



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

Les préoccupations des élues et élus

**De nouveaux enjeux
dans un monde en changement**

Mars 2024



Joanie Bouchard, Ph.D, professeure adjointe, École de politique appliquée
Eugénie Dostie-Goulet, Ph.D, adjointe à la direction aux études supérieures
Véronique Labelle, Marjorie Prince et Judith Marcoux, étudiantes en politique appliquée
Université de Sherbrooke

Rapport préparé pour la Fédération québécoise des municipalités (FQM)



**FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS**

En partenariat avec le Secrétariat à la condition féminine

Québec 

Résumé

Ce projet s'intéresse aux problématiques vécues par les élus-es qui œuvrent au sein des municipalités membres de la Fédération québécoise des municipalités (FQM). Six ans après une première enquête présentant des données différenciées en fonction du genre sur les expériences des élus-es dans ces petites et moyennes municipalités du Québec, cette seconde mouture se penche sur l'évolution de ces tendances depuis 2017 tout en s'attardant aux nouvelles réalités dans un monde où l'enjeu de la détresse des élus-es est mis à l'avant-plan politique et médiatique et où le télétravail prend de plus en plus de place. Ce rapport jette principalement un regard sur l'évolution des problématiques de conciliation famille-travail et travail-travail parmi les élus-es, sur la place du télétravail dans le monde municipal, sur les situations problématiques vécues par les élus-es de la FQM ainsi que sur les solutions que ces personnes envisagent pour y remédier.

Si les données nous permettent de constater que, parmi les élus-es, l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit sur certains enjeux depuis 2017, ce ne serait pas nécessairement en raison d'une amélioration de la situation, mais vraisemblablement parce que les hommes percevraient davantage de difficultés qu'auparavant. Ainsi, bien que plusieurs initiatives pour diminuer le poids de la charge publique sur les personnes élues aient été prises au cours des dernières années, il semblerait que beaucoup de travail reste à faire, particulièrement lorsqu'il est question de l'intimidation et du harcèlement psychologique. En effet, les élus-es des municipalités membres de la FQM rapportent être davantage confrontés à cette réalité depuis 2017. Bien que l'augmentation des commentaires et des interactions inciviles en ligne, notamment sur les réseaux sociaux, ait fréquemment été montrée du doigt pour expliquer ce phénomène, nous soulignons dans ce rapport la place que prennent les altercations en personne dans les plus petites municipalités, que ce soit avec des citoyens, mais aussi avec d'autres élus-es. Au-delà des impacts psychologiques comme l'anxiété ou la perte d'intérêt, nous constatons que ces situations problématiques ont aussi des impacts sur la façon dont les élus-es effectuent leur travail, menant notamment à de l'autocensure, voire à des démissions.

Les élus-es qui ont participé à l'étude ne manquent cependant pas d'idées pour solutionner ces problèmes. Des efforts mis sur la communication, l'encadrement et l'intervention de personnes-ressources et de tiers neutres font partie des pistes proposées. Pour ce faire cependant, la collaboration avec d'autres institutions, organismes et individus s'avère primordiale.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	3
Mise en contexte	8
Comprendre les préoccupations des personnes élues	9
1. Les femmes à l'échelle municipale, 6 ans plus tard	9
2. Un portrait de la diversité des élus-es	12
3. La durée des mandats des élus-es	12
4. Les défis vécus par les élus-es	12
4.1 La conciliation famille-travail	12
4.2 Accéder au poste de candidat	13
4.3 Harcèlement et autres violences	14
L'enquête	15
1. Méthodologie	15
2. Éthique de la recherche	16
Résultats	17
1. L'enjeu de la conciliation	17
1.1 La conciliation famille-travail	17
1.2 La conciliation travail-travail	19
1.3 Problèmes de conciliation, quels constats?	21
2. Le télétravail	22
2.1 Le télétravail : une solution, mais pas une panacée	23
3. Des élus-es qui se sentent aptes à effectuer leur travail?	24
4. Les situations problématiques vécues par les élus-es	26
4.1 Une discrimination basée sur le genre et l'âge	26
4.2 Exclusion, harcèlement et intimidation dans les municipalités	28
4.3 L'origine des situations problématiques : Au-delà des <i>trolls</i> anonymes	28
4.4 Les élus-es qui intimident	29
4.5 La prépondérance des altercations en personne	29
5. Les répercussions des situations problématiques sur les élus-es	30
6. Les solutions	32
6.1 La communication, l'encadrement et l'intervention de personnes-ressources	32
6.2 La voie légale et judiciaire	33
Conclusion	35
Annexe A - Questionnaire 2023	36
Annexe B - Questionnaire 2017	40
Annexe C - Analyses	43
Bibliographie	48

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois rencontrer des problèmes de conciliation famille-travail, 2017-2023	18
Figure 2 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois rencontrer des problèmes de conciliation travail-travail, 2017-2023	19
Figure 3 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois manquer d'information ou de formation, 2017-2023	24
Figure 4 : Proportion des répondants ayant manifesté le sentiment d'impuissance ou de ne pas être à la hauteur, 2017-2023	25
Figure 5 : Résumé des doutes quant à la capacité selon le genre, 2017-2023	25
Figure 6 : Proportion des répondants ayant déclaré avoir subi une situation problématique au moins une fois, 2017-2023	26
Figure 7 : L'aspect conflictuel de la politique	27
Figure 8 : Proportion des répondants ayant déclaré vivre un sentiment d'incompatibilité	27

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Pourcentage de femmes élues au niveau municipal depuis 1992 (moyenne de toutes les municipalités)	10
Tableau 2 : Pourcentage de femmes élues à l'Assemblée nationale du Québec depuis 1973	11
Tableau 3 : Pourcentage de femmes élues au Parlement canadien à chaque élection depuis 1984	11
Tableau 4 : Composition de l'échantillon	15
Tableau 5 : Difficultés de conciliation famille-travail rencontrées selon la fonction	19
Tableau 6 : Nombre d'heures dédiées au travail d'élue par semaine selon la fonction	20
Tableau 7 : Type de travail occupé à l'externe selon la fonction	20
Tableau 8 : Difficulté à concilier le travail d'élue et une autre occupation	20
Tableau 9 : Principaux impacts du télétravail	22
Tableau 10 : Types d'impacts des situations problématiques sur les élus-es	31
Tableau 11 : Impact du profil des élus-es sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation famille-travail	43
Tableau 12 : Impact du poste occupé sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation famille-travail	43
Tableau 13 : Impact du profil des élus-es sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail	43
Tableau 14 : Impact du profil des conseillers et conseillères sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail	43
Tableau 15 : Impact de la nature du poste électif sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail	44
Tableau 16 : Impact du profil des élus-es sur la perception du télétravail	44

Tableau 17 : Impact du profil des élus-es sur la perception de discrimination	44
Tableau 18 : Impact du profil des élus-es sur la perception d'exclusion	44
Tableau 19 : Impact du profil des élus-es sur la perception de harcèlement	45
Tableau 20 : Impact du profil des élus-es sur la perception de menaces ou voies de faits	45
Tableau 21 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne sur les réseaux sociaux	45
Tableau 22 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité que l'auteur de situations problématiques soit un autre élu-e	45
Tableau 23 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne en personne	46
Tableau 24 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne en dehors du conseil municipal	46
Tableau 25 : Impact du profil des élus-es sur la perception du manque d'information	46
Tableau 26 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment de ne pas être à la hauteur	46
Tableau 27 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment d'impuissance	47
Tableau 28 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment d'incompatibilité	47

« Nous avons besoin d'une tierce personne. Le CMQ doit intervenir. Les élus-es se font insulter. La confiance ne règne plus au sein du conseil. »

- Un ou une élu·e

Au printemps 2017, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) a lancé une enquête ayant pour but de mieux comprendre les difficultés des élus-es en cours de mandat au municipal, en s'intéressant tout particulièrement aux enjeux qui toucheraient différemment les femmes et les hommes au cours de leur mandat. Cette enquête, réalisée par Eugénie Dostie-Goulet de l'Université Sherbrooke, mobilisa 679 personnes élues (maires, mairesses, conseillers, conseillères) issues de municipalités membres de la FQM qui répondirent à un questionnaire en ligne. Ce sondage a notamment permis de mettre en lumière les difficultés vécues par les élus-es à ce moment en matière de conciliation famille et travail, de doutes quant à la capacité à bien effectuer son travail, de conflits en politique ainsi que de discrimination et autres types de violences psychologiques ou physiques.

La médiatisation du rapport qui a découlé de cette enquête a eu des effets bénéfiques, le premier étant de ramener avec force sur la place publique le constat des difficultés faisant partie bien souvent du quotidien des personnes élues, et plus précisément le vécu différencié des hommes et des femmes face à ces situations. Il a aussi permis de mettre en lumière les particularités liées au monde municipal, qui ont parfois moins d'écho que celles des paliers provincial et fédéral, particulièrement celles vécues dans les très nombreuses petites municipalités du Québec. Dans les années qui ont suivi, ces enjeux sont restés saillants et ont fait l'objet de plusieurs initiatives, notamment le Plan d'action du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation ayant pour objectif de favoriser le respect et la civilité en vue de l'élection municipale de 2021, *Unis pour la démocratie municipale* (MAMH, s.d.).

Six ans plus tard, une nouvelle vague de l'étude a été lancée le 8 mars 2023 par la FQM en collaboration avec la professeure adjointe Joanie Bouchard et l'adjointe à la direction aux études supérieures Eugénie Dostie-Goulet de l'Université de Sherbrooke. Le but de cette seconde enquête était de comprendre l'évolution des enjeux qui affectent le travail des personnes élues plusieurs années plus tard, en plus de prendre en compte la nouvelle réalité du travail dans un contexte post-COVID. En particulier, il est question à la fois de l'utilisation du télétravail par les élus-es ainsi que de la progression de certaines situations problématiques depuis 2017. Ce sont cette fois 615 personnes élues (maires, mairesses, conseillers, conseillères ainsi que préfets et préfètes élus au suffrage universel) qui répondirent à l'appel de la FQM. Le présent rapport propose une analyse des résultats obtenus en 2023 et un portrait de l'évolution de la situation des élus-es municipaux de la FQM depuis 2017. Il mise particulièrement sur les expériences des femmes élues, mais aussi des élus-es plus jeunes et offre un portrait préoccupant des problématiques auxquelles les élus-es du monde municipal continuent de faire face.

Le rapport préparé pour le compte de la FQM et publié en 2017 (*Les préoccupations des élu(e)s au sein de la Fédération québécoise des municipalités : Des défis qui demeurent importants pour les femmes*) dresse un portrait de l'état des connaissances relativement à la situation des personnes élues à l'échelle municipale au Québec tout en mettant l'accent sur les enjeux qui touchent particulièrement les femmes. Cette première section du présent rapport joue donc le rôle d'une mise à jour des constats de 2017 à cet égard.

1. Les femmes à l'échelle municipale, 6 ans plus tard

Certaines choses ont changé depuis 2017. Les femmes se sont notamment rapprochées de la parité au municipal à chacune des élections, bien que beaucoup reste encore à faire pour combler cet écart. En 2017, au Québec, les femmes représentaient environ 31,2 % des membres des conseils municipaux et 17,6 % des postes à la mairie (Conseil du statut de la femme, 2017). Présentement, ces données se chiffrent respectivement à 38,5 % et 23,6 %. Cela représente donc des augmentations respectives de 7,3 % et 6 % (Statistique Canada, 2022). Au total, ce sont 41,9 % des conseils municipaux qui se trouvent dans la zone paritaire, c'est-à-dire où la proportion de femmes se situe entre 40 et 60 % (Secrétariat à la condition féminine, 2022a). Un autre plafond de verre s'est brisé : cinq des dix plus grandes villes du Québec, soit Montréal, Longueuil, Gatineau, Sherbrooke et Saguenay ont élu des mairesses à la tête de leur conseil municipal (Secrétariat à la condition féminine, 2022a). Toutefois, pour les quelques données qui existent sur les municipalités régionales de comté (MRC), la situation n'est pas aussi reluisante. Les préfètes représentent 27,8 % des personnes élues à ce poste. Ce pourcentage est cependant à nuancer en raison du mode de sélection de ces acteurs. En effet, les préfètes et préfets sont élus parmi les maires et mairesses d'une MRC ou élus au suffrage universel. Ainsi, compte tenu de la proportion déjà tenue de mairesses, il est peu surprenant que le pourcentage des préfètes, 27,8 %, soit en fait similaire à celui des mairesses (23,6 %) (ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, 2022).

**Tableau 1 : Pourcentage de femmes élues au niveau municipal depuis 1992¹
(moyenne de toutes les municipalités)**

Élection ²	Conseillères élues / total de personnes élues	%	Mairesse élues / total de personnes élues	%	Préfètes élues	%
1992	-	18,2	-	7,8	-	-
2001	-	23,9	-	10,6	-	9,7
2003	-	24,3	-	11,2	-	11,5
2005	1855 / 6964	26,6	144 / 1100	13,1	-	11,5
2009	2028 / 6914	29,3	175 / 1096	16,0	-	13,6
2013	2204 / 6895	32,0	190 / 1099	17,3	-	-
2017	2360 / 6838	34,5	257 / 1091	19,9		
2021	2632 / 6833	38,5	257 / 1081	23,6		

Source : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (2021); Conseil du Statut de la Femme (2012)

Encore une fois, les pourcentages reliés aux élections représentent des moyennes et quelques précisions sur la taille des municipalités sont de mises afin de saisir toutes les nuances de ces données. En effet, les conseils municipaux des municipalités ayant moins de 5 000 habitants comptent 32 % de femmes tandis que ce pourcentage grimpe à 47,4 % pour les municipalités de plus de 50 000 personnes et à 41 % pour les villes de plus de 100 000 personnes (MAMH, 2023; MAMH, 2021). Cet aspect semble néanmoins problématique étant donné que sur les 1 107 municipalités qui composent le Québec, 917 comptent moins de 5 000 personnes. Les résultats des élections municipales de 2021 révèlent que la proportion de femmes élues est surtout importante au sein des villes de 100 000 personnes et plus. En effet, sept de ces dix villes ont atteint la zone paritaire et la Ville de Sherbrooke l'a même dépassé. (MAMH, 2023; MAMH, 2022).

Cette modeste progression de la présence des femmes élues dans le milieu municipal, et ce particulièrement lorsqu'il est question de villes plus petites, contraste particulièrement avec l'évolution de la situation au niveau provincial. Fait positif, l'Assemblée nationale est devenue paritaire pour la première fois en 2018 et de nouveau en 2022 (Tableau 2). Le fédéral demeure cependant le palier gouvernemental avec la plus petite proportion de femmes au sein de sa députation (30,5 %) (Tableau 3).

1. Au moment des élections. Il est possible que le résultat ait changé au cours des années suivantes, selon les désistements.

2. Les élections municipales ont lieu à date fixe à travers le Québec, de façon générale, seulement depuis 2005. Les années inscrites avant 2005 sont donc seulement à titre indicatif, basées sur les données obtenues dans d'autres documents, notamment le rapport du Conseil du statut de la femme (2012). De même, les fusions municipales réalisées dans le début des années 2000 ont modifiés le nombre de conseils municipaux.

Tableau 2 : Pourcentage de femmes élues à l'Assemblée nationale du Québec depuis 1973

Élection	Femmes élues / Sièges totaux	Pourcentage (changement)
1973	1 / 110	0,9
1976	5 / 110	4,5 (+ 0,36)
1981	8 / 122	6,5 (+ 2,0)
1985	18 / 122	14,8 (+ 8,3)
1989	23 / 125	18,3 (+ 3,5)
1994	23 / 125	18,3 (0,0)
1998	29 / 125	23,2 (+ 4,9)
2003	38 / 125	30,4 (+ 7,2)
2007	32 / 125	25,6 (- 4,8)
2008	37 / 125	29,6 (+ 4,0)
2012	41 / 125	32,8 (+3,2)
2014	34 / 125	27,2 (- 5,6)
2018	53 / 125	42,4 (+ 15,2)
2022	58 / 125	46,4 (+ 4,0)

Source : Assemblée nationale du Québec (2023)

Tableau 3 : Pourcentage de femmes élues au Parlement canadien à chaque élection depuis 1984

Élection	Femmes élues / Sièges totaux	Pourcentage
1984	27 / 282	9,6
1988	39 / 295	13,3
1993	53 / 295	18,0
1997	62 / 301	20,6
2000	62 / 301	20,6
2004	65 / 308	21,1
2006	64 / 308	20,8
2008	68 / 308	22,1
2011	76 / 308	24,7
2015	92 / 338	27,2
2019	98 / 338	29,0
2021	103 / 338	30,5

Source : Radio-Canada (2021)

Ces divergences en termes de présence parmi les élus-es ne sont cependant pas le résultat d'une pénalité que subiraient les candidates au moment du vote (Sevi et al., 2019). En somme, les femmes ne semblent généralement pas posséder moins de chances d'être élues que les hommes lorsqu'elles se lancent en politique, y compris au municipal (Dolan, 2014; Brooks, 2013). En effet, à l'échelle des municipalités du Québec, 37,4 % des candidats au poste de conseiller étaient des femmes, alors qu'elles représentent 38,5 % des élus-es. Pour le poste à la mairie, 24,4 % des candidats étaient des femmes, ces dernières occupant par la suite 23,6 % des postes (MAMH, 2022). Cette situation est d'autant plus avantageuse pour les femmes dans certaines grandes villes. Par exemple, à la Ville de Montréal, les femmes candidates représentaient récemment un peu moins de la moitié des candidatures, mais elles ont été élues dans des proportions supérieures aux hommes (près de 60 %) (Élections Montréal, 2021). Cependant, il est nécessaire de mentionner que malgré ces progrès, le profil des personnes élues demeure somme toute relativement homogène. Si les femmes ont généralement autant de chances de remporter les élections que leurs homologues masculins, ce fait n'est pas nécessairement vrai pour toutes les femmes. En effet, certains groupes sociaux demeurent marginalisés dans l'espace politique municipal. De plus, nous ne disposons pas des données nécessaires en vue d'évaluer si les responsabilités confiées aux femmes au sein des conseils municipaux sont similaires à celles des hommes.

