dans leurs cours sur l'organisation d'une campagne en tentant de reproduire l'atmosphère d'une campagne. Dans un segment du cours, des comédiens professionnels sont installés derrière des portes afin de permettre aux candidats de vivre l'expérience d'une véritable campagne porte-à-porte, en ignorant qui sera leur prochain interlocuteur. Le programme du cours prévoit des simulations de discours, d'entrevues télévisées et de mélées de presse afin de reproduire l'expérience vécue par les candidats en campagne électorale.

# Miser sur le recrutement actif

**Il est important d'élaborer une stratégie pour recruter des femmes qui se présenteront aux élections et qui occuperont des charges publiques.**

L'objectif est de recruter des femmes de divers horizons qui s'intéressent à la collectivité et qui ont une vision pour l'avenir. Recruter des candidates peut se faire le plus facilement du monde, en disant par exemple : « Tu ferais une bonne conseillère, pourquoi ne te présentes-tu pas aux élections municipales? »

## **Mesures à prendre par le conseil**

- **Inciter les organisations communautaires locales et les dirigeants municipaux à encourager les femmes à se présenter aux élections.**
- **À titre de première étape vers l'accroissement du nombre de femmes occupant des charges publiques, recommander des femmes pour les postes à combler au sein des commissions, des conseils et des comités municipaux.**

**« De nombreux postes d'élu ne sont pas rémunérés à temps plein, bien qu'ils exigent souvent un engagement à temps plein. »**

(Participant à un atelier de la Ville d'Edmonton et du Comté de Strathcona)

# Rendre le gouvernement municipal accessible

**Les membres de la collectivité ont besoin d'être informés sur la façon d'accéder au gouvernement municipal et d'inciter davantage de femmes à y participer.**

Pour de nombreux Canadiens, le rôle du gouvernement municipal demeure obscur et des participants aux ateliers ont souvent affirmé que les informations sur la façon de prendre une part active au gouvernement municipal étaient encore moins claires. Les participants s'entendaient sur la nécessité de démystifier la politique municipale et le processus à suivre pour se présenter aux élections locales. En fait, dans ce contexte, le mot « démystifier » a été utilisé dans chaque atelier.

## **Mesures à prendre par le conseil**

- Informer le public sur l'organisation et le fonctionnement du gouvernement municipal.
- Lancer des activités de sensibilisation à mener par le conseil, notamment s'adresser à des groupes de femmes.
- Entretenir l'espoir que les femmes participeront à la prise de décisions municipales et faciliter leur participation.

**« Les faibles salaires versés dans les petites municipalités constituent un obstacle à l'engagement des femmes en politique. »**

(Participant à un atelier de la Ville de Lévis)

## **Assurer l'égalité**

**Les participants aux ateliers ont trouvé des obstacles structurels à la participation des femmes aux travaux des comités consultatifs, des conseils et commissions et il faut s'attaquer à ces obstacles afin de permettre aux femmes de participer au gouvernement municipal.**

Une façon de réduire ces obstacles consiste à mettre en œuvre une politique d'équilibre entre les deux sexes en vertu de laquelle les femmes et les hommes doivent être également représentés au sein des comités, des conseils et des commissions mis sur pied par la municipalité. La prémissse qui sous-tend cette démarche veut que la participation des femmes à ces organismes consultatifs se traduise par l'élection d'un plus grand nombre de femmes à des fonctions municipales.

## **Mesures à prendre par le conseil**

- Proposer une résolution du conseil visant à rendre obligatoire l'équilibre des genres (hommes et femmes en nombre égal) au sein des comités, conseils et commissions afin d'assurer la participation d'un plus grand nombre de femmes au processus décisionnel municipal.
- Recruter effectivement davantage de femmes que d'hommes pour faire partie des comités, conseils et commissions afin de remédier au déséquilibre.

