

LES ÉLUS en action

Synthèse

Principales conclusions tirées
des tables rondes

PEPINES

Pouvoir . Politique . Participation

© 2025 Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale. Tous droits réservés.

Ce document est protégé par les lois sur le droit d'auteur. Toute reproduction, distribution ou utilisation non autorisée de ce document, en tout ou en partie, est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Nicole Charette, directrice générale de PEPINES.

Table des matières

Contextualisation	3
Principaux constats	7
Concernant les conditions de travail	8
Concernant les relations externes	15
Concernant la relève en politique municipale	22
Mention spéciale	25

Contextualisation

Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (PEPINES) a reçu le soutien du ministère Femmes et Égalité des genres Canada, par l'intermédiaire du Fonds d'opportunités économiques et de leadership pour les femmes, ce dernier supportant la mise en œuvre de nouveaux projets communautaires visant à susciter des changements systémiques et à ouvrir des perspectives économiques et de leadership pour les femmes.

Cela étant, le projet Les Élu.e.s en action a pour **principaux objectifs** l'amélioration des conditions et du climat de travail au sein des municipalités estriennes, tout en favorisant l'accès, la participation et l'épanouissement des femmes dans les conseils municipaux de la région. Cette initiative est ancrée dans une **approche de proximité**, où l'équipe de travail de PEPINES souhaite coconstruire et mener à bien des solutions adaptées aux réalités locales et aux besoins des publics concernés en allant à leur rencontre et en leur laissant l'espace nécessaire pour se concerter et faire activement partie prenante de ce processus.

Pour avoir une lecture éclairée des enjeux et des blocages vécus en politique municipale en Estrie, la **première étape** consistait en la mise en œuvre d'une **tournée de tables rondes** partout en Estrie. Plus de 70 élues municipales ont eu l'occasion de partager leur vécu professionnel et d'explorer les défis genrés et non genrés auxquels leurs confrères, leurs consoeurs et elles étaient confrontés dans le cadre de leur mandat, puis des pistes de solutions pouvant y répondre.

Pour susciter des conversations riches et porteuses pour la suite de cette initiative, l'équipe de travail de PEPINES s'est adjointe à deux professeures de l'Université de Sherbrooke en amont à la tenue des tables rondes, Carol-Ann Rouillard du Département de communication ainsi que Joanie Bouchard de l'École de politique appliquée. Dans le cadre de leurs travaux de recherche et d'enseignement, elles se penchent sur l'écosystème politique et la place des femmes dans les espaces décisionnels québécois et canadiens. Ainsi, elles ont réfléchi à cinq **thématiques** qui leur semblaient les plus intéressantes à explorer lors des tables rondes en fonction des objectifs du projet, chacune composée de trois à quatre questions :

1. Motivations des femmes à la vie politique

2. Vécu au conseil et charge de travail

3. Image publique et relations avec les médias

4. Relations avec la population

5. Connaissance et valorisation du rôle de personne élue

Pour favoriser les échanges, les personnes participantes ont réfléchi en petits groupes aux questions de la première thématique et d'une seconde préalablement choisie par les animatrices, puis étaient invitées à changer de table à maintes reprises au fil de l'activité pour enrichir les discussions et s'entretenir avec de nouvelles personnes. Une grande nappe en papier était également disposée à chaque station pour dessiner, écrire et symboliser les principales idées avancées pour chaque thématique. Ce processus créatif et collaboratif, puis l'exercice de synthèse collective à la fin de l'activité, ont renforcé la cohésion et la solidarité du groupe, mobiliser l'intelligence collective et nourri une volonté commune de concrètement agir, dans un esprit de concertation, d'écoute et de bienveillance.

Si la **deuxième étape** de notre projet consiste en la création d'un **Réseau**, un regroupement de parties prenantes diversifiées, hommes comme femmes, qui a à cœur l'amélioration du monde municipal estrien, il semble logique que les activités, les ressources et les services déployés dans le cadre de ce projet prennent nécessairement ancrage dans les discussions des tables rondes. Ainsi, l'ensemble des échanges de ces événements ont été enregistrés, puis l'équipe de travail de PEPINES a activement été mobilisée dans l'écoute, l'analyse et la documentation des principales observations évoquées par les personnes participantes.