2. Un portrait de la diversité des élus-es

Au cours des cinq dernières élections municipales (2005 à 2021), les candidatures féminines ont été particulièrement plus nombreuses chez les 18 à 34 ans et les 35 à 44 ans que pour les autres groupes d'âge (Ndota-Ngbale, 2022). Ainsi, les femmes représentent 51 % des élus-es de 18 à 34 ans ainsi que 46,5 % de ceux de 35 à 44 ans. À l'inverse, les femmes âgées de 65 ans et plus sont sous-représentées par rapport à leur poids démographique (Ndota-Ngbale, 2022). En effet, en 2021, elles ne représentaient que 23,3 % des candidatures de ce groupe d'âge alors que les femmes représentent près de 54 % des 65 ans et plus (Statistique Québec, 2023).

Peu de données permettent d'évaluer pleinement la diversité des élus-es à l'échelle municipale. Ni le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation ni Élections Québec ne produisent de recherches sur les candidatures issues des communautés racisées, ayant un handicap ou même de la diversité de genre. La Ville de Montréal présente cependant des chiffres sur la diversité ethnique des conseils. Pour la métropole, la représentativité des candidatures appartenant à une minorité visible (34 %) est atteinte par rapport à leur présence dans la population montréalaise (34,2 %), mais cette représentativité ne survit pas aux élections. En effet, cette proportion tombe à 24,7 % pour les élus-es et 21,5 % pour les membres du conseil municipal (OQDE, 2021). Au palier provincial, l'Observatoire québécois de la diversité ethnoculturelle (2021) recense 15 élus-es issus des minorités visibles, représentant 12 % de la députation. C'est 4 points de pourcentage de moins que leur représentation au sein de la population générale.

Par ailleurs, les données révèlent que le croisement de plusieurs identités peut mener à des obstacles particuliers pour certains élus-es. Par exemple, les femmes racisées seraient moins souvent sélectionnées pour être candidates dans un « château fort » d'un parti politique (Shiab et al., 2021). Ainsi, certaines personnes cumulent les obstacles structurels en lien avec leur genre, leur origine ethnoculturelle, leur classe sociale ou bien leur âge, par exemple. Cependant, à notre connaissance, aucune recherche exhaustive sur le sujet ne semble avoir été effectuée à l'égard des conseils municipaux au Québec.

3. La durée des mandats des élus-es

Lors des élections municipales de 2021, ce sont 67 % des femmes élues et 69 % des hommes qui se sont relancés dans la course. Globalement, les candidates sont cependant plus nombreuses à avoir tenté d'être élues sans avoir précédemment occupé un poste (60 % d'entre elles contre 52 % dans le cas des hommes) (MAMH, 2022). Il faut noter que ces données ne permettent pas de distinguer les postes politiques - à savoir la mairie ou le conseil- ni le nombre de mandats brigüés ou la région administrative. Une étude de la Table de concertation des groupes de femmes Saguenay—Lac-Saint-Jean (2018) apporte cependant un certain éclairage sur la situation (Boivin, 2018). On y révèle que, entre les élections de 2005 et 2017, la proportion des femmes à briguer un deuxième mandat à la mairie a été considérablement moindre que celles des hommes, et ce dans 10 des 17 régions du Québec. Les femmes se sont aussi avérées moins nombreuses à avoir réalisé quatre mandats consécutifs dans 70 % des régions (Boivin, 2018, 52 : annexe III). Ces données font écho, dans une certaine mesure, à l'idée soulevée par le Conseil du statut de la femme (2012) voulant que le taux de renouvellement élevé de certaines municipalités ou l'accumulation des mandats puissent freiner l'accession des femmes à des postes politiques.

4. Les défis vécus par les élus-es

4.1 La conciliation famille-travail

La conciliation famille-travail demeure un défi persistant pour les élus-es, et ce, dans toutes les sphères de la politique active. Un rapport du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) présenté en 2022 établit que l'état actuel des connaissances scientifiques contredit l'hypothèse selon laquelle les postes électifs au niveau local seraient plus accessibles aux femmes (Ndota-Ngbale 2022, 47). L'impact des responsabilités familiales sur cet engagement politique demeurerait significatif, une conclusion cohérente avec les constats d'autres organismes comme le Conseil des Montréalaises (Conseil des Montréalaises, 2017, 4).

Depuis la publication de notre dernier rapport en 2017, l'enjeu de la conciliation famille-travail a été fréquemment mis de l'avant dans l'actualité. En effet, plusieurs femmes élues ayant accueilli un enfant en cours de mandat ou envisageant de fonder une famille ont soulevé la question et dénoncé les problématiques associées à ce type de conciliation. En réaction, le gouvernement québécois a adopté en 2018 le projet de loi 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, qui augmente le nombre de semaines d'absence autorisée pour certains événements liés aux responsabilités parentales (2018). Le projet de loi 51, *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, a quant à lui prolongé les prestations parentales, y compris lors de l'adoption d'enfants (2020). Cependant, malgré ces avancées, les enjeux liés à la conciliation famille-travail, dont l'accessibilité des congés parentaux, sont demeurés une préoccupation pour plusieurs élus-es. En effet, il a notamment fallu attendre jusqu'en 2022 avant que les élus de l'Assemblée nationale du Québec qui accouchaient en fonction puissent bénéficier d'un congé parental le jour de la naissance de leur-s enfant-s (La Presse canadienne, 2022).

Au niveau municipal, les personnes élues se heurtent toujours à un manque d'accommodements. En particulier, l'article 317 de la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* limite les congés parentaux des élus-es à 18 semaines, sans possibilité de remplacement (Pilote, 2023). Certaines municipalités, telles que Montréal et Québec, ont cependant pris des mesures pour concilier famille et travail pour les élus-es. La métropole a été à l'avant-garde en aménageant, par exemple, des espaces pour le changement de couches, un salon d'allaitement, une halte-garderie et en avançant l'heure de fin des conseils municipaux de 23 h à 22 h (Conseil du statut de la femme, 2017b). Les élus-es y bénéficient également d'un soutien et d'un remplacement après l'arrivée d'enfants. Bien que les personnes remplaçantes ne puissent pas siéger au conseil municipal ni voter, elles peuvent participer aux réunions avec les organismes communautaires, répondre aux questions des citoyens et prendre part à des activités publiques (Pilote, 2023). La Ville de Québec a quant à elle aussi ajusté les heures de réunion et de tenue du conseil municipal pour faciliter la conciliation famille-travail. Cependant, la proposition d'une conseillère visant à exercer son droit à un congé parental tout en étant remplacée dans ses fonctions a été rejetée (Pilote, 2023).

4.2 Accéder au poste de candidat

Lorsqu'il est question des doutes qui peuvent assaillir les élus-es quant à leurs capacités, l'angle d'analyse du genre est aussi souvent adopté. On relève communément que les sentiments d'incompétence, d'illégitimité et le manque de confiance en soi sont des préoccupations qui pourraient freiner l'engagement des femmes en politique. Ces réticences s'expliqueraient notamment par la socialisation genrée et les perceptions stéréotypées des rôles traditionnels. En effet, la politique aurait historiquement été perçue comme un domaine à prédominance masculine, imprégnée de débats houleux ou assimilée à des joutes d'arène (Conseil du statut de la femme, 2017b).

En réaction, plusieurs formations, initiatives et programmes de sensibilisation, d'information et de recrutement ont été mis en place par des tables de concertation, des organismes communautaires, des associations de femmes et même par le gouvernement pour favoriser le recrutement des femmes en politique municipale. Par exemple, en 2022, le gouvernement provincial a lancé sa *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* dont l'objectif 6 de ce plan vise spécifiquement à « accroître la représentation des femmes en politique en accompagnant les femmes et les milieux ». Les mesures de cet objectif comprennent du financement du milieu municipal dans l'accompagnement des femmes dans leur fonction d'élue, de l'aide dans l'ajustement des environnements de travail afin d'inclure et d'améliorer la condition des femmes ou des programmes de mentorat/formation (Secrétariat à la condition féminine, 2022b). En 2023, l'organisme Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD) a organisé plusieurs chantiers de réflexion sur la parité au municipal, notamment en collaboration avec Agir Outaouais, le Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale et la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec. Ces différentes journées avaient comme objectif de réfléchir à des pistes d'action pouvant favoriser la parité et de faciliter le recrutement et la rétention des femmes dans les conseils municipaux (GFPD, 2023). En fait, des efforts importants ont été déployés en ce sens et les initiatives s'avèrent nombreuses.

Au niveau provincial, le MAMH s'est engagé, dans son plan stratégique 2019-2023, à contribuer à l'augmentation du taux de féminisation des candidats aux élections générales municipales (gouvernement du Québec, 2020b). Également, le Défi Parité + EDI, un projet initié par le GFPD et mis en action par des organismes régionaux, a permis l'élaboration d'une quinzaine de politiques reliée à l'égalité au sein des MRC et des municipalités du Québec (GFPD, s.d.). En 2019, la FQM et son Comité femmes et politique municipale ont eux aussi pris l'engagement de mettre en place des initiatives visant à diminuer ces incertitudes et à encourager plus de femmes à s'impliquer durablement en politique municipale. Parmi leurs premières actions, on compte d'ailleurs l'adoption d'une Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de la FQM (FQM, 2019), la campagne de promotion « Affiche ton leadership » ainsi que le Guide sur la valorisation du rôle de l'élu-e municipal-e en vue des élections municipales de 2021 (FQM, 2021).

Cependant, certaines sources de discrimination basées sur le genre en politique ont moins fait l'objet d'attention jusqu'ici. Par exemple, la littérature scientifique démontre que même lorsqu'elles décident de se présenter, les candidates pourraient être désavantagées dans leurs relations avec les médias. En effet, Théberge-Guyon et Bourassa-Dansereau (2019) ont analysé les représentations médiatiques des candidates lors d'élections municipales en 2017 et démontré que les femmes bénéficiaient d'une visibilité médiatique plus faible, un portrait similaire à celui constaté au niveau provincial en 2018 (Duval et Bouchard, 2021).

4.3 Harcèlement et autres violences

Depuis quelques années, les élus-es du monde municipal dénoncent de plus en plus la violence et le harcèlement subis en cours de mandat. Ce sujet a fait les manchettes à de nombreuses reprises, notamment en lien avec la cyberintimidation vécue par les élus-es. Entre 2019 et 2021, Lalancette (2022, 9) rapporte que plus de 60 cas de harcèlement publics avaient été relayés par des médias. En effet, un nombre important d'élus-es municipaux ont quitté leur poste, en cours de mandat ou en vue de l'élection de 2021. Cette situation ne semble pas s'être résorbée par la suite. Ainsi, depuis 2021, ce sont 763 élus-es qui auraient quitté leur poste (Rondeau & Léonard, 2023).

Parmi les différentes formes que peuvent prendre ces interactions problématiques, la cyberintimidation s'est imposée comme l'un des principaux thèmes discutés lorsqu'il est question d'obstacles à la participation en politique municipale, et ce particulièrement dans le cas des femmes. Le problème du harcèlement en ligne a été souligné par l'Assemblée nationale en novembre 2019 dans le cadre d'une motion visant à reconnaître que la cyberintimidation prend une forme particulière lorsqu'elle cible les femmes. Il a également été conclu que cette hostilité perçue envers les femmes pourrait freiner leur engagement politique (Assemblée nationale du Québec, 2020). En réponse à cette préoccupation, de nombreuses initiatives ont été mises en place. Par exemple, la FQM a fortement réagi dans l'espace médiatique, notamment par la publication, en 2023, d'une lettre intitulée « Intimidation des élus-es : Il faut se parler! ». La même année, le MAMH a octroyé 2 millions de dollars, partagés à parts égales entre la FQM et l'Union des municipalités du Québec (UMQ), pour offrir un soutien financier aux élus-es municipaux et aux municipalités souhaitant engager des poursuites judiciaires contre le harcèlement en ligne (MAMH, s.d.).

Les gestes de violence, de harcèlement psychologique, de discrimination, de menaces et les propos haineux subis par les élus-es auraient un impact à la fois sur le bien-être de ces derniers ainsi que sur le fonctionnement des municipalités. De nombreux médias ont relayés des cas où des citoyens harcelaient systématiquement des membres du conseil municipal de leur ville, une forme de violence exacerbée par la proximité entre les élus-es municipaux et les citoyens (Lalancette, 2022). Il est également important de souligner que les élus-es municipaux ne sont pas catégorisés en tant qu'employés des municipalités. Par conséquent, ils et elles ne sont pas soumis aux règlements sur le harcèlement au travail établis par les municipalités pour protéger leurs employés des citoyens et maintenir un environnement de travail respectueux (Lalancette, 2022, 10). Certaines municipalités ont néanmoins instauré des règlements visant à promouvoir un environnement de travail plus sain au sein du conseil municipal, comme la Ville de Sherbrooke qui impose une amende de 1 000 \$ à toute personne coupable d'injurier une personne élue (Lalancette, 2022, 11).

À la lumière de cette mise à jour, le présent rapport s'attarde à mieux comprendre les préoccupations des personnes élues dans des municipalités membres de la FQM de nos jours. Nous cherchons ainsi à brosser un portrait des enjeux de conciliation ainsi que des problématiques vécues par les élus-es au moment de l'enquête, en 2023, tout en portant un regard sur l'évolution de ces questions depuis 2017. Pour ce faire, nous nous appuyons autant sur une analyse statistique que sur une revue des témoignages livrés par les participants de l'étude.

1. Méthodologie

Notre étude repose sur un sondage auquel 615 personnes élues au sein de municipalités membres de la FQM ont répondu entre le 8 mars et le 3 mai 2023. Le recrutement a été rendu possible par une mention du sondage dans l'infolettre transmise par la FQM à ses membres. Le questionnaire, reproduit à l'Annexe A, était disponible en ligne, sur la plateforme *Alchemer*³, ainsi qu'en version papier aux personnes qui en faisaient la demande. Les données anonymes ont été analysées à l'aide des logiciels R (analyse statistique) et Nvivo (analyse qualitative).

Le questionnaire qui fut présenté aux personnes répondantes est basé sur la version réalisée par Eugénie Dostie-Goulet en 2017 (Annexe B). Plusieurs questions ont été maintenues dans le but de faciliter la comparaison avec les données récoltées en 2023. Cependant, le sondage a été adapté afin d'introduire certains enjeux qui ont pris de l'importance au fil du temps – tels que le télétravail et le harcèlement sur les réseaux sociaux – ou de s'attarder à certains constats de la première étude, en demandant notamment aux personnes répondantes si elles ont des personnes à charge et si d'autres élus-es sont responsables de situations problématiques.

Le tableau 4 présente sommairement les principales caractéristiques des répondants.

Caractéristiques	Nombre de répondants	% des répondants
Femmes	270	44
Hommes	343	56
Conseillers/Conseillères	382	62
Préfets/Préfètes élus ⁴	15	0,02
Moins de 45 ans	117	19
Collégial/Professionnel	212	34
Universitaire	292	47
Ville de moins de 2000 habitants	393	64
1 ^{er} mandat	285	46
Avec personne à charge	179	29
Avec autre occupation à temps plein	258	42
Avec autre occupation à temps partiel	125	20

3. <https://www.alchemer.com/>

4. Le nombre de préfets et préfètes élus n'est pas suffisant pour permettre une analyse indépendante.

Nous devons d'abord souligner, malgré la taille respectable de l'échantillon, une diminution du nombre de réponses complètes comparativement à l'enquête de 2017 (615 contre 679). On retrouve cependant dans l'échantillon de 2023 une proportion supérieure de femmes élues (44 % contre 35 %), de personnes de moins de 45 ans (19 % contre 14 %) et de diplômés universitaires (47 % contre 37 %). Une fois de plus, les maires et mairesses ont été plus nombreux à répondre à l'enquête comparativement à leur ratio au sein de la FQM. Finalement, près de 50 % des répondants rapportent que leur conseil municipal est composé d'entre 25 et 50 % de femmes élues, mais seulement 27 % indiquent que la mairie de leur municipalité est occupée par une femme.

2. Éthique de la recherche

Cette recherche a été réalisée conformément aux normes d'éthique de la recherche mises de l'avant par le *Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines* de l'Université de Sherbrooke (projet 2022-3560). Les participants ont consenti à l'utilisation des données dans le cadre du présent rapport et de futures publications. Par souci de confidentialité, des mesures sont prises afin de préserver l'anonymat des personnes répondantes. Non seulement les noms des personnes n'ont pas été récoltés, mais les caractéristiques trop précises qui pourraient permettre de les identifier (tels que la mention de municipalités ou de contextes particuliers) sont modifiées avant leur inclusion dans ce rapport ou dans des publications subséquentes.

Pour finir, les chercheuses et leurs collaboratrices tiennent à remercier toutes les personnes répondantes pour leur collaboration ainsi que leurs nombreux témoignages.

1. L'enjeu de la conciliation

Dans le cadre de cette étude, la question de la conciliation est abordée sous deux facettes. Dans un premier temps, il est question de la conciliation entre la vie familiale et le travail d'élu-e (conciliation famille-travail). Le second aspect abordé est celui de la conciliation entre le travail d'élu-e et une autre occupation (conciliation travail-travail). Afin de comprendre la nécessité de l'inclusion de cet aspect à l'étude, il est nécessaire de s'attarder aux caractéristiques particulières des municipalités qui sont représentées par la FQM. La FQM s'affiche comme porte-parole des réalités régionales et compte plus de 1 000 municipalités et MRC membres. Ces municipalités étant généralement de moindre taille, la rémunération des personnes élues ne leur permet donc souvent pas d'en vivre, à moins qu'elles ne soient déjà retraitées. Ainsi, comme le confirme notre étude, une grande proportion de ces personnes occupent en fait un autre emploi, notamment à temps plein, ce qui justifie de s'attarder aux réalités de la conciliation travail-travail.