# Modifier les mandats électoraux

**La durée de certains mandats au sein du gouvernement municipal peut dissuader des candidates éventuelles de se présenter aux élections.**

Voici quelques solutions proposées :

- Les participants à un atelier de la ville de Virden ont proposé de diminuer la longueur des mandats au conseil afin de créer plus de postes vacants et de favoriser la diversité au sein des conseils.
- Imposer des limites touchant les mandats.
- Échelonner les mandats de manière à obtenir un groupe complémentaire de conseillers nouveaux et expérimentés. L'échelonnement des mandats peut aussi créer des possibilités de mentorat dans le cadre duquel les nouveaux conseillers peuvent travailler avec des conseillers expérimentés.

Les municipalités doivent faire preuve de souplesse afin d'encourager les gens à se porter candidats. Cela peut exiger de raccourcir les mandats ou de les échelonner afin de mieux s'adapter aux besoins des citoyens locaux, aux horaires et à la nécessité de la conciliation travail-vie.

Le partage d'emploi a porté fruit dans d'autres secteurs et devrait faire l'objet d'une analyse approfondie dans le secteur municipal, compte tenu notamment des longs horaires de travail rémunéré et non rémunéré des femmes. Si les municipalités veulent faciliter la participation des femmes à la vie municipale, elles doivent être prêtes à faire preuve de créativité et de souplesse dans leurs façons de procéder.

## Mesures à prendre par le conseil

- **Élaborer un programme de partage d'emploi pour le personnel municipal et les membres du conseil afin de susciter l'intérêt de la population locale et d'accroître la diversité au sein des conseils.**

**« Imposer des limites au nombre de mandats qu'une personne peut briguer et échelonner les mandats afin de garantir, dans la mesure du possible, une combinaison de conseillers nouveaux et expérimentés. »**

(Participant à l'atelier de la Ville de Charlottetown)

**« C'est la collectivité qui doit inviter les femmes à faire le saut en politique, sans que l'on s'attende à ce qu'elles se conforment à des stéréotypes.**

**Les hommes agissent parfois de manière condescendante à l'égard des femmes; ils doivent remettre en question le comportement discourtois des autres hommes envers les femmes. Le problème, ce n'est pas que la présence des femmes n'est pas acceptée, mais plutôt que les hommes se comportent de manière agressive les uns envers les autres. »**

(Résumé d'une discussion de groupe, à Toronto)

## Favoriser le respect dans la vie politique municipale

**Les participants aux ateliers ont parlé de la confrontation qui caractérise les délibérations du conseil comme facteur de dissuasion pour leur participation.**

Il est essentiel que les conseils municipaux donnent l'exemple et établissent une atmosphère de respect dans la salle des délibérations ainsi que dans la collectivité. Favoriser l'établissement d'un milieu caractérisé par le respect mutuel aiderait à stimuler la participation des femmes au gouvernement municipal.

Les relations des femmes qui siègent au conseil sont souvent scrutées de près et d'une manière qui n'est pas appliquée dans le cas des hommes. Les participants aux ateliers ont dit que les conseillers qui ne sont pas d'accord sur un sujet n'attirent généralement pas autant l'attention que les conseillères qui en font autant. Il existe des attitudes prédominantes voulant qu'il soit « indigne d'une femme bien élevée » de s'engager dans un débat ou de ne pas être d'accord. En outre, on utilise parfois des expressions péjoratives pour décrire les femmes jugées agressives. À l'inverse, les hommes qui affichent un tel comportement sont souvent récompensés et considérés comme des leaders.

Dans certaines municipalités, les gens qui désirent prendre la parole à l'occasion des réunions du conseil doivent donner leur nom et leur adresse. Cela constitue un facteur de risque potentiel pour les femmes. L'obligation de divulguer ces renseignements peut empêcher certaines femmes de participer au dialogue à des réunions du conseil. Pour des raisons de sécurité, des mesures devraient être prises pour assurer la confidentialité de ces renseignements.

## **Mesures à prendre par le conseil**

- Élaborer, adopter et appliquer un code de déontologie interdisant les conduites humiliantes à l'égard des collègues conseillers.
- Faire la preuve que le conseil croit véritablement à l'établissement de consensus et envisager la possibilité de mettre sur pied un « comité de médiation » formé d'employés dûment formés pour s'attaquer aux enjeux conflictuels.