Ces **enregistrements** ont permis d'identifier à la fois les principaux enjeux, défis et obstacles systémiques propres aux expériences professionnelles des personnes participantes dans les conseils municipaux estriens, de même qu'une tonne de pistes de solutions et de stratégies pour diminuer leur ampleur, voire les éliminer. Par souci de clarté et de synthèse, nous avons cru bon de diviser ce travail en deux écrits distincts, qui reposent chacun sur une vocation particulière; ce document se veut alors le premier de **deux documents stratégiques** qui appuieront le lancement du Réseau Les Élu.e.s en action.

Le **présent document** se veut d'abord offrir un **état des lieux de la politique municipale estrienne**, un portrait synthétisé du contexte actuel, à la lumière des propos partagés par les personnes participantes des tables rondes [le « Quoi »]. Sa lecture permettra non seulement d'avoir un aperçu des orientations possibles des futures activités du Réseau et de l'ordre d'exécution envisagée, mais également d'entrevoir ses principales pierres d'assise, qui seront détaillées à la fin du document. En effet, l'écoute et l'analyse minutieuse des discussions ont facilité la découverte de trois grands constats liés aux besoins et aux préoccupations des personnes élues municipales, qui agiront comme principaux axes d'actions déterminants les principales premières initiatives du Réseau au cours des prochains mois, en prévision des élections municipales à l'automne prochain.

Dans un même ordre d'idées, le **second document** se concentrera sur le « Comment » en offrant une **première planification stratégique**, qui prendra ancrage dans les trois axes d'actions et de nombreuses pistes de solutions évoquées par les personnes participantes des tables rondes. Ce document présentera une vue d'ensemble des principales premières actions du Réseau dans un horizon de six mois (juin à décembre 2025 inclusivement) et du processus guidant leur mise en application, laquelle sera dévoilée en même temps que le lancement du Réseau, prévu le 17 juin prochain.

Principaux constats

Conciliation travail-famille



Le déséquilibre encore très fréquent entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la prise en charge des responsabilités familiales (gestion de la routine, des rendez-vous, des tâches ménagères, etc.) a pour conséquence de faire porter aux femmes une **charge mentale considérable**. Pour plusieurs, ce facteur peut représenter un frein à leur participation en politique municipale.



Les élu.e.s municipaux ne bénéficient pas de la possibilité d'avoir un **congé de parentalité** excédant une durée maximale de 18 semaines consécutives. Cette durée insuffisante correspond d'ailleurs au nombre de semaines allouées au moment de la première reconnaissance du congé de maternité, en 1979!¹ Les congés parentaux limités des élu.e.s municipaux sont une entrave à la conciliation famille-travail.



Le milieu de la politique municipale souffre encore souvent d'une gestion qui néglige l'importance d'offrir une certaine flexibilité, certains aménagements ou accommodements dans le but de **favoriser une bonne conciliation famille-travail-vie politique**, notamment en regard aux horaires de travail, ce qui nuit à la participation des jeunes parents et/ou des jeunes professionnel.le.s.

¹ « Archives : La reconnaissance du congé de maternité au Québec, c'était il y a 40 ans », Radio-Canada, 7 janvier 2019, URL <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1145008/conge-maternite-quebec-loi-politique-familiale-1979-archives-5>, dans « Proposition de modifications législatives favorisant la conciliation famille-travail des élu.e.s municipaux », Réseau des jeunes mères au municipal, avril 2024, URL https://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageFichier.aspx?idf=315398

Charge de travail



Il y a un manque, voire une absence, de **procédures claires ou efficaces pour assurer la transition** entre les anciennes et les nouvelles personnes élues, ce qui fait en sorte que plusieurs ressentent la pression d'avoir à tout apprendre précipitamment et sans trop de soutien.



Plusieurs femmes ont de la **difficulté à dire « non »** dans le contexte de leurs fonctions d'élues, généralement en raison de leur sens du devoir et de l'amour qu'elles ressentent pour leur communauté, mais aussi parfois parce qu'elles veulent se prouver à elles-mêmes ou aux autres.