Le présent rapport s'intéresse également à l'enjeu du télétravail. Particulièrement répandu depuis la pandémie de COVID-19, le télétravail est communément présenté comme un moyen de faciliter la conciliation, notamment lorsqu'il est question de l'aspect famille ou vie personnelle. En plus de présenter une analyse statistique, nous avons également recolté les témoignages des personnes répondantes. Ces derniers ont fait l'objet d'un codage qualitatif permettant de dégager les principaux thèmes abordés dans l'échantillon.

1.1 La conciliation famille-travail

Un premier survol de l'échantillon permet de déterminer que ce sont près de 30 % des personnes répondantes qui disent avoir au moins une personne à charge dont elles prennent soin. Plus précisément, ce serait le cas pour 87 des 270 femmes qui ont répondu au sondage (32 %) et 90 des 343 hommes répondants (26 %). Parmi les élus-es âgés de 18 à 44 ans, ces personnes sont même majoritaires (71 %). Les personnes répondantes n'étaient pas questionnées quant à l'identité de la personne à charge, ce qui signifie qu'il peut être question à la fois de personnes mineures ou majeures. Nous avons justement choisi de proposer une définition assez large de « personne à charge » afin de permettre à un éventail plus grand de répondants, y compris des personnes aidantes naturelles, de s'identifier à cette situation et de nous faire part de leur réalité. La proportion plus grande de répondants plus jeunes ayant indiqué avoir une personne à charge nous pousse cependant à croire qu'il s'agirait surtout de parents, bien que nous ne puissions l'affirmer hors de tout doute.

En matière de conciliation famille-travail, les personnes répondantes ont eu à indiquer si elles avaient vécu des difficultés liées à ce type de conciliation à différents moments. Dans le cadre de leur fonction d'élu-e, ce sont 39 % des personnes répondantes qui ont indiqué avoir vécu dans une certaine mesure des problèmes en lien avec la conciliation famille-travail. Il s'agit là d'une situation semblable à 2017, où 35 % des répondants avaient fait un constat similaire.

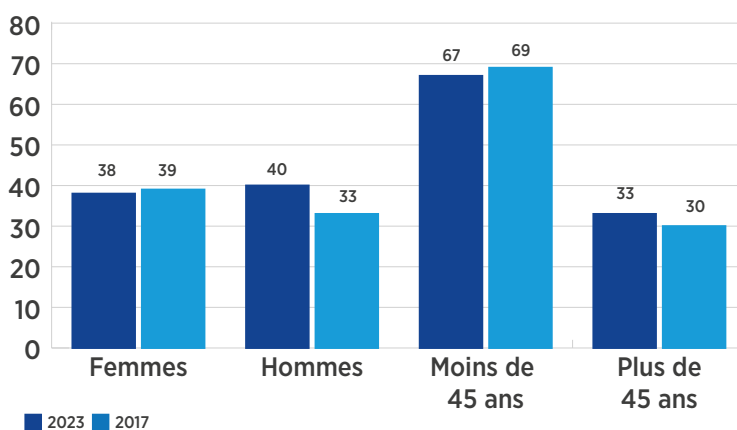
Nous avons tenté de déterminer quels facteurs influençaient la perception de difficultés en lien avec la conciliation famille-travail dans le cadre du travail d'élu-e⁵. Dans un premier temps, nous notons que, toutes choses étant égales par ailleurs, il est statistiquement moins probable qu'une élue perçoive des difficultés de conciliation famille-travail lorsque comparée à un homologue masculin. Ce premier constat peut sembler surprenant, notamment à la lumière des conclusions les plus souvent tirées dans la littérature. En 2017, une légère différence basée sur le genre était observable, alors que 39 % des femmes interrogées témoignaient de certaines difficultés en matière de conciliation famille-travail, contre 33 % des hommes, mais l'écart n'était pas suffisamment élevé pour que nous

5. Voir Annexe C, tableau 11

puissions dire qu'il était statistiquement significatif. En 2023, alors que les femmes déclarent des difficultés en termes de conciliation dans des proportions semblables (38 %), ce sont maintenant 40 % des hommes qui font état des mêmes problèmes. Il semblerait donc que la situation de 2023 découle d'une détérioration de la situation des hommes face à la conciliation famille-travail ayant mené, en quelque sorte, à un « rattrapage » et une situation où il est maintenant plus probable, dans notre échantillon, qu'un homme élu déclare être affecté par ce type d'enjeu. Il est important de souligner, par ailleurs, que l'analyse que nous avons réalisée prend en compte diverses caractéristiques qui auraient pu influencer les impressions relatives à la conciliation famille-travail⁶. En somme, cette situation ne pourrait être attribuée au fait que les hommes élus aient, par ailleurs, un profil fondamentalement différent des femmes élues dans notre échantillon. Pour finir, soulignons qu'il s'agit évidemment ici de perceptions. Il est donc également possible que ce « rattrapage » soit attribuable, dans une certaine mesure, à une sensibilisation plus grande des hommes élus quant à cet enjeu.

La deuxième caractéristique importante que révèle notre analyse est l'âge : toutes choses étant égales par ailleurs, il est plus probable qu'une personne élue plus jeune déclare des problèmes de conciliation famille-travail qu'une personne plus âgée. Ce résultat n'est pas surprenant, notamment étant donné l'accent communément mis, lorsqu'il est question de famille, sur les responsabilités liées à la présence d'enfants en bas âge. Nous rappelons, par la même occasion, que la présence de personne à charge est une réalité pour la majorité des élus-es de moins de 45 ans. Avoir une personne à charge est une autre variable qui entraîne d'ailleurs une augmentation de la probabilité de déclarer ce type de problème. Globalement, ce sont 36 % des élus-es de moins de 45 ans qui disent être « souvent » ou « toujours » affectés par des enjeux de conciliation famille-travail, un chiffre identique à l'étude de 2017. Lorsque nous prenons également en compte les individus qui déclarent « parfois » être affectés par ce problème, la proportion atteint 67 %. Chez les 45 ans et plus, le pourcentage tombe à 33 %, avec seulement 7 % des membres de ce groupe qui estiment que ces problèmes se produisent « souvent » ou « toujours ».

Figure 1 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois rencontrer des problèmes de conciliation famille-travail, 2017-2023



Notre analyse met également en lumière d'autres variables qui ont une influence statistiquement significative sur la propension à affirmer être touché par des enjeux de conciliation famille-travail. Sans surprise, en plus du fait d'avoir une personne à charge, dédier plus d'heures au travail d'élu-e et plus d'heures à un autre travail sont d'autres facteurs qui affectent les difficultés de conciliation famille-travail. Les heures dédiées au travail d'élu-e demeurent fortement associées au poste rempli par la personne : les personnes qui sont à la mairie tendent à travailler plus d'heures à l'hôtel de ville. Conséquemment, toutes choses étant égales par ailleurs, il est moins probable qu'une personne conseillère déclare rencontrer des obstacles en lien avec ce type de conciliation⁷.

6. L'âge, le fait d'avoir une personne à charge, le nombre d'heures dédiées au travail d'élu-e, le nombre d'heures dédiées à un autre travail et le nombre d'habitants de la municipalité où siège l'élu-e.

7. Voir Annexe C, tableau 12

La répartition du temps consacré au travail extérieur est une autre facette permettant de comprendre comment l'âge des personnes affecte les problématiques de la conciliation. En effet, 83 % des élus-es de moins de 45 ans qui ont répondu au sondage disent occuper un autre emploi à temps plein, contre 34 % des répondants de plus de 45 ans. Les personnes élues de 45 ans et plus sont quant à elles plus nombreuses à dédier au moins 15 heures par semaine à leur travail politique (54 %), contre 33 % chez les répondants de moins de 45 ans.

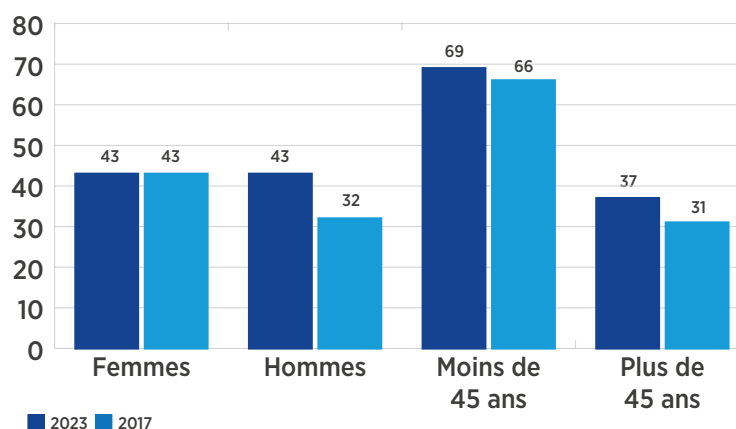
Tableau 5 : Difficultés de conciliation famille-travail rencontrées selon la fonction				
	Ne rencontre « jamais » de difficultés	Rencontre « parfois » des difficultés	Rencontre « souvent » des difficultés	Rencontre « toujours » des difficultés
Maire/Mairesse	114 (53 %)	62 (29 %)	33 (15 %)	8 (5 %)
Conseiller/Conseillère	259 (65 %)	104 (26 %)	26 (7 %)	9 (2 %)

1.2 La conciliation travail-travail

Pour beaucoup de personnes interrogées, le travail d'élue ne représente pas leur seule occupation. En effet, lorsqu'on considère l'ensemble de l'échantillon, c'est la majorité (51 %) des répondants qui indique dédier moins de 15 heures par semaine au travail d'élue, contre 35 % qui y dédient entre 15 et 30 heures et 14 % qui y dédie plus de 30 heures. Ce sont donc 43 % des répondants qui ont un autre travail à temps plein et 22 % à temps partiel, principalement en tant qu'employé (51 %) et, dans une moindre mesure, de travailleur ou travailleuse autonome (28 %).

Notre analyse cherche à déterminer, toutes choses étant égales par ailleurs, quelles caractéristiques des élus-es sont associées à une augmentation ou à une diminution de la propension à déclarer des problèmes de conciliation travail-travail. D'abord, nous notons que ce sont 42 % des personnes répondantes qui déclarent percevoir au moins « parfois » des problèmes en lien avec ce type de conciliation. En 2017, ce sont 36 % des répondants qui exprimaient la même situation. Par ailleurs, le rapport de 2017 soulignait particulièrement des divergences entre les conseillères (42 %) et conseillers (28 %) à cet égard. En 2023, le constat semble relativement similaire alors que 43 % des conseillères et 37 % des conseillers interrogés ont déclaré souffrir de ces difficultés. Nous émettons cependant certaines réserves quant à l'interprétation de cet écart dans le paragraphe suivant.

Figure 2 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois rencontrer des problèmes de conciliation travail-travail, 2017-2023



Somme toute, nous constatons que le portrait brossé est ici différent, à certains niveaux, de celui de la section précédente. Le premier point que nous mettons de l'avant est le fait que, globalement, le genre n'apparaît pas dans ce cas comme une variable ayant un effet statistiquement significatif. En d'autres mots, toutes choses étant égales par ailleurs, les élues ne déclarent pas plus ni moins de problèmes en lien avec la conciliation travail-travail que leurs homologues masculins. Comparativement au constat de 2017, il est particulièrement intéressant de noter que parmi les personnes conseillères uniquement, le genre ne se démarque pas en 2023 comme une variable statistiquement significative lorsque vient le temps de comprendre la propension à éprouver des difficultés de conciliation travail-travail⁸.

Le portrait est cependant différent lorsqu'il est question de l'influence de l'âge sur ce phénomène. Nous notons qu'il est plus probable que les élus-es plus jeunes déclarent des problèmes de conciliation travail-travail. Lorsque nous limitons l'échantillon aux élus-es de moins de 45 ans, ce sont le nombre d'heures travaillées en tant qu'élus-es et le nombre d'heures travaillées à l'extérieur des murs de l'hôtel de ville qui semblent expliquer que ces difficultés surviennent.

Sans surprise, le nombre d'heures dédiées au travail externe ou bien au travail d'élue ressortent tous deux comme variables affectant significativement l'équilibre travail-travail. À ce sujet, il est pertinent de comprendre que ce sont avant tous les maires et mairesses qui fournissent plus d'heures dans le cadre de leur travail d'élue : 37 % d'entre eux et elles indiquent y consacrer plus de 30 heures par semaine, contre moins de 1 % dans le cas des conseillers et conseillères.

Tableau 6 : Nombre d'heures dédiées au travail d'élue par semaine selon la fonction				Tableau 7 : Type de travail occupé à l'externe selon la fonction			
	Moins de 15 heures	Entre 15 et 30 heures	Plus de 30 heures		Aucun autre travail	Temps partiel (moins de 30 heures)	Temps plein (plus de 30 heures)
Maire/Mairesse	22 (10 %)	115 (53 %)	80 (37 %)	Maire/Mairesse	101 (47 %)	56 (26 %)	57 (27 %)
Conseiller/Conseillère	277 (73 %)	99 (26 %)	3 (0.8 %)	Conseiller/Conseillère	106 (28 %)	69 (18 %)	201 (53 %)

Les personnes conseillères qui ont répondu à l'enquête étaient quant à elles nettement plus représentées dans la catégorie des personnes travaillant à temps plein en plus d'occuper un poste électif. Effectivement, 53 % d'entre elles affirmaient travailler plus de 30 heures à l'extérieur, contre 27 % des personnes qui occupaient un poste de maire ou de mairesse. Néanmoins, une seconde analyse démontre que, lorsque comparées aux maires et mairesses, il est moins probable, toutes choses étant égales par ailleurs, que les personnes qui occupent un poste de conseiller ou conseillère disent avoir plus de difficulté à concilier un travail d'élue et une autre occupation⁹.

Tableau 8 : Difficulté à concilier le travail d'élue et une autre occupation				
	Ne rencontre « jamais » de difficultés	Rencontre « parfois » des difficultés	Rencontre « souvent » des difficultés	Rencontre « toujours » des difficultés
Maire/Mairesse	106 (49 %)	64 (29 %)	33 (15 %)	14 (6 %)
Conseiller/Conseillère	246 (62 %)	106 (27 %)	39 (10 %)	7 (2 %)

8. Voir Annexe C, tableau 14

9. Voir Annexe C, tableau 15

1.3 Problèmes de conciliation, quels constats?

Certains constats émanent de cette première revue des enjeux liés à la conciliation famille-travail ou travail-travail :

- Une part importante des personnes répondantes (48 %) déclare ne jamais rencontrer de problèmes de conciliation famille-travail et travail-travail;
- Le genre des personnes répondantes n'a pas un impact déterminant sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation;
- Parmi les personnes les plus susceptibles de rencontrer ces enjeux, on retrouve les élus-es plus jeunes;
- Les enjeux de conciliation tendent à être plus marqués chez les personnes qui dédient plus d'heures à leur travail d'élu-e, ce qui touche particulièrement les maires et mairesses;
- Une réalité particulière qui touche les élus-es de municipalités plus petites, telles que les municipalités qui sont représentées par la FQM, est le fait de conjuguer un autre travail à celui d'élu-e. Travailler plus d'heures à l'extérieur de l'hôtel de ville est associé avec une augmentation de la probabilité de percevoir des problèmes de conciliation. Les personnes plus jeunes sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps plein en plus de leur mandat d'élu-e et ont plus souvent une personne à charge. Par conséquent, elles sont aussi plus susceptibles de rencontrer des problèmes de conciliation travail-travail ou famille-travail.

Afin de réfléchir à l'enjeu de la conciliation entre le travail d'élu-e municipal et d'autres sphères de la vie, il est nécessaire de prendre certains faits en compte. Dans un premier temps, il est ici question de personnes élues dans des municipalités de moindre taille. En effet, une majorité (66 %) des personnes interrogées œuvrent dans des municipalités de moins de 2 000 habitants, 31 % dans des municipalités de 2 000 à 9 999 habitants, et seulement 3 % dans des municipalités de 10 000 habitants et plus. Selon les données récoltées par la FQM (2019, 16), la rémunération moyenne de ces élus-es en 2019 variait considérablement en fonction du nombre d'habitants : passant de 9 371,45 \$ dans les municipalités de moins de 1 000 habitants à 14 108,57 \$ dans les villes de 1 000 à 2 999 habitants pour atteindre 34 119,20 \$ dans les municipalités de 7 000 habitants ou plus. De ce fait, seuls 14 % des répondants ont déclaré consacrer plus de 30 heures par semaine à leur fonction d'élu-e. Ces réalités alimentent d'une part la probabilité qu'une personne élue dans les plus petites municipalités du Québec occupe un autre emploi, mais pourraient d'autre part constituer une barrière à l'entrée lorsqu'il est question d'une implication politique au niveau municipal, et ce particulièrement dans les plus petites localités. Puisque le travail d'élu-e s'effectue à temps partiel, il est possible que cela contribue à limiter le profil socioéconomique des personnes qui occupent ces postes. En d'autres mots, les postes électifs au sein de ces municipalités seraient souvent occupés par des personnes disposant déjà d'un autre revenu ou ayant dans une certaine mesure une plus grande flexibilité en termes d'horaire, voir étant retraitées. Ainsi, nous notons que notre échantillon est avant tout composé de personnes se disant employé (52 %) ou travailleur autonome (30 %). Il est d'ailleurs intéressant de souligner que la proportion de personnes se déclarant comme travailleur autonome est largement supérieure dans l'échantillon qu'à l'échelle de la population active du Québec (11 %) (Statistique Canada, 2022). Lorsqu'il est question de la fonction de maire ou mairesse, qui nécessite souvent un nombre supérieur d'heures travaillées en tant qu'élu-e, nous constatons qu'elle est plus souvent occupée par des personnes qui n'ont pas un autre travail (47 %) que dans le cas des conseillers ou conseillères (28 %). Mentionnons aussi que 41 % des maires et mairesses sondés avaient plus de 65 ans (un âge où on occupe moins souvent un autre emploi), contre 30 % des conseillers et conseillères.