## **Favoriser le perfectionnement professionnel**

Les personnes présentes aux ateliers ont fait ressortir la nécessité pour les conseillers d'assister à une séance d'orientation initiale et de profiter des programmes continus de perfectionnement professionnel.

Certaines municipalités offrent des séances d'orientation ainsi qu'un manuel d'information, mais cela n'est pas le cas dans toutes les municipalités du pays. En règle générale, on dit que les possibilités de perfectionnement professionnel sont limitées.

## **Mesures à prendre par le conseil**

- Offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux membres du conseil de telle sorte que les représentants élus puissent améliorer ou développer leurs compétences en leadership. Prévoir des possibilités de perfectionnement professionnel dans les domaines suivants : gestion du temps (diriger des réunions avec efficacité et selon l'horaire prévu, assurer la conciliation travail-vie); aptitudes à écouter (incluant les voix divergentes), résolution de conflit, médiation et négociation, promotion du travail d'équipe et art oratoire.

« Les maires peuvent relever le défi et désigner plus de femmes que d'hommes pour faire partie des commissions, dans un effort pour équilibrer la situation, après des années de déséquilibre. »

(Participant à un atelier de la Ville de Moncton)



Maire Clifford Lee, Ville de Charlottetown. Atelier présenté à Charlottetown

## Inciter les employeurs à assurer du soutien

Les participants aux ateliers ont suggéré de travailler avec les employeurs afin d'inciter les gens à présenter leur candidature aux élections municipales et d'assurer une représentation diversifiée au conseil.



*Comité directeur de l'initiative Une ville pour toutes les femmes. Des femmes de la collectivité portent des foulards couleur pêche pour être visibles lorsqu'elles présentent leurs doléances au Conseil de la Ville d'Ottawa.*

À Charlottetown, les participants aux ateliers ont discuté des possibilités que pourrait offrir une stratégie « d'intéressement » des employeurs, dans le cadre de laquelle les employeurs offriraient une indemnité pour permettre aux employés qui ont été élus de participer aux réunions municipales.

Dans certains milieux de travail, on a mis en place une journée de bénévolat rémunérée pour les employés. L'employé choisit la date et l'organisme local pour lequel il souhaite faire du bénévolat pendant une journée. Ce type de programme pourrait être élargi afin d'y inclure des « journées municipales » en vue d'encourager la participation des employés aux comités, conseils et commissions mis sur pied par la municipalité.

### Mesures à prendre par le conseil

- Prendre contact avec la chambre de commerce et les employeurs locaux afin de discuter des possibilités d'établir des programmes d'appui en milieu de travail à l'intention des femmes intéressées à se présenter à une élection.
- Encourager les employeurs à offrir un « congé de politique » calqué sur le modèle des congés de maternité ou de paternité.
- Promouvoir la création de journées du bénévolat ou de journées municipales dans tous les secteurs afin d'inciter les gens à participer à la vie communautaire, y compris les assemblées municipales.

« Reconnaître et célébrer les réalisations des femmes. »

(Participant à un atelier de la Ville de Regina et de la SUMA)

## Pratiques exemplaires

L'ancien ministre de l'Énergie du Nouveau-Brunswick, Bruce Fitch, rend hommage à la Banque Scotia pour l'appui que celle-ci lui a manifesté lorsqu'il a pris la décision de prendre part au gouvernement municipal à titre de conseiller, puis de maire de Riverview, ce qui l'a mené aux postes de ministre de l'Énergie et de ministre de la Justice et de la Consommation pour la province du Nouveau-Brunswick.

## Mettre en relief l'apport des femmes

**Les jeunes femmes, en particulier, ont besoin de modèles afin de mieux comprendre comment elles peuvent participer à la vie municipale.**

Il est important de célébrer les réalisations des femmes de la région qui ont participé de façon constructive à l'histoire du Canada.

### Mesures à prendre par le conseil

- Reconnaître l'apport des femmes de la région qui sont ou qui ont été des chefs de file dans la société.
- Crée des œuvres d'art à destination publique et des espaces publics et les dédier aux femmes qui sont ou qui ont été des leaders communautaires. Par exemple, donner à un parc public, à une installation sportive ou à un centre culturel le nom d'une femme de la collectivité.
- Appuyer et mettre en valeur les prix de leadership des femmes.