Les personnes élues sont **souvent peu ou mal renseignées en ce qui concerne la charge de travail** et le temps à investir pour s'impliquer dans un conseil municipal, ce qui peut provoquer des surprises lors de l'entrée en poste.



Les obligations personnelles de chaque personne élue varient, impactant le temps qu'il est possible d'investir dans les diverses responsabilités relevant de l'implication en politique municipale. Cela peut mener à une **perception d'iniquité** chez les personnes qui dévouent plus de leur temps.



Certaines personnes ont observé que le travail en groupe et le fait de considérer les dossiers comme des **responsabilités partagées** favorisent une répartition plus équitable de la charge de travail.

Rémunération



Il y a une **désuétude perçue** quant au processus derrière la rémunération des personnes élues :

- Celles-ci **doivent voter leur propre salaire**, et ce, sans trop d'encadrement pour les accompagner, alors qu'il s'agit d'une décision qui a le potentiel d'affecter la relation des élues et élus avec leurs contribuables.
- Bien que les responsabilités et dossiers à prendre en charge se ressemblent d'une municipalité à l'autre, il est **complexe d'en arriver à une rémunération équitable** pour l'ensemble des élues et élus municipaux, en raison de la taille variable des municipalités.
- Généralement dans de plus petites municipalités, le **salaire reçu n'est pas proportionnel** aux conditions et à la charge de travail, ce qui peut représenter un obstacle à la participation de certains groupes sociodémographiques, notamment les jeunes.
- Pour certaines personnes occupant un emploi à temps plein, il arrive que la rémunération supplémentaire provenant de leur rôle d'élu.e les déplace tout juste dans le palier d'imposition supérieur, ce qui risque de leur faire perdre de l'argent.



La rémunération de la participation des conseillères et conseillers aux différents comités peut constituer un **moyen de reconnaître et motiver** leur engagement actif. Cela peut également apaiser certaines perceptions d'iniquité quant aux différences dans les niveaux d'implications entre les personnes élues d'un conseil.

Climat de travail



L'instauration d'un climat de travail sain **repose sur l'équipe en place** et sur la capacité de chaque personne à faire preuve d'humilité, d'écoute, d'ouverture envers les différents points de vue ainsi que de volonté à travailler en collaboration dans le but de parvenir à la meilleure solution.



Il apparaît nécessaire d'avoir en place une forme de code de conduite, un **système de règles à suivre et à faire respecter** par tous les membres d'un conseil afin de d'harmoniser les attentes en termes de climat de travail de toutes les personnes concernées et de favoriser un savoir-être partagé, notamment en ce qui concerne les échanges, la gestion de conflits et la collaboration.



La participation à des formations ou des activités offrant la **possibilité d'échanger en dehors du cadre formel** semble s'avérer essentielle au renforcement de la cohésion et de la complicité au sein de l'équipe du conseil municipal.



La **prise en compte des intérêts et des compétences** de chaque membre du conseil dans la répartition des dossiers se révèle un facteur facilitant le maintien d'un climat de travail sain.



Dans certaines municipalités, une **transparence accrue dans les processus de travail et les prises de décision** semble occasionner une diminution des agressions et une augmentation d'un sentiment de sécurité entre élu.e.s, puisque cela réduirait les chances qu'une personne élue s'en prenne à une autre alors que le public observe.

Climat de travail (suite)



Dans certaines municipalités, les relations de travail souffrent encore de **l'influence des stéréotypes de genre** :

- Dans certains cas, les **différents comités ou mandats** sont assignés selon des stéréotypes de genre :
 - Ce qui concerne budget, voirie, agriculture, etc. = Hommes
 - Ce qui concerne arts, loisirs, communautaire, etc. = FemmesCela peut se produire de façon intentionnelle, mais aussi parfois parce que les intérêts et les compétences des personnes élues cadrent avec ces stéréotypes.
- Une différence dans la **crédibilité accordée aux femmes** est observée dans certaines situations, entre autres, quand la dynamique de « Boys club » persiste. Cette problématique peut faire en sorte que certaines élues considèrent avoir plus de **difficulté à faire face aux situations de confrontation** ou de conflit, alors qu'elles perçoivent que les hommes possèdent une plus grande capacité ou une plus grande marge de manœuvre pour naviguer ce type d'échanges. Les élues peuvent craindre également :
 - d'être victime de « **mansplaining** »;
 - d'avoir à lutter pour faire valoir leurs valeurs;
 - de devoir **fournir plus d'efforts** pour prendre leur place et avoir la parole;
 - de **subir des commentaires** désobligeants en raison des efforts fournis pour se faire entendre (« trop émotive », « énervée », « plaignarde », etc.).