En somme, il est possible que l'occurrence relativement faible de problématiques de conciliation s'explique notamment par le fait que les personnes qui persistent comme élus-es dans de plus petites municipalités soient justement celles qui sont déjà en mesure de conjuguer le travail d'élu-e à leur vie professionnelle et personnelle. Il nous apparaît plausible que les personnes qui rencontreraient davantage de problèmes en termes de conciliation ne se présentent tout simplement pas aux élections municipales ou bien ne demeurent pas en poste une fois élu-e. Ainsi, les conditions de travail des élus-es dans de plus petites municipalités pourraient contribuer à limiter le profil des candidatures.

Pour finir, étant donné que la question de la conciliation est plus présente chez les élus-es plus jeunes, il nous semble également, à la lumière des résultats obtenus, que quiconque souhaite favoriser la présence de ces personnes au sein des conseils municipaux québécois doit se pencher sur l'enjeu de la conciliation et les mesures qui permettraient de la faciliter. Cette réalité apparaît d'autant plus importante lorsqu'il est question de plus petites municipalités ou du poste de maire ou mairesse. Comme nous l'avons mentionné, ce poste, qui tend à demander nettement plus d'heures d'implication, s'avère plus souvent rempli dans notre échantillon par des personnes plus âgées qui occupent, par ailleurs, moins souvent un autre emploi.

2. Le télétravail

Alimentée par la pandémie mondiale de COVID-19, la réalité du télétravail s'est fondamentalement métamorphosée. Au moment du sondage, les technologies en lien avec le télétravail étaient plus nombreuses, répandues et sophistiquées qu'à peine quelques années auparavant lors de la précédente vague de l'enquête. De ce fait, le télétravail a su s'infiltrer dans le milieu municipal comme ailleurs, et la démocratisation de ces technologies est présentée à la fois comme une nouvelle réalité incontournable, mais aussi comme un outil qui pourrait permettre de faciliter la conciliation entre travail et vie personnelle. C'est dans ce contexte que les répondants de l'enquête ont été questionnés au sujet du télétravail. Nous nous sommes intéressées particulièrement à la perception du télétravail chez les élus-es qui rencontrent plus probablement des problèmes de conciliation famille-travail ou travail-travail.

D'abord, toutes choses étant égales par ailleurs, le nombre d'heures dédiées au travail d'élu-e présente un impact statistiquement significatif sur la perception du télétravail. En effet, nos analyses révèlent qu'une augmentation du nombre d'heures consacrées au travail d'élu-e est associée à une plus grande probabilité d'avoir une vision positive du télétravail. Le genre de l'élu-e, son âge ainsi que le nombre d'habitants de sa municipalité n'ont pas le même impact¹⁰. Il faut aussi souligner que le fait d'avoir au moins une personne à charge n'a pas un impact statistiquement significatif sur cette variable¹¹. Il est intéressant de noter que, tout comme dans le cas des heures consacrées au travail d'élu-e, le fait de consacrer plus d'heures à une autre occupation augmente également la propension à avoir une opinion positive du télétravail. Ce constat fait écho au témoignage d'une personne répondante, qui évoque la « *facilité à concilier tous les rôles* » qu'engendrerait le télétravail. En somme, le télétravail deviendrait particulièrement utile aux yeux des répondants dans les cas où une personne élue a à accomplir plus d'heures de travail, en tant qu'élu-e, à l'extérieur ou bien les deux à la fois.

Parmi les élus-es qui ont au moins une personne à charge, nous constatons que la perception du télétravail demeure passablement nuancée. C'est près de la moitié de ces personnes (47 %) qui se positionnent de façon neutre face au télétravail, contre 36 % qui en ont une vision surtout positive et 16 % qui en ont une vision négative.

En s'intéressant plus précisément aux témoignages recueillis relativement à la perception du télétravail, nous constatons d'abord que plusieurs personnes répondantes ont une opinion relativement nuancée qui comporte à la fois des points positifs et des points négatifs associés à ce dernier. Le Tableau 9 présente, de façon synthétique, les principaux aspects soulevés par les participants dans leur témoignage.

Tableau 9 : Principaux impacts du télétravail	
Impacts positifs	Impacts négatifs
<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de travailler à la maison - Facilité de conciliation avec la famille, la vie personnelle ou le travail - Augmentation de la productivité - Amélioration des contacts humains - Apprentissages en lien avec l'utilisation de plateformes numériques 	<ul style="list-style-type: none"> - Perte de contact humain - Perte de productivité - Baisse de l'implication citoyenne - Difficulté d'utilisation - Manque de couverture Internet - Alourdissement de la charge de travail

10. Voir Annexe C, tableau 16

11. À un seuil de $p < 0,05$.

Si nous nous intéressons plus finement à ces différents arguments, nous relevons d'abord que le travail à la maison est principalement associé à une diminution des déplacements pour les élus-es. Cet aspect ressort comme l'un des impacts positifs les plus marqués du télétravail, non seulement en termes d'économie de temps, mais aussi en rendant possible la contribution à distance à certaines activités dans des circonstances où un élu-e n'aurait pas été en mesure de se déplacer. Un élu-e raconte, par exemple : « *L'impact [du télétravail] a été positif, je peux être à la maison lorsque les enfants sont malades ou pour des rendez-vous reliés à ma vie personnelle.* »

Par la même occasion, certains élus-es soulèvent l'idée que le télétravail pourrait, au final, permettre la participation d'un plus grand nombre de personnes. Les économies associées au télétravail en matière de temps de déplacement ont particulièrement été soulignées lorsque la tâche devant être accomplie par les élus-es est relativement simple ou de courte durée. Par exemple, une des personnes répondantes explique :

« *Le télétravail aide beaucoup à la gestion du temps et [à] diminuer les déplacements. On devrait pouvoir faire des séances de conseil en mode hybride (Teams-Présentiel) pour aider à une meilleure participation. Une séance [du] conseil spéciale avec une ou deux résolutions devrait pouvoir se faire par vidéoconférence, car sinon on fait déplacer 7 personnes pour 15 mins.* »

Un autre aspect positif relevé par plusieurs répondants vise spécifiquement la facilitation de la conciliation travail-travail que permettrait le recours au télétravail. Comme en témoigne un maire ou une mairesse qui a répondu à l'enquête : « *Par chance à mon travail je suis en télétravail, sinon je ne pourrais jamais accomplir l'ampleur de ma tâche en tant que [maire/mairesse]. Notre réalité d'une mini municipalité n'est en rien comparable à une municipalité plus grande. Nous n'avons pas le choix d'avoir un travail à temps plein et occuper le poste de [maire/mairesse] à temps plein. Nous ne sommes pas en mesure d'avoir des salaires nous permettant de concilier les deux sans pénaliser la famille et quelques fois la santé. Nous devons effectuer tellement d'heures au sein de notre municipalité, aider, s'impliquer bénévolement et tout en faisant de notre mieux...* ».

Malgré les points plus positifs ayant pu être rapportés relativement à la facilitation du travail entre personnes élues, plusieurs répondants ont néanmoins relevé que certains impacts négatifs affectaient particulièrement leurs rapports avec les citoyens. En particulier, il est question d'une communication plus difficile et moins spontanée : « *Il est impossible d'avoir de bons débats en utilisant le Zoom. Il étrangle la libre circulation des informations et des idées. Il nous éloigne encore plus de l'électorat. Les citoyens n'aiment pas cela parce que cela entrave leur capacité à communiquer avec le conseil.* »

Un autre aspect fréquemment mis de l'avant par les personnes répondantes est la prépondérance des problèmes techniques qui nuisent au déroulement de rencontres en ligne. Ces embuches peuvent relever autant de la technologie elle-même, du manque de connaissances, que de l'instabilité de la connexion Internet dans certaines municipalités rurales représentées par la FQM.

« *Négatif en général pour des réunions : Trop de problèmes techniques se produisent trop souvent et cela ne favorise pas de bons échanges lors de réunions plus longues ou des sujets plus compliqués.* »

« *Très compliqué à certains moments. Compte tenu que la couverture Internet n'est toujours pas accessible dans certains secteurs ruraux en date d'aujourd'hui.* »

Pour finir, un autre aspect intéressant est la présence de deux éléments ayant des impacts à la fois positifs et négatifs : les contacts humains et la productivité. Cela montre bien qu'une réalité comme le télétravail n'est pas vécue par tous et toutes de la même façon et qu'une même situation peut mieux convenir à certains types de personnes qu'à d'autres. Concernant la productivité, cependant, il pourrait être intéressant d'approfondir cette question afin de déterminer si certains aspects du travail des personnes élues se font de façon plus productive en télétravail, alors que pour d'autres aspects il nuirait à l'avancement des dossiers.

2.1 Le télétravail : une solution, mais pas une panacée

En somme, le portrait brossé par les personnes répondantes quant à la pertinence et l'utilité du télétravail est globalement positif, quoi que mitigé par moment dans la mesure où malgré ce regard relativement favorable des

élus-es, n'en demeure pas moins que le télétravail ne serait pas adapté à tous les types d'activités. L'un de ses plus grands apports se situerait probablement au niveau de la conciliation famille-travail et travail-travail. En effet, plusieurs personnes répondantes soulignent la plus grande flexibilité qu'il confère. Cependant, une fois de plus, le profil particulier des élus-es de municipalités membres de la FQM teinte l'interprétation des résultats obtenus.

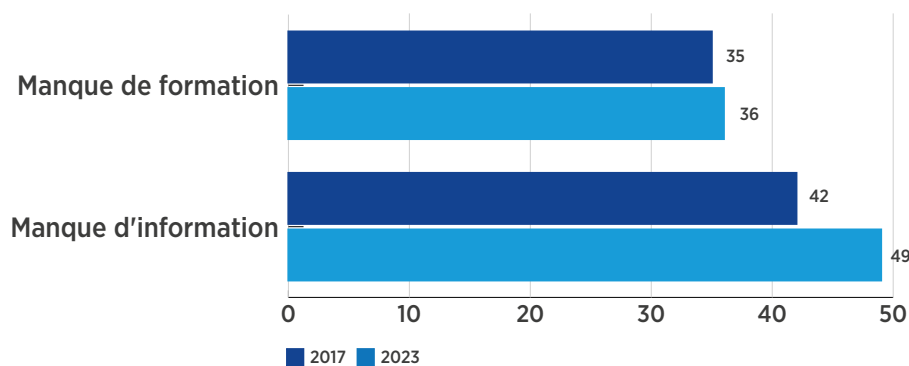
Dans un premier temps, l'aspect de l'économie de temps semble particulièrement important dans le contexte des municipalités rurales représentées par la FQM. En effet, non seulement la distance à parcourir pour accomplir le travail d'élu-e peut être supérieure, mais le fait que plusieurs de ces élus-es occupent souvent un autre emploi compliquent d'autant plus leurs déplacements sur une base quotidienne. Cependant, bien que les besoins en matière de télétravail pourraient être particulièrement marqués dans les milieux ruraux, n'en demeure pas moins que les plus petites municipalités sont aussi plus souvent touchées par des enjeux en matière d'accès à une connexion Internet haute vitesse fiable, ce qui peut entraver la viabilité du télétravail dans ces cas.

Dans un second temps, il est nécessaire de demeurer prudents face à l'utilisation du télétravail sans balises claires. En effet, un dernier aspect qu'il semble primordial de souligner est que l'accessibilité du télétravail à domicile peut contribuer à brouiller la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des personnes élues, comme en témoigne un répondante ou une répondante : « *Le problème, c'est que parfois nous mettons plus d'heures en travail à la maison (dû à l'accessibilité) et oublions notre vie de tous les jours. C'est souvent notre vie familiale qui en mange un grand coup.* » Il s'avère ainsi nécessaire que les municipalités ne misent pas sur l'hyperaccessibilité des élus-es et veillent étroitement à la protection de leur vie personnelle, sans quoi le télétravail pourrait compliquer davantage la conciliation famille-travail et travail-travail.

3. Des élus-es qui se sentent aptes à effectuer leur travail?

Brièvement, nous nous intéressons à la perception des élus-es quant à leur capacité à accomplir leur travail. Nous cherchons notamment à savoir si les formations que suivent les élus-es et l'information dont ils et elles disposent leur apparaissent suffisantes et appropriées.

Figure 3 : Proportion des répondants ayant déclaré parfois manquer d'information ou de formation, 2017-2023

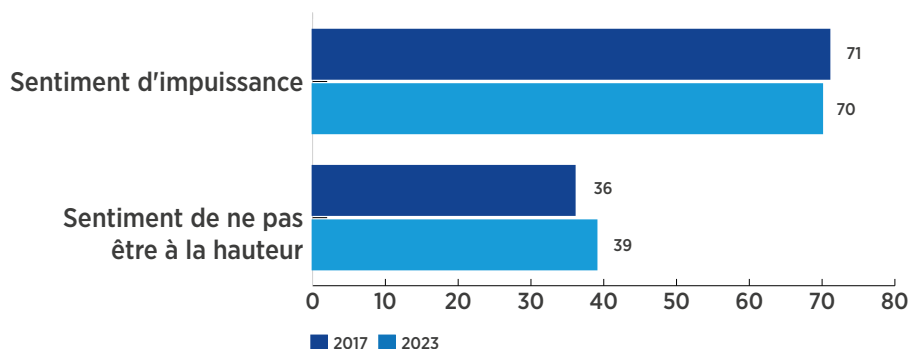


En matière de formation, nous remarquons peu de changements entre 2017 et 2023. En effet, la proportion des élus-es déclarant éprouver des problèmes demeure sensiblement la même. Les répondants semblent cependant davantage portés à identifier le manque d'information comme étant un obstacle en 2023. Une analyse plus fine de ces résultats nous enseigne que ce sont les élus-es les plus jeunes et celles et ceux ayant accompli moins de mandats qui sont particulièrement susceptibles de rencontrer ce problème¹².

12. Voir Annexe C, tableau 25

Ces lacunes que ressentent les élus-es, qu'elles soient perçues au niveau de la formation ou de l'information reçues, peuvent avoir des conséquences sur leur impression d'être en mesure d'accomplir leur travail. En 2017, ce sont 36 % des répondants qui déclaraient au moins « parfois » ne pas se sentir à la hauteur, contre 39 % en 2023. Tout comme en 2017, nous remarquons par ailleurs que cette problématique s'avère genrée : toutes choses étant égales par ailleurs, il est plus probable que les élus déclarent ne pas se sentir à la hauteur comparativement à leurs homologues masculins. L'âge a encore ici un impact statistiquement significatif, les élus-es de moins de 45 ans étant plus souvent affectés¹³.

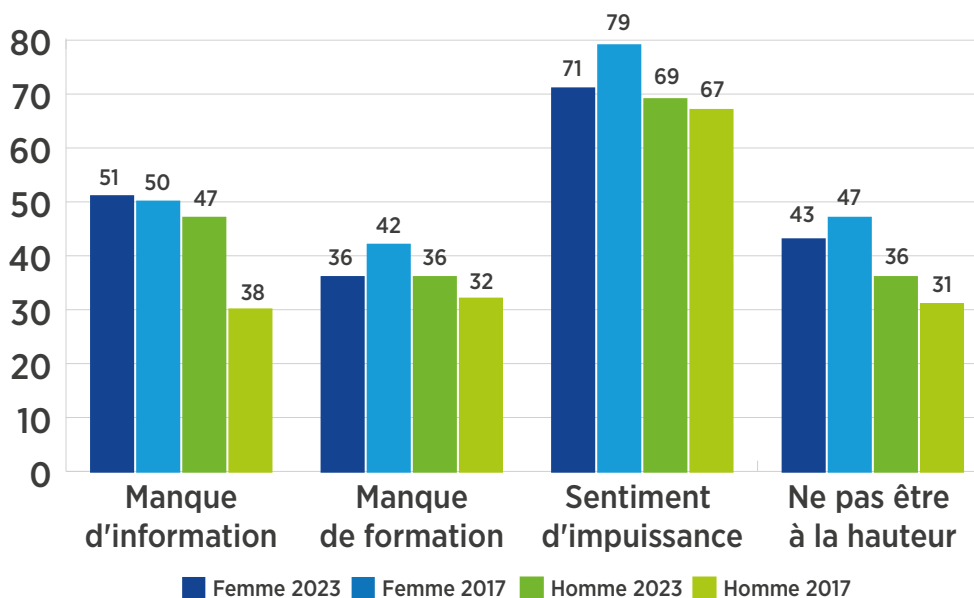
Figure 4 : Proportion des répondants ayant manifesté le sentiment d'impuissance ou de ne pas être à la hauteur, 2017-2023



Le sentiment d'impuissance demeure quant à lui répandu chez les élus-es de nos jours. Comme en 2017, cet enjeu est souligné par une nette majorité de répondants. Une fois de plus, l'âge est une variable d'importance. En effet, les élus-es plus jeunes s'avèrent plus à risque de vivre cette problématique que leurs homologues plus âgés¹⁴.

En somme, le genre, mais surtout l'âge, apparaissent comme des facteurs importants permettant de mieux comprendre comment les élus-es perçoivent leur travail. Il semble en effet plus probable que les élus-es plus jeunes se sentent dans l'ensemble moins aptes à occuper leurs fonctions, notamment car ils et elles perçoivent un manque de formation et d'information. Ainsi, malgré les efforts déployés depuis 2017 afin d'améliorer l'aide dont disposent les élus-es au niveau municipal, les répondants ont répondu à ces questions de façon similaire en 2023.