**Hazel McCallion, mairesse de Mississauga depuis 1978, a terminé au deuxième rang pour l'obtention du *World Mayor Award* en 2005.** Selon le site Web de *World Mayor*, « Elle est la mairesse la plus connue au Canada et, selon toute vraisemblance, celle qui a connu le plus de succès. Son administration est devenue synonyme de gestion municipale pragmatique et prudente. Mississauga, qui compte au-delà de 700 000 citoyens, est la plus sûre des grandes villes du pays et n'a accumulé aucune dette tout au long du mandat de M<sup>me</sup> McCallion. »

(*World Mayor Award*, 2006)

## Pratiques exemplaires

Mettre sur pied un groupe de réseautage pour les femmes en affaires ou dans le gouvernement, comme le réseau *Action Southwest*, en Saskatchewan.

Tous les ans, le Club des femmes de carrières commerciales et professionnelles de Moncton remet la bourse commémorative H. Dell McAuley à une jeune femme qui entre à l'université. Madame McAuley est une ancienne conseillère de la Ville de Moncton.

**« Quand un jeune garçon pense au maire ou au conseiller de sa ville, l'image qui lui vient le plus souvent à l'esprit est encore celle d'un homme, parce qu'il a plus souvent – ou peut-être uniquement – vu des hommes occuper cette fonction. Et, pour la même raison, l'image qui lui vient naturellement à l'esprit lorsqu'il pense à son député provincial ou fédéral est celle d'un homme. Le jeune garçon en vient donc à se dire qu'il pourrait exercer de telles fonctions une fois rendu à l'âge adulte. Lorsqu'une jeune fille pense au maire ou au conseiller municipal de sa ville, l'image qui lui vient tout d'abord à l'esprit est également celle d'un homme, parce qu'elle est habituée de voir des hommes à ces postes – à moins qu'on ne lui ait expressément dit de s'imaginer à ce poste. »**

(Cathy Rogers, professeure adjointe de sociologie, Atlantic Baptist University, présentation d'un groupe d'experts, atelier de la Ville de Moncton)

## Soutenir les réseaux de femmes

Des réseaux efficaces constituent une précieuse ressource pour les femmes qui veulent lancer des campagnes et se présenter aux élections.

Les municipalités et les organismes communautaires peuvent jouer un rôle actif en multipliant les possibilités de réseautage pour les femmes. Par exemple, quatre femmes de la région de Moncton ont fait campagne ensemble et ont été élues. Elles se sont aidées mutuellement à faire campagne et à gagner dans un véritable esprit de collaboration.

### Mesures à prendre par le conseil

- Déterminer les types d'appui et d'action dont les femmes ont besoin pour se lancer en politique.
- Offrir éducation, discussion et soutien sans distinction de parti.
- Établir un centre de renseignements au conseil municipal, par exemple, un site Web interactif auquel les femmes peuvent avoir accès.
- Inclure dans les sites Web de la municipalité des liens avec les sites Web d'organismes nationaux qui cherchent à accroître la participation des femmes au gouvernement municipal. Faire connaître les séminaires et conférences organisés à l'échelle régionale et nationale.

### Pratiques exemplaires

Il existe actuellement au Québec neuf commissions consultatives Femmes et Ville qui font partie intégrante des conseils municipaux. Ces comités ne fonctionnent pas tous de façon identique, mais, chacun dans leurs collectivités respectives, ils ont comme rôle primordial d'accroître la participation des femmes aux comités municipaux.

# Commencer jeune

Il est important, tant pour les garçons que les filles, de voir des femmes au sein des conseils municipaux. Et il est particulièrement important d'amener les filles et les jeunes femmes à s'intéresser à la politique si nous voulons que les conseils municipaux comptent plus de femmes dans le futur.