Les élues des milieux plus ruraux qui arrivent de l'extérieur semblent parfois rencontrer une forme d'adversité spécifique au milieu dans lequel elles pratiquent la politique municipale. Elles peuvent éprouver de la difficulté à s'intégrer à leur milieu et à obtenir la confiance de la population afin d'avoir une voix.

Épanouissement



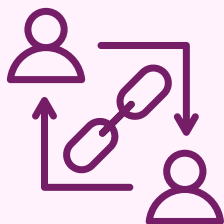
Un mandat en politique municipale comporte un **aspect d'instabilité et d'insécurité pour les jeunes personnes professionnelles**, qui pourraient avoir à repenser complètement leur carrière si elles ne sont pas réélues après un mandat.



Les jeunes professionnelles et professionnels qui désirent faire leurs preuves auprès de leur employeur pourraient hésiter à se lancer en politique municipale par crainte des **risques perçus pour leur développement professionnel** à devoir s'absenter ou demander certaines compensations pour les engagements municipaux.



La concrétisation des projets sur lesquels une personne élue a travaillé longtemps et investi beaucoup d'énergie permet un rayonnement intéressant sur le plan professionnel, mais génère également des **sentiments de fierté, d'accomplissement et de motivation**.



Lorsqu'une dynamique de travail et de collaboration est en place entre les membres du conseil et de l'administration, la chimie de groupe permet aux personnes élues de développer des relations interpersonnelles enrichissantes avec leurs collègues, qui peuvent persister dans le temps.

Rôle de la mairesse/du maire



La mairesse ou le maire d'une municipalité occupe un **rôle primordial** dans la qualité du climat de travail instauré au sein du conseil. Selon plusieurs personnes participantes, la mairesse ou le maire devrait, entre autres :

- **respecter et faire respecter** un code de conduite, insistant sur les notions de savoir-être et de savoir-vivre;
- **définir tôt** les rôles et responsabilités de chacune et chacun relativement aux forces, aux défis et aux intérêts personnels et professionnels respectifs;
- **apprendre à faire confiance**, à faire preuve d'ouverture et de transparence, à communiquer activement;
- **adopter un leadership bienveillant**, reconnaître les forces de chacune et chacun, puis les mettre en valeur;
- **reconnaître l'importance** de la valorisation de son conseil, donner le crédit qui leur revient aux personnes conseillères et leur laisser un espace pour se faire valoir;
- **s'informer/informer** des bonnes pratiques qui ont cours dans les autres municipalités/sa propre municipalité (responsabilité partagée).

Relations avec les médias



Les médias ont un **rôle essentiel** dans l'écosystème de la politique municipale : ils permettent de mettre la lumière sur des enjeux, de susciter des discussions et des débats en collectivité.



Plusieurs considèrent que les médias sont **difficiles d'approche** : les municipalités doivent souvent approcher les médias locaux par elles-mêmes pour obtenir une couverture, alors que les médias régionaux ne se déplacent que pour les plus grosses nouvelles qui ont plus de potentiel de retentissement auprès d'un public plus large.

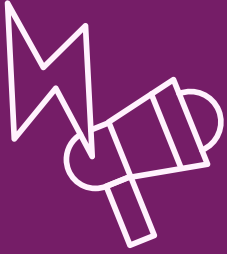


Il apparaît facilitant pour une municipalité d'être en mesure de développer et d'entretenir **un lien durable** avec ses médias locaux afin de réduire les efforts sollicités pour les rejoindre d'une fois à l'autre.