Figure 5 : Résumé des doutes quant à la capacité selon le genre, 2017-2023



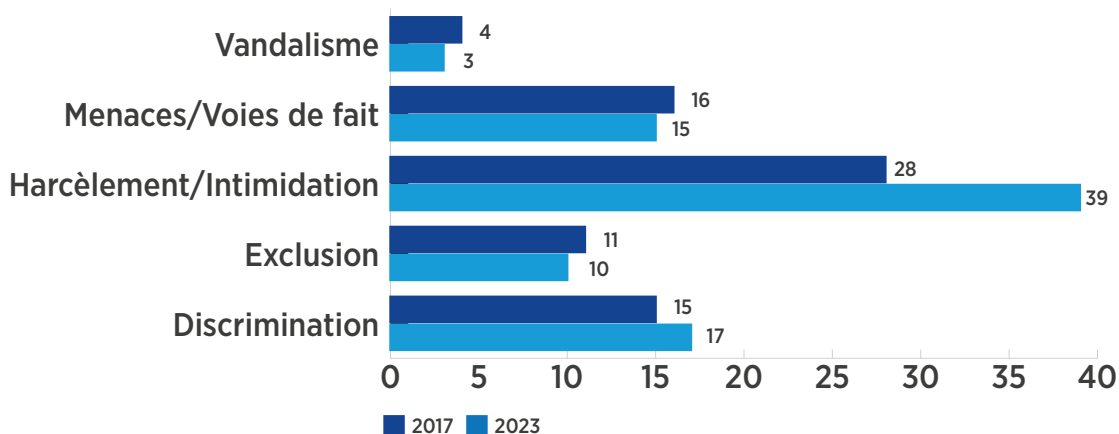
13. Voir Annexe C, tableau 26

14. Voir Annexe C, tableau 27

4. Les situations problématiques vécues par les élus-es

La quatrième partie de ce rapport se penche sur les situations problématiques que vivent les personnes élues. Comme nous l'avons noté, ces dernières ont récemment gagné en importance d'un point de vue médiatique. L'enjeu de la montée des incivilités en politique, et ce particulièrement dans le cadre des communications en ligne, a fait couler beaucoup d'encre alors qu'on rapportait des démissions ou des arrêts de travail chez des élus-es des municipalités du Québec. Déjà en 2017, l'enquête mettait en lumière une panoplie d'enjeux vécus par les élus-es, passant du harcèlement psychologique au vandalisme. En 2023, nous avons de nouveau questionné les participants à ces sujets dans le but d'esquisser un portrait de l'évolution de la situation depuis 6 ans. La figure suivante propose un premier survol de cette évolution.

Figure 6 : Proportion des répondants ayant déclaré avoir subi une situation problématique au moins une fois, 2017-2023



Dans la majorité des cas, nous notons un état de stagnation, les enjeux de discrimination, d'exclusion, de menaces et de vandalisme étant rapportés dans des proportions fort similaires en 2017 et 2023. Cependant, en 2023, le harcèlement psychologique est non seulement plus présent qu'auparavant dans la vie des élus-es, mais il demeure aussi l'enjeu le plus souvent souligné par les personnes répondantes¹⁵. Globalement, ce sont 47 % des personnes répondantes qui indiquent avoir été victimes, au moins une fois dans leur parcours politique, d'un de ces phénomènes. Les sections suivantes permettent de mieux comprendre comment s'articulent ces problématiques dans l'échantillon. En particulier, nous nous intéressons au profil des victimes. Plus précisément, nous effectuons, pour chacun des cas, des analyses permettant de discerner dans quelle mesure le fait de s'identifier comme femme, d'avoir moins de 45 ans et d'être maire ou mairesse (plutôt que conseiller ou conseillère) influence la probabilité d'estimer vivre ces situations¹⁶.

4.1 Une discrimination basée sur le genre et l'âge

Nous débutons en nous attardant à l'enjeu de la discrimination. Lorsque nous l'analysons au niveau quantitatif, nous notons d'abord que plusieurs groupes d'élus-es sont touchés par cette problématique. En effet, toutes choses étant égales par ailleurs, il est plus probable que les femmes, les élus-es de moins de 45 ans et les maires et mairesses rencontrent ce type de problématiques lorsque nous les comparons à leurs homologues. Une autre variable d'importance est le nombre de mandats. En effet, l'analyse révèle qu'il est plus probable qu'un élu-e ait été victime de discrimination lorsqu'il ou elle a accompli plusieurs mandats.

Une analyse des témoignages recueillis révèle que le motif de discrimination le plus souvent soulevé par les personnes répondantes est le genre. Plus précisément, cette forme de discrimination vise spécifiquement les femmes. Plusieurs des événements qui nous ont été rapportés par des participantes font référence à des stéréotypes

15. Par soucis de fiabilité des résultats, en raison du faible nombre de répondants ayant été victimes de vandalisme, nous n'avons pas effectué d'analyses statistiques à ce sujet.

16. Il est question ici des perceptions des victimes. De plus, la taille de la ville ainsi que le nombre de mandats effectués sont aussi utilisés comme variables contrôles.

générés, les élues se voyant associées à la sphère domestique (« *Un élu m'a dit de retourner dans ma cuisine* », « *On m'a déjà dit, en séance de travail de retourner dans ma cuisine* ») et leur place en politique étant remise en question par la même occasion, comme en témoigne une élue : « *Tout ce que j'avais l'impression de ressentir c'était que je ne connaissais rien et que j'étais juste bonne à rester à [la] maison [...]* ». Les incidents rapportés par les répondantes sont le fait de citoyens (« *De la part d'un citoyen : Vu que tu es une fille, tu vas t'occuper des Loisirs, ça va être facile...* »), mais aussi d'autres élus (« *Je suis la seule femme sur le conseil. La condescendance de certains élus est évidente en privé* »), voire même de fonctionnaires municipaux. Il y est le plus souvent question de paternalisme ou d'une remise en doute de leurs capacités en politique ou face à ce qui est « *vu en société comme étant l'affaire des hommes* ». « *En tant que femme tu ne peux pas comprendre,* » résume une répondante.

Des femmes élues qui ont répondu à notre enquête se sont aussi vues mises à l'écart, ignorées, voire intimidées en raison de leur identité de genre (« *Je suis une femme et on me le rappelle à chaque rencontre. Certains élus utilisent un ton agressif.* »). Une répondante rapporte, par exemple : « *Dans le conseil précédent, [des] femmes d'expérience qui étaient conseillères ont été insultées et intimidées.* »

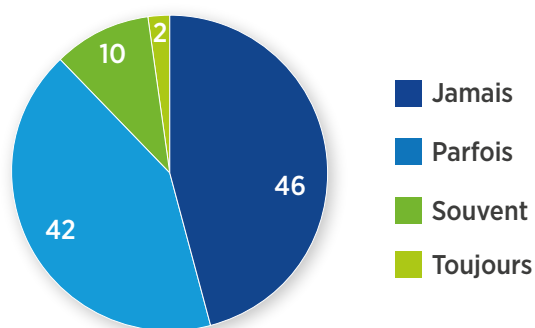
Il semble, en somme, que les stéréotypes genrés continuent de mener, en 2023, à la remise en question de la qualité et de la conformité du travail des élues. Il est notamment question par plusieurs répondantes d'attentes moindres ou différentes formulées à leur égard. Par exemple, au sujet d'un « *commentaire désobligeant* » de la part d'un fonctionnaire en réaction à la présence d'une conseillère en visioconférence (plutôt qu'en personne) : « *Il a déjà fait la même remarque à l'autre conseillère [...]. Son conjoint travaillait de nuit et elle n'avait pas de gardienne. Le ton était le même et il n'aurait jamais dit cela à un homme.* » Une autre personne témoigne quant à elle du fait « *qu'un conseiller présume de [s]es décisions en fonction d'un désaccord [qu'elle a] avec [s]on conjoint [...]* ». « *Comme si je n'étais pas capable d'avoir mon propre avis* », conclut-elle.

Un second motif de discrimination rapporté par certains répondants est l'âge, et ce particulièrement dans le cas des élues-es les plus jeunes. Les témoignages à ce sujet sont cependant moins nombreux¹⁷. Le plus souvent, il est question d'autres personnes élues ou bien de citoyens remettant en question leurs compétences en raison de leur jeune âge. Des personnes répondantes rapportent avoir vécu des incidents relevant de la discrimination, du « *jugement* » et de l'« *intimidation* ». Pour finir, nous notons que l'enjeu du genre pourrait également teinter les obstacles auxquels font face les jeunes élues, comme en témoigne une répondante :

« *J'avais même dit au maire de ma municipalité qui siégeait avec moi [...] que ce n'est pas parce qu'il est un homme et qu'il est plus âgé que moi que ma parole ne valait rien. [...] Est-ce que c'est parce que j'étais une femme ou une jeune? Je ne saurai le dire, mais j'ai entendu des rumeurs qu'il avait un côté qui dénigrait les femmes.* »

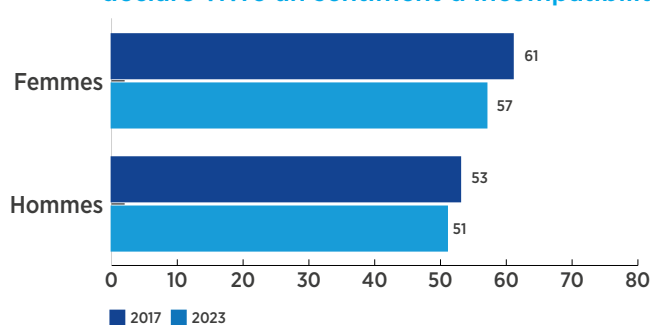
Ces données issues des témoignages recueillis concordent par ailleurs avec les résultats d'analyses statistiques effectuées. En effet, nous avons questionné les répondants quant au sentiment d'incompatibilité avec les autres membres du conseil. Il s'avère plus probable que les femmes et les élus-es de moins de 45 ans ressentent une telle incompatibilité que leurs homologues¹⁸.

Figure 7 : L'aspect conflictuel de la politique



Des données pratiquement identiques à 2017

Figure 8 : Proportion des répondants ayant déclaré vivre un sentiment d'incompatibilité



Un impact statistiquement significatif du genre sur cette question

17. Rappelons néanmoins que la proportion des élues-es de moins de 45 ans de l'échantillon est de 19 %

18. Voir Annexe C, tableau 28

4.2 Exclusion, harcèlement et intimidation dans les municipalités

Lorsqu'il est question d'exclusion, ce sont une fois de plus les femmes élues ainsi que les élus-es de moins de 45 ans qui attirent notre attention en étant plus susceptibles d'être exclus que leurs homologues. Les témoignages recueillis font état de plusieurs types d'exclusion différents. Dans certains cas, il est question d'une exclusion directe, où l'on restreint l'accès à un lieu ou à une ressource. Par exemple, une personne répondante raconte : « [...] j'étais au téléphone sur le perron extérieur et [un-e fonctionnaire] est venue barrer la porte, j'ai sonné 4 fois et frappé fort avant qu'on vienne et à mon arrivée on avait parlé contre moi [...] ». Il est également question de situations au cours desquelles un élu-e a été contraint « à quitter le conseil » ou on a tenté de l'« empêcher d'obtenir de l'information pour faire [son] travail [...] ». D'autres formes d'exclusion dans les témoignages recueillis ont une dimension davantage symbolique et s'ancrent dans une dynamique de pouvoir entre groupes d'élus-es. Il est notamment question d'une division entre élus-es (« Les rencontres de travail sont difficiles en raison du fait que le conseil est divisé, que [plusieurs] conseillers appartiennent à une équipe [...] »). Ce schisme affecterait le déroulement des débats et la prise de décisions au sein du conseil (« Certaines personnes dans le conseil se mettent ensemble pour prendre des décisions [...] »).

En matière de harcèlement et d'intimidation, il est plus probable que les élus-es plus jeunes ainsi que les personnes occupant la mairie en soient victimes dans le cadre de leurs fonctions¹⁹. Les types de harcèlement les plus fréquemment rapportés par les répondants dans leurs témoignages sont la diffamation et la violence verbale. Il est également question de harcèlement physique et sexuel, bien que dans une moindre mesure.

Souvent, les élus-es évoquent des situations où le harcèlement et l'intimidation sont le fait de citoyens en colère face aux décisions du conseil. Une personne répondante résume : « on nous traite d'incompétents, menteurs, idiots ». Cette personne témoigne également de « harcèlement à répétition aux réunions du conseil. [...] ». Au fil des récits, il est généralement question du « ton qui lève » ou de « sacres » proférés lors de rencontres en personne. En ligne, les propos peuvent aussi être violents (« recevoir gratuitement des courriels de bêtises suite à une décision du conseil ») et récurrents. Par exemple, une personne témoigne : « Une dame m'envoie des textos pour critiquer nos décisions, et ce très souvent. J'ai même dû lui interdire de le refaire et que je prendrai des mesures juridiques pour lui faire comprendre. Mais elle recommence encore. » Le harcèlement et l'intimidation auxquels peuvent faire face des élus-es peuvent également s'immiscer dans leur vie personnelle : « Notre vie privée n'existe plus », conclue une personne répondante. Par exemple, une autre personne raconte avoir été confrontée à un citoyen qui aurait « [...] menacé d'appeler à toute heure du jour ou de la nuit les élus[-es] » à moins que son problème ne soit réglé « immédiatement ».

4.3 L'origine des situations problématiques : Au-delà des trolls anonymes

La sphère médiatique regorge de dénonciations de l'impact des réseaux sociaux, de la cyberintimidation et de *trolls*, souvent anonymes, sur la santé mentale des élus-es (Lalancette, 2022). Ce constat a fait réagir plusieurs acteurs qui ont proposé des solutions visant à atténuer les impacts négatifs des interactions virtuelles entre élus-es et citoyens. Par exemple, un plan d'action visant la haine en ligne envers les élus-es municipaux avait été annoncé en 2021 par la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation, Andrée Laforest (Ouellette-Vézina, 2021) ainsi qu'une campagne de sensibilisation pour contrer l'intimidation envers les élus-es municipaux (MAMH, 2023). Les répondants de notre étude ont, sans surprise, mentionné ces interactions numériques parfois difficiles. Plusieurs ont notamment mentionné limiter volontairement leur présence en ligne afin d'être moins exposés aux « risques liés aux médias sociaux ». Nous notons, à la lumière des résultats obtenus dans cette enquête²⁰, qu'il est en fait plus probable que les élus-es plus jeunes ainsi que les maires et mairesses soient exposés à des situations problématiques spécifiquement sur les réseaux sociaux que leurs homologues. Nous ne notons pas d'impact statistiquement significatif du genre à cet égard²¹. Globalement, 22 % des répondants indiquent avoir vécu des problématiques sur les réseaux sociaux.

19. Voir Annexe C, tableau 22

20. Voir Annexe C, tableau 21

21. Il est uniquement question ici de la fréquence rapportée des incidents sur les réseaux sociaux, et non de leur contenu.

Cependant, notre étude souligne que les situations problématiques auxquelles les élus-es municipaux font face ne se limitent pas aux incivilités en ligne, ou même aux interventions de citoyens mécontents lors de conseils municipaux. En effet, nous relevons deux autres enjeux importants qui ne semblent pas avoir attiré jusqu'ici autant d'attention. Dans un premier temps, nous notons que d'autres personnes, dont des élus-es, peuvent être à l'origine de comportements problématiques. Deuxièmement, nous nous attardons à la fréquence des événements se déroulant en personne, y compris hors du conseil municipal. En effet, les personnes qui travaillent dans le milieu municipal se différencient des politiciens au niveau provincial ou fédéral par leur proximité physique accrue avec les citoyens de leur municipalité. Il s'avère que cette proximité pourrait avoir un impact sur les comportements répréhensibles auxquels ces élus-es sont confrontés.

4.4 Les élus-es qui intimident

Alors que les situations relevant du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination font couler de plus en plus d'encre dans la sphère publique, la prise en compte de l'enveniment des relations entre élus-es ne semble pas avoir attiré autant d'attention. Pourtant, plus de la moitié (54 %) des répondants visés déclarent que d'autres élus-es ont déjà été à l'origine de certaines situations problématiques vécues. Les enjeux rapportés passent du « *harcèlement psychologique* » (« *courriel d'un élu[e] qui dénigre notre travail [...]* ») aux « *propos haineux* », « *remarques blessantes* », voire à la menace de voie de fait (« *suite à un commentaire [...], un autre élu s'est approché de moi en disant que s'il était violent il m'en "câlisserait une"* ») ou de mort (« *j'ai reçu des menaces de mort d'un autre membre du conseil [et de] ses amis* »). Les incidents les plus fréquemment rapportés relèvent de la violence verbale et se traduisent, par exemple, par le fait de hausser le ton, de crier (« *le maire qui me crie après en plein conseil* »), voire de frapper un objet.

Un examen plus fin des circonstances dans lesquelles surviennent ces altercations démontre qu'il s'agit également d'un enjeu genré. En effet, comme le révèle le tableau 22 (voir Annexe C), les femmes élues forment le seul groupe significativement plus à risque de vivre une situation problématique en raison d'une autre personne élue plutôt que d'une ou d'un citoyen. Cette dernière donnée concorde d'ailleurs avec les témoignages recueillis qui font mention, à plusieurs reprises, d'incidents relevant de « *commentaires sexistes* », de condescendance ou d'« *allusions discutables à propos des femmes* » provenant d'élus.