## Mesures à prendre par le conseil

- Promouvoir la tenue dans les écoles locale de concours « maire/conseiller d'un jour » et « mairesse/conseillère d'un jour ».
- Prévoir des périodes au cours desquelles les jeunes pourront venir rencontrer les membres du conseil et assister aux réunions du conseil.
- Adopter une résolution prévoyant qu'un jeune puisse faire partie du conseil à titre de membre non votant. Une autre option serait d'instaurer une coopération entre un conseil des jeunes et le conseil municipal et permettre ainsi à plusieurs jeunes de participer aux discussions du conseil.  
Donner aux jeunes toute la latitude voulue pour s'exprimer sur les différentes questions avant que le conseil ne passe au vote.

« La sensibilisation aux aspects propres à chacun des sexes est la clé du progrès dans ce domaine! »

(Participant à un atelier de la Ville de Hamilton)

## Pratiques exemplaires

Le maire Mitton de Moncton, au Nouveau-Brunswick, a créé un Conseil consultatif des jeunes, chargé de rechercher des moyens d'améliorer la qualité de vie des jeunes de la collectivité.

Des étudiants de Strasbourg, en Saskatchewan, ont voté pour que la mairesse Carol Schultz soit la conférencière invitée à leur soirée de graduation, parce qu'ils l'admirent en tant que dirigeante et qu'ils la trouvent accessible aux personnes de tous âges. (Linda Lanigan, conseillère et mairesse suppléante, Ville de Strasbourg)

Le maire Fiacco de la Ville de Regina a mis en oeuvre l'initiative « Maire d'un jour ». Cette initiative s'adresse aux élèves de sixième, septième et huitième années des réseaux des écoles publiques et des écoles catholiques. On demande aux enfants de soumettre un essai de 500 mots dans lequel ils expliquent pourquoi ils aiment Regina et ce qu'ils feraient pour améliorer la ville s'ils étaient maires.

« Les politiques de planification influent différemment sur la vie des femmes et des hommes; par conséquent, il faut prendre en compte les points de vue des deux sexes dans les processus de planification. La différenciation sexuelle est à la base de la structure organisationnelle de la société, et son incidence sur notre vie se fait sentir dès la naissance. L'approche différenciée selon les sexes tient compte des différences entre les sexes et du fait que ces différences transparaissent également dans des différences d'autres ordres, telle l'appartenance ethnique, la classe sociale, les handicaps et l'âge. »

(Royal Town Planning Institute, 2003)

## Favoriser le mentorat et l'observation au travail

**Le mentorat individuel est la meilleure façon de fournir de l'information aux femmes qui envisagent de se lancer en politique.**

La possibilité de bénéficier de mentorat peut fournir aux femmes le soutien dont elles ont besoin pour poser leur candidature aux élections municipales. Par ailleurs, la possibilité d'observer les conseillers à l'œuvre peut permettre aux étudiants et aux femmes de se faire une idée réaliste du fonctionnement d'un conseil municipal.

### Mesures à prendre par le conseil

- Favoriser les possibilités de stage et d'observation au sein du conseil, afin de permettre aux étudiants de mieux comprendre le rôle des dirigeants municipaux.
- Travailler en coopération avec des organismes tels que « À voix égales », qui visent à mettre sur pied un programme de mentorat en ligne.

## Soutenir la conciliation travail-famille

**Les femmes continuent d'assumer la plus grande part des soins aux enfants et des différentes tâches ménagères. Il leur est donc difficile d'être actives au sein des gouvernements municipaux.**

La participation des femmes dans les gouvernements continuera d'être faible tant que les programmes de garde d'enfants et de services aux personnes âgées ne seront pas améliorés et que les femmes ne seront pas rémunérées pour leur contribution à la maison.

## **Mesures à prendre par le conseil**

- **Modifier le déroulement des activités du conseil de manière à tenir compte des responsabilités familiales des femmes; par exemple, modifier les heures des réunions et offrir des services de garde.**
- **Envisager la possibilité de verser aux conseillers municipaux une allocation pour les soins des enfants et des personnes âgées.**

Les horaires des élus doivent être modifiés de manière à tenir compte des besoins des femmes et des familles; l'amélioration des horaires serait également à l'avantage des membres masculins du conseil. Par exemple, l'existence de services de garde sur les lieux de travail pourrait permettre tant aux conseillers qu'aux conseillères de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et favoriser ainsi le recrutement et la conservation de candidats qualifiés.