En général, le **cadrage médiatique** réservé à la politique municipale est **plutôt négatif** et donne l'impression à la population qu'il s'agit d'un milieu où les interactions se déroulent toujours dans la confrontation, ce qui peut être **démotivant** pour plusieurs.

Relations avec les médias (suite)



Le cadrage médiatique peut être difficile à contrôler lors du traitement d'une nouvelle. Il existe toujours un **danger que le message que l'on désire véhiculer soit déformé**. En ce sens, certaines personnes dénoncent un certain **sensationalisme** présent dans plusieurs médias.



Un **besoin de formation en relation médias** a été soulevée par certaines personnes élues.



Des **différences perçues** dans le traitement des femmes et des hommes élus par les médias persistent, qu'il s'agisse de la **crédibilité accordée**, des commentaires et observations sur la personne, ou encore de la tolérance aux erreurs.

Canaux de communication



L'utilisation des plateformes de médias sociaux numériques n'est **pas toujours entrevue avec enthousiasme** par les élu.e.s et l'exigence d'entretenir une présence en ligne peut devenir un frein à l'engagement au sein d'un conseil municipal pour certaines personnes. Avoir à vivre avec la crainte d'être victime de médisance et d'incivilité en ligne, tout comme le maintien d'une visibilité requérant des efforts soutenus, **peuvent devenir énergivores** rapidement.



La présence d'une **personne employée en charge des communications** facilite grandement la tâche, entre autres, quand il est question des médias sociaux numériques. Malheureusement, ce ne sont pas toutes les municipalités qui ont accès à une telle ressource, ce qui rend alors la responsabilité plus difficile à gérer.



Pour plusieurs, il peut être plus facile d'assurer une présence en ligne lorsqu'il n'est question que de **relayer l'information** publiée sur la page de la municipalité.



La fréquence de communication, le ton choisi et la diversité des canaux de communication doivent permettre de s'adapter aux habitudes de consommation d'informations et à l'attention limitée d'un public déjà surchargé mentalement. Ces éléments sont perçus comme essentiels pour susciter l'intérêt de la communauté, l'informer et la conscientiser, ce qui peut s'avérer complexe, surtout lorsqu'il n'y a pas de ressources en communication travaillant pour la municipalité.

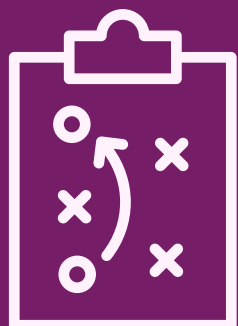
Relations avec la population



Une difficulté persiste en ce qui a trait à **susciter et maintenir un intérêt soutenu de la part de la population** envers les affaires municipales. Bon nombre de personnes participantes rapportent devoir composer avec une **population désengagée, déresponsabilisée, cynique ou surchargée par le rythme de la vie quotidienne**. Cette réalité exige des efforts considérables de la part des personnes élues désirant rejoindre leurs concitoyennes et concitoyens pour les inciter à participer à la vie démocratique de leur communauté.



Il existe un besoin chez les personnes élues d'avoir accès à **des ressources et de l'accompagnement** afin de trouver des pistes de solutions et des moyens créatifs **pour susciter l'engagement** dans leur communauté.



Une **planification stratégique** portant sur les processus de travail et d'organisation menant à la mise en œuvre de projets collectifs, notamment quant à l'assouplissement des protocoles, des manières de faire lors des séances du conseil, aux règles et aux processus de décisions collectives, peut permettre d'apporter des modifications de façon à ce que les processus d'échanges soient **plus au service de la population**. Cela peut faire en sorte de réduire les frustrations ressenties par certaines citoyennes ou certains citoyens.

Relations avec la population



Il est favorable pour les personnes élues de **montrer l'exemple d'une participation respectueuse** aux personnes qui s'intéressent aux activités du conseil, entre autres, en suivant le décorum nécessaire ou en faisant preuve d'une collaboration harmonieuse en **s'éloignant de la dynamique « Clan Oui contre Clan Non »** vis-à-vis l'adoption d'un projet.