Fait important, certains répondants ont aussi rapporté des situations problématiques mettant en scène des personnes non élues qui œuvrent cependant étroitement avec le milieu municipal, tel d'anciens employés, des gens de la direction générale, des intervenants extérieurs à la municipalité (tels que des entrepreneurs, promoteurs ou responsables d'organismes) ainsi que des candidates ou candidats défaits et d'anciennes et anciens élus-es. Une mairesse ou un maire raconte par exemple : « *je subis de l'obstruction et du sabotage de ma direction générale sur une base quotidienne, en collaboration avec un membre du conseil municipal. Je me sens traité comme un intrus [...]* ». Une autre personne répondante évoque avoir été confrontée à des « *promoteurs pas contents des modifications règlementaires* » qui auraient proféré des menaces. En somme, bien que les personnes citoyennes et les autres élus-es soient à l'origine d'une part non négligeable de ces problématiques, elles n'en sont pas non plus les uniques auteurs.

4.5 La prépondérance des altercations en personne

Lorsque les auteurs de ces situations problématiques sont des citoyens, notre étude soulève par ailleurs l'impact particulier que pourraient prendre les interactions en personne dans un contexte municipal. En effet, les incidents mis de l'avant par les répondants ont le plus souvent été perpétrés en personne à l'extérieur (25 % des répondants) ou au sein du conseil municipal (24 % des répondants). Le contexte du travail d'élue à l'échelle municipale pourraient contribuer à expliquer les résultats obtenus. En effet, le milieu municipal, caractérisé à la fois par l'accessibilité des élus-es et des rapports de proximité, pourrait donner lieu à des altercations plus fréquentes en personne, que ce soit dans le cadre de conseils municipaux, mais également en périphérie (« *des citoyens mécontents prennent la parole au conseil et interpellent des conseillers dans le stationnement* »). De même, l'accessibilité de ces élus-es pourrait engendrer un débordement des altercations dans le cadre de la vie personnelle (« *un groupe de citoyens identifiant ma rue : là où telle conseillère habite* »). Cette situation toucherait à la fois les

élus-es, mais aussi leur famille et leurs proches ainsi que des employés municipaux. Par exemple, une personne raconte avoir reçu, « *lors d'[une] saisie pour non-paiement de taxes* », des « *menace[s] de tuer ma famille; les employés et moi-même* ». Une autre rapporte, de façon similaire, avoir vécu des « *menaces de mort* » et du « *harcèlement auprès de [sa] famille* ». Une personne élue raconte quant à elle : « *Il y avait un résident sur le bord de la route, face à sa maison, qui s'est mis à sacrer après mes enfants [...]. [Je suis] donc sorti de mon véhicule pour voir ce qui se passait et il m'a bousculé et voulait se battre. J'ai refusé et [suis] reparti avec mes enfants qui étaient terrorisés.* »

En jetant un premier regard d'ensemble sur la problématique, nos résultats indiquent que ce sont particulièrement les élus-es de moins de 45 ans ainsi que les personnes qui occupent la fonction de mairesse ou maire qui sont confrontés à des altercations en personne, que ce soit dans le cadre du conseil municipal ou à l'extérieur de ce dernier. Pour ce qui en est spécifiquement des incidents à l'extérieur du conseil, la problématique est particulièrement marquée dans le cas des maires et mairesses, des figures vraisemblablement plus visibles et facilement identifiables parmi les élus-es d'une ville^{22 23}.

Un nombre important d'élus-es interrogés ont mentionné que le risque d'entrer en contact avec une ou un citoyen mécontent dans un lieu public pourrait être amplifié par le contexte municipal, engendrant des situations telles que décrites par cette personne répondante : « *Un citoyen m'a prise à partie dans un commerce de ma municipalité. Il a [hurlé] et m'a critiqué pour ne pas avoir pris sa défense dans un litige [...]* ». D'autres personnes répondantes expliquent avoir notamment été interpellées à l'épicerie ou dans la rue.

Une part importante des incidents rapportés se sont cependant déroulés en lien avec le domicile des répondants. Les situations sont variées, allant de la menace d'atteinte à la propriété privée (« *menaces d'aller déposer des ordures dans mon entrée privée* ») à l'altercation au domicile de l'élue (« *[une] personne est venue me crier après chez moi [...]* »). Par exemple, une personne répondante relate un épisode où un « *citoyen a débarqué à la maison [...] pour m'intimider et me menacer à cause d'une décision qu'il voulait qui soit prise et que le conseil avait voté contre...* », alors qu'un autre indique : « *Un citoyen est venu chez moi m'accuser [...]. Il m'a dit que ce serait la guerre* ». D'autres élus-es racontent :

« *Il y a des citoyens qui passent devant chez moi et qui prennent des photos. Ils surveillent tout ce que je fais et j'ai même déjà été suivi!* »

« *Le soir et pendant la nuit [un citoyen] est revenu avec son véhicule à l'intérieur de ma cour pour nous menacer. J'ai appelé la police et ils l'ont amené au poste de police.* »

De même, certains des actes rapportés par les répondants se sont avérés à la fois violents et alarmants, relevant notamment du vandalisme (« *graffitis sur [des] infrastructures* », « *vandalisme sur ma voiture* ») ou d'autres types de méfaits, comme en témoigne une personne répondante : « *Suite à une séance houleuse [...], je me suis fait dévaliser ma maison [...]* ». Les élus-es font également part de menaces (« *[...] être menacé par un citoyen ([de] vive voix) de me "faire péter la fiole"* »), voire d'« *agression physique* » et de menace de mort. Un-e élu-e a notamment raconté avoir été confronté-e à un « *citoyen mécontent* » qui a « *menacé d'aller chercher son fusil* ». Un-e autre indique avoir aussi été victime de « *vandalisme sur [son] véhicule* », incluant cette fois des « *bris de vitres* » et « *quatre balles tirées par arme à feu* ».

5. Les répercussions des situations problématiques sur les élus-es

Ce sont 43 % des répondants qui ont déclaré avoir vécu des situations problématiques en tant qu'élus-es qui disent avoir déjà songé à quitter leurs fonctions pour ces raisons. Les témoignages recueillis nous ont permis de documenter l'étendue des impacts de ces situations problématiques sur la vie des élus-es. Une analyse qualitative nous amène, dans un premier temps, à dégager deux types de répercussions : les impacts psychologiques et physiques des situations problématiques ainsi que les impacts sur leur travail.

22. Dans le cas des municipalités membres de la FQM, une plus faible taille (moins de 2 000 habitants) ne semble cependant pas être un facteur de risque supplémentaire à cet égard.

23. Voir Annexe C, tableau 23

Tableau 10 : Types d'impacts des situations problématiques sur les élus-es

Impacts psychologiques	Impacts sur le travail
<ul style="list-style-type: none"> - Stress et anxiété - Perte d'intérêt pour le travail d'élu·e - Peur de représailles - Perte de confiance - Insomnie 	<ul style="list-style-type: none"> - Autocensure - Démission - Difficulté à accomplir le travail - Exclusion - Perte de temps

En matière d'impacts psychologiques, les personnes interrogées rapportent notamment que les situations de tension vécues peuvent se traduire en une réticence ou des anticipations négatives en lien avec le contact avec les individus fautifs dans un contexte professionnel. Par exemple, une personne indique : « *Je vais aux séances en me demandant toujours quelles accusations le groupe va nous sortir afin de miner notre crédibilité d'élus[-es]. Les faits qu'ils disent sont souvent sans fondement.* » Une autre raconte qu'un épisode d'intimidation soutenu en conseil, s'étant étalé sur plusieurs mois, a mené à de l'« *épuisement* », des « *travaux qui n'avancent pas* », du « *stress* » et même deux démissions.

L'anxiété qui est vécue dans le cadre du travail d'élu·e a aussi des effets sur la vie personnelle : « *Le stress me suit jusqu'à mon domicile et dans mon quotidien. Je pense même remettre ma démission, car il ne semble pas y avoir d'issues possibles.* » L'un des aspects mentionnés par des personnes répondantes, qui fait écho aux enjeux liés au degré de proximité entre élus-es et entre élus-es et citoyens dans la sphère municipale, est la façon dont se manifeste la peur des représailles. Par exemple, un ou une élu·e témoigne d'une « *peur pour [sa] personne et celle de [ses] proches* ».

Cette anxiété peut également se traduire en une remise en question des qualités d'une personne, tant personnelles que professionnelles. Les répondants font état d'une perte de confiance ou d'une tendance plus marquée à douter de leur travail. Une personne élue estime notamment ressentir une « *peur de prendre des décisions [et] que le cirque recommence* » alors qu'une autre vit une « *grande inquiétude de faire des erreurs* ». Lorsque ces situations nuisent à la capacité d'une personne à effectuer son travail d'élu·e, elles peuvent également engendrer une perte d'intérêt ou de motivation, parfois limitée à certains dossiers ou pour les tâches à effectuer dans leur ensemble au sein de la municipalité. Par exemple, un des répondants témoigne d'un « *découragement face aux actions qui pourraient être menées pour assurer le développement de la municipalité* ».

Les impacts des situations problématiques sur le travail des élus-es des municipalités membres de la FQM semblent être de plusieurs ordres. L'une des conséquences les plus souvent mentionnées par les personnes répondantes est le fait de limiter volontairement leurs interventions en raison de l'anticipation de réactions négatives, tant de la part d'autres élus-es que de citoyens :

« *Je suis toujours sur mes gardes et les autres conseillers n'osent jamais s'opposer au maire de peur de subir le même sort* ».

« *On n'ose plus dire notre opinion. On cherche toujours ses mots pour ne pas choquer, ne pas provoquer de réactions violentes. Cela devient infernal pour les élus[-es]. Et les citoyens sont moins bien renseignés qu'avant.* »

Lorsque ces situations problématiques surviennent entre élus-es ou autres acteurs de la municipalité, l'une des conséquences mentionnées par les répondants est la possibilité d'être informellement mis à l'écart du conseil.

Cette exclusion constitue une entrave importante à la capacité de ces personnes d'accomplir leur travail, engendrant même une « *difficulté [à] faire fonctionner la municipalité* ». « *Je ne suis pas en mesure de jouer mon rôle sur une base quotidienne de façon adéquate ainsi qu'auprès du conseil* », témoigne par exemple une personne répondante. Par ailleurs, les situations qui mettent en scène des élus-es et des citoyens peuvent elles aussi nuire au bon fonctionnement d'une municipalité. Une personne explique : « *Gérer quelques individus très hargneux prend beaucoup de temps et d'énergie! Ces personnes belliqueuses sont minoritaires, mais chronophages et affectent la démocratie et la participation citoyenne* ».

6. Les solutions

Il demeure difficile de tracer un portrait exhaustif de l'étendue des problématiques vécues par les élus-es du palier municipal tant celles-ci sont variées. Une autre difficulté provient du fait que ces situations sont souvent gérées de façon informelle. En effet, des répondants de l'étude qui ont vécu des situations problématiques en tant qu'élu-es, 21 % déclarent avoir porté plainte formellement, alors que 61 % en auraient bel et bien parlé, mais uniquement de façon informelle. Dans la majorité des cas, la situation problématique était cependant connue de l'ensemble du conseil.

Lorsque l'équipe a questionné les personnes répondantes quant au meilleur moyen permettant de prévenir l'occurrence de situations problématiques, il nous semble important de mentionner que plusieurs personnes ont indiqué qu'il s'agissait selon elles d'un enjeu sans issue :

« *Selon moi, il sera toujours très difficile de régler ce problème* ».

« *Quand j'étais [conseiller/conseillère], j'ai décidé de lâcher prise et d'attendre à la prochaine élection* ».

Un certain nombre de solutions ont cependant été suggérées, comme la communication et l'encadrement ou alors la voie légale et judiciaire.

6.1 La communication, l'encadrement et l'intervention de personnes-ressources

Un bon nombre de personnes mentionnent que le fait de discuter directement avec la population permet dans certains cas de régler des conflits. Dans la même veine, pour plusieurs, la transparence entre le conseil élu et les citoyens serait plus productive ou diminuerait les conflits en raison du sentiment d'écoute que cela prodiguerait à la population. En ce sens, la communication semble devenir à la fois un moyen de régler le conflit et de le prévenir : « *La communication en continu avec les citoyens en expliquant le pourquoi de nos agissements évite la fabrication de scénarios et de frustration dus au manque d'informations que peuvent avoir les citoyens* ». Si la majorité des répondants assume que la responsabilité revient aux élus-es de qui on pourrait s'attendre d'être à l'écoute, de ne pas élever la voix ou d'être en mesure de désamorcer les situations, quelques personnes énoncent des responsabilités partagées avec la population : « *Premièrement, il faut informer la personne ou le groupe que sa façon d'agir, de parler, ses gestes sont de l'intimidation ou du moins interprété[s] comme étant intimidant[s]*. »

Les élus-es sondés ont aussi mis de l'avant l'importance de l'éducation et de la sensibilisation du grand public quant au respect et au civisme, mais aussi relativement aux responsabilités et au rôle des élus-es municipaux. Dans tous les cas, il faut cependant souligner que la mise sur pied de telles initiatives de communication et d'éducation populaire à l'échelle locale peut être complexe, et ce particulièrement dans les plus petites municipalités qui doivent conjuguer avec peu de personnel qualifié en matière de communication et des moyens relativement limités.

Dans un autre ordre d'idées, afin de contrer une problématique émanant du conseil lui-même, les personnes répondantes ont notamment mis l'accent sur la culture d'un lien fort entre élus-es et sur l'esprit d'équipe : « *Faire en sorte que tout le monde dans l'équipe apprenne à se connaître et reconnaissent les habiletés de chacun* ». La mise de l'avant de balises claires, largement diffusées et connues, entourant le travail des élus-es, notamment en matière d'éthique et de comportements à adopter avec les citoyens et les autres élus-es, fait également partie des solutions réclamées. L'un des outils qui permettraient de faire connaître ces principes est la formation auprès des membres du conseil.

Les personnes répondantes ont ainsi fréquemment évoqué le besoin de formations, généralement en lien avec l'éthique, les responsabilités, les devoirs et le rôle d'une personne élue ainsi que les différentes ressources et les recours possibles en cas de situation problématique. Ceci permettrait, aux yeux des répondants, que les élus-es « *connaissent mieux leurs rôles et responsabilités* », leurs « *droits comme élus[-es]* » et les ressources déjà en place permettant de dénoncer des situations problématiques ou de porter plainte. Des répondants proposent que ces formations soient notamment données par des avocats en droit municipal ou par d'autres spécialistes.

Dans le but de dénouer des situations problématiques et d'obtenir de l'aide, les élus-es proposent souvent le recours à des mécanismes formels qui mobilisent également des personnes-ressources : « *Lorsque ces problématiques arrivent, nous nous sentons isolés et ne savons pas auprès de qui l'on peut demander conseil. Avoir la possibilité de parler de son cas et recevoir des conseils permettrait de se sentir moins isolé [...]* ». Pour plusieurs individus, le maire ou la mairesse ou la personne à la direction générale pourraient prendre le rôle de personne-ressource lorsque des situations problématiques ont lieu. Toutefois, cette intervention est uniquement possible lorsque ces individus ne sont pas eux-mêmes à la source des situations problématiques.

Voilà pourquoi plusieurs répondants ont formulé le souhait d'obtenir un meilleur encadrement ou une meilleure assistance, notamment de la part d'instances gouvernementales. Il semble en fait que plusieurs élus-es sentent ne pas avoir d'aide, ou du moins ne pas en avoir assez pour être en mesure de gérer ces situations. Selon les répondants, cette intervention pourrait aussi prendre la forme d'un mentorat lorsque les personnes élues rencontrent des situations problématiques, bien que dans plusieurs cas, une intervention extérieure à la municipalité soit réclamée : « *Avoir une personne en dehors de notre municipalité pour nous écouter ou aider. Quelqu'un qui ne connaît pas les gens avec qui tu travailles.* »

Plusieurs répondants ont donc mis de l'avant l'intervention d'un tiers neutre qui soit proactif et facilement identifiable. Par exemple, une personne répondante évoque la possibilité de « *contacter la FMQ et [de] demander une personne-ressource en dehors de la municipalité* ». Parmi les organismes les plus souvent mentionnés par les élus-es, on retrouve également la Commission municipale du Québec (CMQ) et le ministère des Affaires municipales et de l'habitation (MAMH). Il est par exemple question d'une demande pour « *une action plus forte de la Commission municipale du Québec face aux citoyens intimidateurs et aux conseillers incivils* ». Malgré leurs requêtes, des répondants ont néanmoins aussi critiqué ce qu'elles et ils perçoivent être un manque de réactivité de la part de la CMQ et du MAMH. En effet, certains ont réclamé un « *encadrement plus serré* » ou ont dénoncé des situations où on leur aurait demandé de régler des différends « *à l'interne* ».

6.2 La voie légale et judiciaire

Pour faire face à l'intimidation et au harcèlement que peuvent vivre les élus-es municipaux, le gouvernement du Québec a mis de l'avant en 2023 une aide financière permettant de pallier les frais de justice engendrés par des recours visant des citoyens. Cette aide, gérée en partie par la FQM, a permis de mettre en place un nouveau produit d'assurance permettant aux élus-es et aux employés municipaux, de même qu'à leur famille immédiate, d'être accompagnés dans les procédures légales intentées à la suite de situations d'intimidation ou de harcèlement. Ce programme comprend aussi un soutien financier pour de l'accompagnement psychologique (FQM, 2023).