## **Tenir compte des questions d'argent**

**Les femmes continuent de gagner moins que les hommes, et on ne reconnaît aucune valeur économique à leur travail à la maison.**

Ces deux aspects, combinés à l'absence de rémunération appropriée pour les élus dans certaines municipalités et à la nécessité de disposer d'un soutien financier pour mener une campagne électorale, découragent les femmes de se lancer sur la scène municipale.

Par ailleurs, on a tendance à accorder plus de valeur aux compétences requises dans l'entreprise privée qu'à celles utilisées dans les activités bénévoles ou dans le secteur sans but lucratif. Les participants à l'atelier ont fait remarquer que les entrepreneurs, les avocats et les autres professionnels qui ont des horaires souples sont souvent ceux qui assument des responsabilités au sein des conseils locaux. Comme les femmes disposent souvent de plus faibles ressources financières que les hommes, limiter les dépenses électorales pourrait contribuer à égaliser les chances.

**« Je crois que, dorénavant, je vais encourager plus activement les femmes à se présenter aux élections. »**

(Participant à l'atelier de la Ville de Charlottetown)

**« Ce n'est pas un problème de femme, c'est un problème de société. »**

(Jacques Legendre, conseiller,  
Ville d'Ottawa)

## Mesures à prendre par le conseil

- Adopter une résolution visant à limiter les dépenses pouvant être engagées au cours d'une campagne électorale municipale.
- Envisager la possibilité de fournir un soutien financier aux candidats qui en ont besoin.

## Adopter une approche différenciée selon les sexes

L'approche différenciée selon les sexes se définit comme « la prise en compte de l'incidence sur les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris des lois, des politiques et des programmes adoptés dans tous les domaines et à tous les échelons. » (UNESCO 2000)

Les conseils ont besoin d'information au sujet de l'approche différenciée selon les sexes afin de pouvoir prendre des décisions éclairées; par ailleurs, les autorités locales de planification ont besoin d'outils pour tenir compte des aspects propres à chacun des sexes dans leurs activités de planification.

## Mesures à prendre par le conseil

- Encourager le conseil à passer l'autoévaluation « Votre ville est-elle à la mesure des femmes? » qui se trouve dans le rapport intitulé *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes*.
- Sensibiliser les conseillers et les planificateurs aux aspects propres à chacun des sexes. S'adresser aux groupes de femmes et aux organisations de femmes telle Femmes et villes (Montréal) et Condition féminine Canada, ainsi qu'à l'Agence canadienne de développement international pour obtenir plus d'information au sujet de l'analyse comparative entre les sexes et de l'approche différenciée selon les sexes.
- Fournir à la FCM des données à jour après chaque élection municipale et chaque fois que des changements se produisent au sein de votre gouvernement local (faire parvenir l'information à membership@fcm.ca. Il est essentiel

**de tenir la FCM au courant de la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel municipal et du conseil, afin de pouvoir continuer d'établir des statistiques nationales à cet égard.**

- Fixer des objectifs concrets et mesurables qui permettront d'évaluer dans quelle mesure les membres de la collectivité et les élus répondent aux besoins des femmes et des hommes.**

## Pratiques exemplaires

Il y a quelques années, le conseil de la Ville de Vancouver a adopté une stratégie municipale afin de favoriser l'égalité entre les sexes. Dans le même ordre d'idées, un guide sur l'égalité entre les sexes a été produit dans le cadre de l'initiative *Une ville pour toutes les femmes* de la Ville d'Ottawa.

La Ville de Charlottetown a préparé des modules d'éducation et de formation afin d'aider les gestionnaires, les superviseurs et les employés à mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités en matière de prévention de la violence familiale. En plus de sensibiliser le personnel au problème, ces modules ont permis de comprendre les besoins spécifiques des fournisseurs de services de première ligne, tels les policiers, les pompiers, les employés des services de loisirs et les brigadiers scolaires. Il s'agit d'une formation continue offerte à tous les nouveaux employés et nouveaux élus. La Ville veut intégrer cette formation aux politiques et pratiques de gestion de son Service des ressources humaines afin de garantir qu'elle sera maintenue au fil des ans.