Cette mesure repose cependant sur la possibilité pour des élus-es municipaux de dénoncer des actes répréhensibles, que ces dénonciations soient entendues et que la situation soit officiellement prise en charge par les autorités. Il est également nécessaire de mentionner que la Sûreté du Québec s'est dotée d'un Plan de lutte contre l'intimidation des élus (PLI-Élus), visant à « *lutter contre l'intimidation et la violence* » et à « *maintenir l'intégrité physique et morale des administrateurs publics [...]* » (Direction des enquêtes criminelles, 2021). Certaines personnes répondantes ont d'ailleurs explicitement fait mention de ce Plan :

« *Les réseaux sociaux sont l'endroit de prédilection des trolls. Ils minent le moral des employés municipaux et des élus[-es]. J'essaie de les protéger, mais certains élus[-es]/employés sont plus vulnérables que d'autres. Il y a le dénigrement, l'atteinte à la réputation et aussi le harcèlement, car c'est sans arrêt. La semaine prochaine, je contacte la SQ dans le cadre du PLIE.* »

La façon dont l'intervention policière est perçue par les répondants semble cependant variable. En effet, certaines personnes ont témoigné d'une prise en charge efficace de leur problématique : « *Menaces de mort au téléphone, la police s'en est occupée rapidement et ça s'est réglé rapidement par des excuses.* » Néanmoins, d'autres répondants ont fait preuve d'un certain scepticisme face à l'efficacité de l'intervention policière. Une personne rapporte, par exemple, avoir fait appel à la Sureté du Québec (SQ) à la suite de « *diffamation contre [s]a personne en campagne électorale* ». « *Aucun résultat* », conclut-elle. Une autre personne raconte : « *Aucun support [de la] SQ [...], car pas de menaces de mort* » alors qu'une autre personne demande : « *quand on se fait dire par les policiers qu'il n'[y] a rien à faire. On fait quoi ???!!!* ». De plus, en matière d'assistance juridique, des répondants soulèvent la difficulté que peuvent avoir les municipalités, notamment en raison de son coût élevé et des limites des outils législatifs à leur disposition. En somme, l'impuissance rapportée par certaines personnes répondantes apparaît particulièrement problématique en raison de la proximité physique entre élus-es municipaux et citoyens mécontents ainsi que la gravité des situations qui nous ont été rapportées. En effet, comme en conclut une personne répondante, il est « *difficile d'empêcher quelqu'un de débarquer chez vous dans une petite municipalité* ».

Pour terminer, au niveau légal, les répondants demandent des interventions supplémentaires, notamment par l'adoption de « *politiques claires* » en matière de prévention, mais surtout en réponse au harcèlement dont sont victimes les élus-es. Ces actions sont réclamées autant du palier municipal que du provincial et viseraient à assurer la « *civilité en milieu municipal et la tolérance zéro face à toutes formes d'agressions* », tout en incluant des dispositions qui donnent aux élus-es des recours efficaces et dissuasifs face aux contrevenants.

À la lumière de notre enquête, nous constatons que malgré certains progrès, les personnes élues au palier municipal au Québec continuent, en 2023, de vivre des situations préoccupantes.

Dans un premier temps, nous notons que l'enjeu de la conciliation est toujours un obstacle pour certaines personnes. En particulier, le nombre d'heures plus important dédié au travail de maire ou mairesse conjugué avec les particularités du travail d'élue à temps partiel dans de nombreuses municipalités du Québec pourrait contribuer à limiter la diversité des profils. Nous constatons que les personnes plus jeunes, plus souvent responsables d'une personne à charge et travaillant aussi plus souvent à temps plein à l'extérieur de l'hôtel de ville, occupent davantage un poste de conseiller ou conseillère. Les maires et mairesses, qui dédient plus de temps à leur travail d'élue, sont plus souvent plus âgées et occupent moins souvent un autre emploi à temps plein. Somme toute, ce sont les élus-es les plus jeunes ainsi que les personnes qui dédient plus de temps à leurs fonctions d'élue qui sont les plus susceptibles d'être aux prises avec des enjeux de conciliation. Il nous apparaît par ailleurs plausible que les enjeux en matière de conciliation famille-travail et travail-travail pèsent sur les personnes au moment de déposer leur candidature. En d'autres mots, la conciliation pourrait représenter un obstacle particulièrement important dans les petites municipalités au moment de l'entrée en politique, ce qui pourrait contribuer à limiter le profil sociodémographique des élus-es, et ce, particulièrement lorsqu'il est question du poste de maire ou mairesse.

De plus, l'étude brosse un portrait globalement positif du recours au télétravail. Nous notons certains apports importants des nouvelles technologies dans le contexte des municipalités membres de la FQM, comme la diminution du temps dédié aux déplacements et la facilitation, pour certains, de la conciliation. Le télétravail comporte cependant certaines lacunes ou pièges, notamment en matière de préservation de la vie personnelle. Il peut aussi être entravé par l'inaccessibilité à une connexion Internet suffisante en milieu rural. Pour finir, certaines tâches seraient également moins adaptées au travail à distance.

Pour ce qui en est des situations problématiques vécues par les élus-es, notamment en matière de discrimination, de harcèlement et d'intimidation, le portrait que trace cette étude demeure relativement sombre, malgré les efforts investis à ce sujet jusqu'à présent. En effet, nous notons que l'occurrence de ces incidents est demeurée relativement stable, alors que les enjeux relatifs au harcèlement et à l'intimidation sont vraisemblablement devenus plus fréquents depuis 2017. En matière de discrimination, nous soulignons que la question du genre demeure importante, et que les femmes en politique municipale continuent d'être confrontées à du sexisme dans le cadre de leur travail. De plus, dans l'ensemble, ce sont les jeunes élus-es ainsi que les maires et mairesses qui s'avèrent être les groupes les plus susceptibles de vivre des situations problématiques.

Nous soulignons également l'importance que prennent les incidents qui surviennent en personne dans le milieu municipal. Ce milieu est d'ailleurs marqué par un rapport de proximité entre élus-es et citoyens. Certaines des situations qui nous ont été rapportées à cet égard par les élus-es s'avèrent particulièrement alarmantes. Ces situations problématiques ne sont cependant pas seulement l'œuvre de citoyens mécontents. Lorsque ce sont des élus-es qui sont à leur origine, il est aussi plus probable que ce soit des femmes qui en soient victimes.

Pour terminer, ces défis que rencontrent les élus-es municipaux vont jusqu'à nuire à leur santé psychologique ou leur travail. Si ces personnes mettent de l'avant plusieurs solutions, comme la communication, les formations et le recours à des personnes-ressources externes ou à des organismes, un appel à plus d'action par la voie légale afin de diminuer le harcèlement dont elles sont victimes est aussi un élément clé parmi les solutions proposées.

Annexe A - Questionnaire 2023

1. Vous êtes :

- Une femme
- Un homme
- Autre (ex. trans, non-binaire, bi-spirituel, queer...)
- Je préfère ne pas répondre

2. Vous êtes :

- Mairesse/Maire
- Conseillère/Conseiller
- Aucune de ces réponses

EXCLURE DE L'ÉTUDE

3. Dans quelle catégorie d'âge êtes-vous?

- 18-24 ans
- 25-34 ans
- 35-44 ans
- 45-54 ans
- 55-64 ans
- 65-74 ans
- 75 ans et plus
- Je préfère ne pas répondre

4. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété ou qui est présentement en cours?

- Primaire / secondaire
- Collégial / Professionnel
- Universitaire premier cycle (Certificat)
- Universitaire premier cycle (Baccalauréat)
- Universitaire cycles supérieurs (Maîtrise ou Doctorat)
- Je préfère ne pas répondre

5. Avez-vous des personnes à charge dont vous prenez soin?

- Oui
- Non

6. Excepté le conseil municipal, avez-vous déjà participé à d'autres conseils d'administration parmi les choix suivants? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.

- C.A. d'un organisme à but non lucratif
- C.A. d'une entreprise privée
- C.A. d'une coopérative
- C.A. d'une commission scolaire ou conseil d'établissement scolaire
- Un autre conseil en politique provinciale ou fédérale
- Autre, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

7. Combien d'heures par semaine estimez-vous consacrer à vos tâches d'élu(e)?

- Moins de 15 heures
- De 15 à 30 heures
- Plus de 30 heures
- Je préfère ne pas répondre

8. Avez-vous une autre occupation?

- Oui, temps plein
- Oui, temps partiel (moins de 30h/semaine)
- Non
- Je préfère ne pas répondre

PASSER À LA QUESTION 10

PASSER À LA QUESTION 10

9. Quelle est votre autre occupation?

- Étudiant(e)
- Travailleur/se autonome
- Employé(e)
- Autre, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

10. Vous êtes une élue d'une municipalité de :

- Moins de 2000 habitants
- De 2000 à 9 999 habitants
- De 10 000 à 24 999 habitants
- De 25 000 à 50 000 habitants
- De plus de 50 000 habitants

11. Lors de votre dernière élection, avez-vous été élu(e) sans opposition?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

12. Le mandat municipal que vous remplissez actuellement est-il votre...

- Premier mandat
- Deuxième mandat
- Troisième ou plus
- Je préfère ne pas répondre

13. Quelle est la proportion d'hommes et de femmes sur votre conseil municipal?

- Moins de 25 % de femmes
- Entre 25 et 50 % de femmes
- 50 % et plus de femmes
- Je préfère ne pas répondre

14. La mairie de votre municipalité est actuellement occupée par...?

- Un homme
- Une femme
- Autre : précisez
- Je préfère ne pas répondre

15. Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s'applique.

	En campagne électorale	Comme élu(e) d'une municipalité	Sur un autre CA
Discrimination	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Exclusion	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Harcèlement psychologique ou intimidation	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Menaces ou voies de fait	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Vandalisme	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+

16. Cette ou ces situations se sont-elles produites...

- En personne lors d'un conseil municipal (jamais, parfois, souvent, la plupart du temps)
- En personne à d'autres moments (jamais, parfois, souvent, la plupart du temps)
- Sur les réseaux sociaux (jamais, parfois, souvent, la plupart du temps)
- Par courriel (jamais, parfois, souvent, la plupart du temps)
- Au téléphone (jamais, parfois, souvent, la plupart du temps)
- Autre (précisez)

17. Est-ce que certaines de ces situations vécues ont été causées par d'autres personnes élues?

- Oui, toutes ces situations
- Oui, à l'occasion
- Non, jamais

18. Pouvez-vous décrire une ou des situations vécues en tant qu'élu(e) liées à l'une ou l'autre de ces catégories? Si vous n'avez pas vécu l'une de ces situations ou si vous ne souhaitez pas répondre, vous pouvez passer à la question suivante.

Si rien n'est répondu : PASSER À LA QUESTION 19
Si il y a une réponse : PASSER À LA QUESTION 20

19. Si vous viviez une situation problématique dans le cadre de vos fonctions d'élu(e) municipale, sauriez-vous à qui vous adresser pour formuler une plainte ou obtenir du soutien?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Tous ceux qui ont répondu à la question 19 peu importe la réponse : PASSER À LA QUESTION 28

20. Avez-vous parlé à quelqu'un de ce que vous viviez?

- Oui, j'ai porté plainte formellement
- Oui, j'en ai parlé de façon informelle
- Non [PASSER À LA QUESTION 23](#)
- Je préfère ne pas répondre [PASSER À LA QUESTION 24](#)

21. Quelle fonction occupe la ou les personne(s) à qui vous en avez parlé ou celle(s) à qui vous avez porté plainte?

22. La situation s'est-elle améliorée grâce à l'action des personnes contactées?

- Oui, un peu [PASSER À LA QUESTION 24](#)
- Oui, je n'ai plus de problème [PASSER À LA QUESTION 24](#)
- Non, aucunement [PASSER À LA QUESTION 24](#)
- Je préfère ne pas répondre [PASSER À LA QUESTION 24](#)

23. Pour quelle raison principale ne l'avez-vous pas fait?

- Par crainte de représailles
- Faute de temps ou d'argent
- Sentiment d'absence de neutralité
- Je ne savais pas à qui m'adresser
- Autre, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

24. Est-ce que la ou les situations sont connues des autres élus ou élues municipales?

- Oui, de tous
- Oui, de la majorité
- Oui d'une minorité
- Non, personne n'est au courant dans le conseil
- Je préfère ne pas répondre

25. En considérant les problématiques que vous vivez ou avez vécu, croyez-vous que globalement votre participation aux réunions du conseil municipal en est affectée?

- Oui
- Non [PASSER À LA QUESTION 27](#)
- Je préfère ne pas répondre

26. En quelques mots, veuillez décrire de quelle façon votre participation est affectée :

27. Avez-vous déjà songé à quitter vos fonctions d'élu(e) à cause de cette problématique ou de ces problématiques?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

28. Selon vous, quel serait le meilleur moyen pour prévenir ces situations problématiques?

29. Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s'applique.

	En campagne électorale	Comme élu(e) d'une municipalité	Sur un autre CA
Problèmes de conciliation travail/famille	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Problèmes de conciliation travail/travail	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque d'information général	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque de formation sur les rôles et responsabilités des élus	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Sentiment d'impuissance à changer les choses	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Incompatibilité avec d'autres élus ou employés de la mairie	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Impression de ne pas être à la hauteur	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours

30. Est-ce que vous avez déjà vécu en tant qu'élu(e) une autre situation dont vous aimeriez nous faire part?

31. Quels ont été pour vous les impacts positifs et/ou les impacts négatifs du télétravail sur votre expérience en tant que personne élue?

Message de conclusion :

Merci de votre précieuse collaboration!

Si vous éprouver le besoin de parler à une personne qualifiée après avoir réfléchi à des expériences plus difficiles, vous pouvez contacter les ressources suivantes :

Tel-Aide : 1 877 700-2433

Écoute-Entraide : 1 855 365-4463

Centre d'écoute Le Havre : 514 982-0333

Interligne (pour discuter d'expériences en lien avec l'homophobie ou la transphobie) : 1 888 505-1010

1. Vous êtes :

- Une femme
- Un homme
- Je préfère ne pas répondre

2. Vous êtes :

- Mairesse/Maire
- Conseillère/Conseiller
- Aucune de ces réponses **EXCLURE**

3. Dans quelle catégorie d'âge êtes-vous?

- 18-24 ans
- 25-34 ans
- 35-44 ans
- 45-54 ans
- 55-64 ans
- 65-74 ans
- 75 ans et plus
- Je préfère ne pas répondre

4. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous ayez complété?

- Primaire / secondaire
- Collégial / Professionnel
- Universitaire premier cycle (Baccalauréat)
- Universitaire cycles supérieurs (Maîtrise ou Doctorat)
- Je préfère ne pas répondre

5. Excepté le conseil municipal, avez-vous déjà participé à d'autres conseils d'administration parmi les choix suivants? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.

- C.A. d'un organisme à but non lucratif
- C.A. d'une entreprise privée
- C.A. d'une coopérative
- C.A. d'une commission scolaire
- Un autre conseil en politique provinciale ou fédérale
- Autre, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

6. Combien d'heures estimez-vous consacrer à vos tâches d'élu(e)?

- Moins de 15 heures
- De 15 à 30 heures
- Plus de 30 heures
- Je préfère ne pas répondre

7. Avez-vous une autre occupation?

- Oui, temps plein
- Oui, temps partiel (moins de 30h/semaine)
- Non **PASSER À LA QUESTION 9**
- Je préfère ne pas répondre **PASSER À LA QUESTION 9**

8. Quelle est votre autre occupation?

- Étudiant(e)
- Travailleur/se autonome
- Employé(e)
- Autre, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

9. Vous êtes une élue d'une municipalité de :

- Moins de 2000 habitants
- De 2000 à 9 999 habitants
- De 10 000 à 24 999 habitants
- De 25 000 à 50 000 habitants
- De plus de 50 000 habitants

10. Lors de votre dernière élection, avez-vous été élu(e) sans opposition?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

11. Le mandat municipal que vous remplissez actuellement est-il votre...

- Premier mandat
- Deuxième mandat
- Troisième ou plus
- Je préfère ne pas répondre

12. Quelle est la proportion d'hommes et de femmes sur votre conseil municipal?

- Moins de 25 % de femmes
- Entre 25 et 50 % de femmes
- 50 % et plus de femmes
- Je préfère ne pas répondre

13. La mairie de votre municipalité est actuellement occupée par...?

- Un homme
- Une femme
- Je préfère ne pas répondre

14. Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s'applique.

	En campagne électorale	Comme élu(e) d'une municipalité	Sur un autre CA
Discrimination	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Exclusion	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Harcèlement psychologique ou intimidation	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Menaces ou voies de fait	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+
Vandalisme	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+	Jamais-1-2-3+

15. Pouvez-vous décrire une ou des situations vécues en tant qu'élu(e) liées à l'une ou l'autre de ces catégories? Si vous n'avez pas vécu l'une de ces situations, vous pouvez passer à la question suivante.

Si rien n'est répondu : PAQ 16
Si il y a une réponse : PAQ 17

16. Si vous viviez une situation problématique dans le cadre de vos fonctions d'élu(e) municipale, sauriez-vous à qui vous adresser pour formuler une plainte ou obtenir du soutien?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Tous ceux qui ont répondu à la question 16 peu importe la réponse : PAQ 25

17. Avez-vous parlé à quelqu'un de ce que vous viviez?

- Oui, j'ai porté plainte formellement
 - Oui, j'en ai parlé de façon informelle
 - Non **PASSER À LA QUESTION 20**
- Je préfère ne pas répondre **PASSER À LA QUESTION 21**

18. Quelle fonction occupe la ou les personne(s) à qui vous en avez parlé ou celle(s) à qui vous avez porté plainte?

19. La situation s'est-elle améliorée grâce à l'action des personnes contactées?

- Oui, un peu **PASSER À LA QUESTION 21**
- Oui, je n'ai plus de problème **PASSER À LA QUESTION 21**
- Non, aucunement **PASSER À LA QUESTION 21**
- Je préfère ne pas répondre **PASSER À LA QUESTION 21**

20. Pour quelle raison principale ne l'avez-vous pas fait?

- Par crainte de représailles
- Faute de temps ou d'argent
- Sentiment d'absence de neutralité
- Je ne savais pas à qui m'adresser
- Autres, précisez : _____
- Je préfère ne pas répondre

21. Est-ce que la ou les situations sont connues des autres élus ou élues municipales?

- Oui, de tous
- Oui, de la majorité
- Oui d'une minorité
- Non, personne n'est au courant dans le conseil
- Je préfère ne pas répondre

22. En considérant les problématiques que vous vivez ou avez vécu, croyez-vous que globalement votre participation aux réunions du conseil municipal en est affectée?

- Oui
 - Non
 - Je préfère ne pas répondre
- [PASSER À LA QUESTION 24](#)

23. En quelques mots, veuillez décrire de quelle façon votre participation est affectée :

24. Avez-vous déjà songé à quitter vos fonctions d' élu(e) à cause de cette problématique ou de ces problématiques?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

25. Selon vous, quel serait le meilleur moyen pour prévenir ces situations problématiques?

26. En terminant, nous aimerions aborder un autre sujet.

Avez-vous déjà vécu une ou plusieurs des situations suivantes? Modifiez si cela s'applique.

	En campagne électorale	Comme élu(e) d'une municipalité	Sur un autre CA
Problèmes de conciliation travail/famille	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Problèmes de conciliation travail/travail	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque d'information général	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Manque de formation sur les rôles et responsabilités des élus	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Sentiment d'impuissance à changer les choses	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Incompatibilité avec d'autres élus ou employés de la mairie	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours
Impression de ne pas être à la hauteur	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours	Jamais, rarement, souvent, toujours

27. Est-ce que vous avez déjà vécu en tant qu' élu(e) une autre situation dont vous aimeriez nous faire part?

Merci de votre précieuse collaboration!

Tableau 11 : Impact du profil des élus-es sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation famille-travail

	Perception de difficultés de conciliation famille-travail
Femme	-0.040* (0.019)
Âge	-0.1360* (0.060)
Personne à charge	0.093* (0.023)
Heures dédiées au travail d'élu-e	0.196* (0.029)
Heures dédiées à un autre travail	0.077* (0.029)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.012 (0.021)
Intercept	0.311* (0.057)
n	581

*p<0.05

Tableau 13 : Impact du profil des élus-es sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail

	Perception de difficultés de conciliation travail-travail
Femme	-0.019 (0.021)
Âge	-0.307* (0.064)
Personne à charge	-0.013 (0.025)
Heures dédiées au travail d'élu-e	0.160* (0.031)
Heures dédiées à un autre travail	0.221* (0.030)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.011 (0.022)
Intercept	0.256* (0.060)
n	581

*p<0.05

Tableau 12 : Impact du poste occupé sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation famille-travail

	Perception de difficultés de conciliation famille-travail
Conseiller/Conseillère	-0.113* (0.020)
Femme	-0.027 (0.020)
Âge	-0.413* (0.051)
Personne à charge	0.101* (0.023)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.047* (0.020)
Intercept	0.534* (0.044)
n	593

*p<0.05

Tableau 14 : Impact du profil des conseillers et conseillères sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail

	Perception de difficultés de conciliation travail-travail
Femme	-0.024 (0.024)
Âge	-0.334* (0.074)
Personne à charge	-0.024 (0.028)
Heures dédiées au travail d'élu-e	0.069 (0.053)
Heures dédiées à un autre travail	0.157* (0.036)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.011 (0.022)
Intercept	0.256* (0.060)
n	368

*p<0.05

Tableau 15 : Impact de la nature du poste électif sur la perception de difficultés en lien avec la conciliation travail-travail

	Perception de difficultés de conciliation travail-travail
Conseiller/Conseillère	-0.127* (0.022)
Femme	-0.001 (0.021)
Âge	-0.541* (0.054)
Personne à charge	0.007 (0.025)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.034 (0.022)
Intercept	0.657* (0.047)
n	593

*p<0.05

Tableau 16 : Impact du profil des élus-es sur la perception du télétravail

	Perception du télétravail
Femme	0.006 (0.017)
Âge	0.06 (0.054)
Personne à charge	-0.036 (0.021)
Heures dédiées au travail d'élue	0.074* (0.026)
Heures dédiées à un autre travail	0.068* (0.026)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	0.025 (0.018)
Intercept	0.512* (0.051)
n	572

*p<0.05

Tableau 17 : Impact du profil des élus-es sur la perception de discrimination

	Perception de discrimination
Femme	0.051* (0.025)
Moins de 45 ans	0.068* (0.031)
Maire/Mairesse	0.054* (0.026)
Nombre de mandats	0.088* (0.030)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.035 (0.025)
Intercept	0.055 (0.029)
n	593

*p<0.05

Tableau 18 : Impact du profil des élus-es sur la perception d'exclusion

	Perception d'exclusion
Femme	0.040* (0.020)
Moins de 45 ans	0.081* (0.026)
Maire/Mairesse	0.018 (0.021)
Nombre de mandats	0.011 (0.024)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.038 (0.021)
Intercept	0.055* (0.024)
n	593

*p<0.05

Tableau 19 : Impact du profil des élus-es sur la perception de harcèlement

	Perception de harcèlement
Femme	0.032 (0.033)
Moins de 45 ans	0.122* (0.042)
Maire/Mairesse	0.178* (0.034)
Nombre de mandats	0.029 (0.039)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.078* (0.034)
Intercept	0.222* (0.038)
n	593

*p<0.05

Tableau 20 : Impact du profil des élus-es sur la perception de menaces ou voies de faits

	Perception de menaces
Femme	-0.017 (0.019)
Moins de 45 ans	0.086* (0.024)
Maire/Mairesse	0.071* (0.019)
Nombre de mandats	0.097* (0.022)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.036 (0.019)
Intercept	0.034 (0.022)
n	593

*p<0.05

Tableau 21 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne sur les réseaux sociaux

	Évènements sur les réseaux sociaux
Femme	-0.034 (0.020)
Moins de 45 ans	0.093* (0.025)
Maire/Mairesse	0.143* (0.020)
Nombre de mandats	0.009 (0.024)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.082* (0.020)
Intercept	0.114* (0.023)
n	593

*p<0.05

Tableau 22 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité que l'auteur de situations problématiques soit un autre élu-e

	Auteur élu-e
Femme	0.083* (0.032)
Moins de 45 ans	0.030 (0.040)
Maire/Mairesse	0.041 (0.033)
Nombre de mandats	-0.009 (0.038)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.036 (0.032)
Intercept	0.204* (0.037)
n	556

*p<0.05

Tableau 23 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne en personne

	Évènements en personne
Femme	0.023 (0.022)
Moins de 45 ans	0.099* (0.028)
Maire/Mairesse	0.082* (0.023)
Nombre de mandats	-0.003 (0.026)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.046* (0.022)
Intercept	0.153* (0.026)
n	593

*p<0.05

Tableau 24 : Impact du profil des élus-es sur la probabilité qu'un évènement survienne en dehors du conseil municipal

	Évènements à l'extérieur du conseil
Femme	0.017 (0.018)
Moins de 45 ans	0.035 (0.023)
Maire/Mairesse	0.056* (0.019)
Nombre de mandats	0.006 (0.022)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.055* (0.019)
Intercept	0.113* (0.021)
n	593

*p<0.05

Tableau 25 : Impact du profil des élus-es sur la perception du manque d'information

	Manque d'information
Femme	-0.000 (0.021)
Moins de 45 ans	0.080 *(0.027)
Maire/Mairesse	-0.030 (0.022)
Nombre de mandats	-0.072* (0.026)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.008 (0.022)
Intercept	0.254* (0.025)
n	593

*p<0.05

Tableau 26 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment de ne pas être à la hauteur

	Sentiment de ne pas être à la hauteur
Femme	0.047* (0.019)
Moins de 45 ans	0.062* (0.024)
Maire/Mairesse	0.024 (0.019)
Nombre de mandats	0.015 (0.022)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.030 (0.019)
Intercept	0.134* (0.022)
n	593

*p<0.05

Tableau 27 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment d'impuissance

	Sentiment d'impuissance
Femme	0.015 (0.025)
Moins de 45 ans	0.070* (0.032)
Maire/Mairesse	0.018 (0.026)
Nombre de mandats	-0.017 (0.030)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.009 (0.026)
Intercept	0.365* (0.029)
n	593

*p<0.05

Tableau 28 : Impact du profil des élus-es sur le sentiment d'incompatibilité

	Sentiment d'incompatibilité
Femme	0.039* (0.020)
Moins de 45 ans	0.079* (0.025)
Maire/Mairesse	0.004 (0.021)
Nombre de mandats	0.016 (0.024)
Municipalité de moins de 2 000 habitants	-0.063* (0.020)
Intercept	0.230* (0.023)
n	593

*p<0.05

Bibliographie

- Assemblée nationale du Québec (2020). *Reconnaître l'importance de la lutte contre la cyberintimidation envers les femmes*. URL <https://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/cerclefemmes28-11-2019.html>
- Assemblée nationale du Québec (2023). *La présence féminine*. URL <https://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/femmes1.html>
- Beaudoin, É. (2023, 12 novembre). Hémorragie municipale au Québec. *Ici: Radio-Canada*. URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2025139/démission-elus-conseil-politique-municipale>
- Blanchette-Pelletier, D. (2021, 12 octobre). Un nombre record de femmes élues au Parlement. Et après?. *Radio-Canada*. URL <https://ici.radio-canada.ca/info/2021/elections-federales/femmes-elues-parlement-parite-hommes-ratio-politique-salaires-quotas-mode-de-scrutin/>
- Boivin, M. (2018). *Pour une gouvernance équitable : des changements structurels sont nécessaires*. ISBN 978-2-9815829-2-8. URL https://assets-global.website-files.com/5e32dfa20ee6b670c9ee7933/60008253fe6212dd5f929eee_Rapport_ACS_Recif02_VF-2.pdf
- Brooks, Deborah Jordan (2013). *He Runs, She Runs: Why Gender Stereotypes Do Not Harm Women Candidates*, Princeton University Press
- Chapdelaine de Montvalon, P. (2023, 25 avril). Campagne de sensibilisation contre l'intimidation envers les élus. *Ici: Radio-Canada*. URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1974304/elu-intimidation-politique-respect-plainte>
- Conseil des Montréalaises (2017). *La conciliation famille-travail un défi de taille pour les élus-es de Montréal*. ISBN 978-2-7647-1514-7.
- Conseil du statut de la femme (2017). *Présence des femmes en politique municipale*. URL https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence_femmes_politique_municipale_2016.pdf
- Conseil du statut de la femme (2017, décembre). *La place des femmes en politique au Québec*. URL https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/memoire_femmes_politique_quebec_web.pdf
- Direction des enquêtes criminelles (2021). *Plan de lutte contre l'intimidation des élus*. URL <https://www.sq.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2021/02/plan-lutte-contre-intimidation-pli-elus.pdf>
- Dioré de Périgny, C. (2020, 7 janvier). Le « malaise » entre les femmes et la politique municipale. *Radio-Canada*. URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1462088/femmes-politique-municipal-difficultes-intimidation>
- Dolan, K. (2014). *When Does Gender Matter?*. Oxford University Press. 256 p.
- Duval, D., & Bouchard, J. (2021). *Gender, the Media and Parity: The Case of the 2018 Québec Election*. *Canadian Journal of Political Science*. 54(3), 637-654.
- Élections Montréal (2021, 13 décembre). Élection municipale de 2021. URL https://elections.montreal.ca/wp-content/uploads/2021/12/communiqué_20211213.pdf
- Fédération québécoise des municipalités (2019). *Enquête : Rémunération des élus-es*.
- Fédération québécoise des municipalités (2019). *Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes*. URL https://fqm.ca/wp-content/uploads/2022/11/g_egalite_parite_femmes_hommes_2019.pdf

Fédération Québécoise des municipalités (2021). *Affiche ton leadership*. URL <https://fgm.ca/enjeux/presentation/affiche-ton-leadership/>

Fédération québécoise des municipalités (2021). *Guide et trousse à outils – Valorisation du rôle de l'élue municipal·e 2021*. URL <https://fgm.ca/wp-content/uploads/2022/12/trousse-affiche-leadership.pdf>

Fédération québécoise des municipalités (2023, 12 juin). *Le Fonds protège les élus-es contre l'intimidation*, URL <https://fgm.ca/services-fgm/fonds/le-fonds-protege-les-elus-contre-intimidation/>

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, Projet de loi n° 176, (sanctionné - 12 juin 2018), 1^{re} sess., 41^e légis. (Qc), URL https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2018/2018C21F.PDF

Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail, Projet de loi n° 51, (sanctionné - 29 octobre 2020), 1^{re} sess., 42^e légis. (Qc) URL <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-51-42-1.html>

Gouvernement du Québec (2020). *Pour une présence accrue des femmes en politique municipale*. URL https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/affaires-municipales/publications/elections/presence_femmes_politique_municipale.pdf

Groupe Femmes, Politique et Démocratie (2023, 3 mars). *Chantier sur la parité au municipal : Les femmes réfléchissent aux moyens pour y parvenir*. URL https://gfpd.ca/wp-content/uploads/2023/03/Communique-La-parite-au-municipal_comment-y-parvenir.pdf

Groupe Femmes, Politique et Démocratie (s.d.). *Le Défi parité+ EDI pour instaurer une culture d'égalité dans les instances politiques régionales et municipales*. URL <https://gfpd.ca/defi-parite-edi/>

Lalancette, M. (2022). *La gestion par les élues et élus municipaux des actes et propos violents, haineux ou déplacés à leur égard*. Rapport de recherche. Université de Québec à Trois-Rivières.

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

Mauvieux, Simon (2018, 26 novembre). *Les femmes encore désavantagées en politique municipale*. *Journal Métro*. URL <https://journalmetro.com/actualites/national/1910359/les-femmes-encore-desavantagees-en-politique-municipale/>

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (2023, 3 mars). *Trousse de participation : Campagne de sensibilisation pour contrer l'intimidation envers les élues et élus municipaux*. URL https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/intimidation/PRE_trousse_participation_municipalites.pdf

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (2022). *Données relatives à l'élection générale municipale 2021 : compilation et traitement statistique*. ISBN 978-2-550-79651-0

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (2023). *Régime municipal général*. URL <https://www.mamh.gouv.qc.ca/organisation-municipale/organisation-territoriale/organisation-territoriale-municipale/regime-municipal-general/>

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (2021). *Élections municipales 2021 : faits saillants*. URL https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/affaires-municipales/publications/elections/NAP_Elections2021_FaitsSaillantsElus.pdf

Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (s.d.). *Plan d'action pour favoriser le respect et la civilité : unis pour la démocratie municipale* URL <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/affaires-municipales/publications/plan-action-respect-civilite>

- Morin, M. (2023, 31 mars). Québec verse 2 M\$ pour défendre les élus municipaux contre l'intimidation. *Ici: Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1967583/intimidation-menace-elu-conseil-municipal-andree-laforest>
- Ndota-Ngbale, L. (2022, août). *La représentation politique des femmes dans les municipalités du Québec : étude d'enjeux existants*. MAMH. URL https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/affaires-municipales/publications/organisation_municipale/democratie_municipale/ETU_representation_femmes_politique.pdf
- Observatoire québécois de la diversité ethnoculturelle (2021). *Représentation des minorités visibles au sommet de la pyramide décisionnelle de la Ville de Montréal*. URL <https://www.ogde.org/faits-saillants-e1-phase3>
- Ouellette-Vézina, H. (2021, 6 octobre) *Québec lance un plan d'action pour lutter contre la haine en ligne*. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2021-10-06/intimidation-d-elus-municipaux/quebec-lance-un-plan-d-action-pour-lutter-contre-la-haine-en-ligne.php>
- Pilote, L. (2023, 6 mars). *Conciliation famille-travail au municipal : il faut des accommodements et des règlements plus équitables! Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale*. URL <http://femmespolitique.net/fileadmin/Documents/Communique-8mars2023.pdf>
- Richer, J. (2020, 10 juin). Les élues auront accès au congé de maternité. *La Presse*. URL <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-06-10/les-elues-auront-acces-au-conge-de-maternite>
- Rondeau, J., Léonard, R. (2024, 23 janvier). *Près d'un élu municipal sur dix a démissionné depuis 2021*. URL <https://www.lesoleil.com/actualites/politique/2024/01/23/pres-dun-elu-municipal-sur-dix-a-demissionne-depuis-les-elections-de-2021-WPG3WACNKJFJVJNAPL5JNAHUDE/>
- Secrétariat à la condition féminine (2022b). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*. URL <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>
- Secrétariat à la condition féminine (2022a). *Partage du pouvoir entre les femmes et les hommes au Québec*. URL <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/Partage-pouvoir-egalite.pdf>
- Sevi, S., Arel-Bundock, V., & Blais, A. (2019). *Do women get fewer votes? No*. *Canadian Journal of Political Science*. 52(1), 201-210.
- Shiab, Naël et al. (2021, 26 août). *Voici pourquoi les élus ne ressemblent pas aux Canadiens*, *Radio-Canada*. URL <https://ici.radio-canada.ca/info/2021/elections-federales/minorites-visibles-diversite-autochtones-racises-candidats-politique/>
- Statistique Québec (2022). *Personnes élues aux élections municipales*. URL <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/pouvoir/personnes-elues-elections-municipales>
- Statistique Canada (2022). *Enquête sur la population active, 2022*.
- Statistique Québec (2023, 29 juin). *Portrait des femmes âgées au Québec - Population*. URL <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/portrait-femmes-ainees-quebec-population>
- Statistique Québec (2023). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, 1976-2022, Québec, Ontario et Canada*. URL https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/2954#tri_tertr=17637&tri_sexe=1
- Théberge-Guyon, Marianne et Bourassa-Dansereau, Catherine. (2019). *La place des candidates aux élections municipales dans les médias écrits du Québec : représentations médiatiques différenciées selon le genre*. *French Journal For Media Research* [en ligne]. URL <https://frenchjournalformediaresearch.com:443/lodel-1.0/main/index.php?id=1790>



**FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS**

1134, Grande Allée Ouest
Bureau RC 01
Québec (Québec) G1S 1E5

Téléphone : 418 651-3343
Sans frais : 1 866 951-3343
Télécopieur : 418 651-1127

   fqm.ca