**« Les gens doivent surmonter certains obstacles pour parvenir à concilier vie familiale et vie politique. Il est très difficile pour un parent seul, que ce soit la mère ou le père, de se donner entièrement sans compromettre l'équilibre entre leur vie professionnelle et familiale. »**

(Bill Gray, conseiller,  
Ville de Regina)

## Remerciements

Le Comité permanent de la FCM visant à accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux tient à remercier les personnes ci-dessous pour leur précieux apport à la réalisation du projet :

- Les 400 femmes et hommes qui ont participé aux ateliers et aux différentes autres activités organisés dans le cadre du projet. L'information contenue dans le présent document est fondée sur leurs observations.
- L'ex-présidente de la FCM et ancienne mairesse de New Glasgow, Mme Ann MacLean : porte-parole de la tournée de mobilisation visant à accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux.
- M<sup>me</sup> Louise Poirier, conseillère de la Ville de Gatineau, Québec : présidente du Comité permanent de la FCM visant à accroître la participation des femmes dans les gouvernements municipaux.

La FCM tient à remercier les municipalités et les organisations ci-dessous pour tout le soutien fourni dans le cadre des ateliers et de la tournée de mobilisation :

- Municipalité régionale du Cap-Breton
- Ville de Charlottetown
- Ville de Cranbrook
- Ville d'Edmonton
- Comité de la condition féminine de la Ville de Hamilton
- Ville de Hamilton
- Ville de Lévis
- Ville de Moncton
- Ville de Regina
- Ville de Toronto
- College of the Rockies
- Comté de Strathcona
- Moncton Business and Professional Women's Club
- PEI Coalition for Women in Government
- Saskatchewan Urban Municipalities Association (SUMA)
- Ville de Virden
- YWCA d'Edmonton

La FCM tient également à remercier Condition féminine Canada pour le soutien financier accordé pour la réalisation de ce projet.

## **In memoriam**

*Le Comité permanent souhaite exprimer toute sa reconnaissance envers feu Michael Badham, conseiller de Regina, pour son immense contribution à ce projet. Il avait fait parvenir au conseil municipal de Regina une résolution visant à accueillir un atelier conjointement avec la Saskatchewan Urban Municipalities Association. Ardent défenseur de l'égalité des droits, Michael Badham a également été le mentor de nombreuses personnes désireuses de jouer un rôle au sein des gouvernements municipaux.*

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec nous par courriel au [info@fcm.ca](mailto:info@fcm.ca).

# Annexe I

## Résolution type pour solliciter l'appui du conseil

### **RECOMMANDATION**

Il est recommandé d'adopter le libellé ci-dessous :

**ATTENDU QUE**, au Canada, les femmes constituent 21,4 % des membres des conseils municipaux et seulement 20,8 % des députés de la Chambre des communes, ce qui place le Canada au 44<sup>e</sup> rang, sur 188 pays, pour le nombre de femmes en politique nationale.

**ATTENDU QU'** il y a un déficit démocratique – la moitié de notre population étant sous-représentée dans nos institutions nationales.

**ATTENDU QUE** nous voulons combler l'écart entre les sexes sur le plan de la représentation, parce que le Canada et nos collectivités ne peuvent se permettre d'être privés de la vision et des compétences de la moitié des citoyens.

**ATTENDU QUE** nous avons besoin de femmes au sein des gouvernements municipaux, pour témoigner de la réalité des femmes.

**IL EST RÉSOLU QUE** le conseil s'efforce d'éliminer les obstacles qui entravent la participation des femmes au sein de notre collectivité.

**IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE** le conseil soutienne la campagne nationale de la Fédération canadienne des municipalités visant à hausser le nombre de femmes dans les gouvernements municipaux à 30 % du total d'ici à 2026.