Les citoyennes et citoyens qui se présentent à une séance de leur conseil sont généralement présents dans l'intention de défendre un dossier ou de remettre en question une décision prise, ce qui fait en sorte qu'ils sont **parfois tendus ou agités**. Il est donc important de trouver des stratégies pour **les éloigner de la critique** et plutôt les orienter vers l'élaboration de solutions collectives dans l'ouverture et la collaboration.



Dans l'intention d'améliorer les relations avec la population, il est bénéfique pour les personnes élues de trouver une façon de laisser aux citoyennes et citoyens l'**espace de parole adéquat** pour qu'ils s'expriment, notamment en faisant preuve d'**ouverture**, de respect, d'honnêteté et d'**écoute mutuelle**, mais aussi de faire preuve de **transparence** en informant la population à propos des dossiers et des projets en cours, ainsi que de leur avancement.

Relations avec la population



La mairesse ou le maire possède une **influence déterminante** quant aux relations du conseil municipal avec sa population : **sans son intérêt à tisser des liens avec sa communauté**, sa capacité d'écoute, son ouverture, son empathie et ses compétences dans la gestion des rencontres, la relation des élu·es et élus avec leurs concitoyennes et concitoyens risque d'être **plus ardue**.



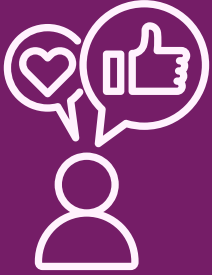
Actuellement, les communications des municipalités à l'intention de leur citoyennes et citoyens semblent généralement contribuer à **éloigner la population des affaires municipales** en raison de leur froideur, leur opacité, leur rigidité et leur herméticité, qui donnent parfois l'impression aux personnes consultant ces écrits de manquer de connaissances pour parvenir à une bonne compréhension de leur contenu.

- En ce sens, un besoin transparaît de **trouver une façon de repenser les communications municipales** en vulgarisant et en illustrant davantage les propos afin de rendre le tout **plus attrayant** aux yeux de la population.



Se rendre visible comme personne élue en étant présente aux événements et activités organisés par la municipalité contribue à entretenir de bonnes relations avec la population et à être perçue comme accessible.

Relations avec la population



Le caractère **primordial** de **mettre de l'avant les bons coups des élues et élus** dans la municipalité a été reconnu à plusieurs reprises comme une piste de solution, notamment pour contribuer à modifier le cadrage négatif qui afflige la politique municipale, en plus de démystifier les rôles des élues et élus municipaux et de déconstruire les préjugés populaires.



Plusieurs personnes ont des **perceptions erronées**, et parfois négatives, relativement aux **rôles et aux conditions des personnes élues** : à propos de leurs revenus, de la portée et des limites de leurs pouvoirs, de leurs champs d'action possibles, du fonctionnement du budget, des compétences requises, de l'ambiance de travail négative au sein d'un conseil municipal, etc.

- En ce sens, une certaine **transparence** en ce qui a trait aux **tâches des élues et élus** peut faciliter une meilleure compréhension citoyenne.
- De façon générale, il serait bénéfique d'avoir **accès à de la formation** pour mieux connaître les rôles de mairesse ou maire, de conseillère ou conseiller municipal et des employées ou employés administratifs de l'équipe municipale, et ce, avant même d'être élu.e, ce qui pourrait favoriser un plus grand engagement citoyen et une volonté pour certaines personnes de porter leur candidature.



En ruralité, certaines personnes élues perçoivent que les **règles qui encadrent la conduite des élues et élus** rendent plus difficile le fait d'être activement membre d'une communauté. Ces règles auraient pour effet d'isoler les élues et élus, de les limiter dans leurs possibilités d'interagir avec leurs concitoyennes et concitoyens, freinant leur volonté de s'impliquer en politique municipale.

Connaissances préalables



Beaucoup d'élues et d'élus municipaux n'ont que **peu de connaissances** (ou même, aucune connaissance) à propos du fonctionnement d'un conseil municipal, des principaux rôles et responsabilités d'une personne élue, des processus de travail et de collaboration interne, du temps d'implication, du vocabulaire technique employé, etc., **préalablement à leur entrée en poste**. Cela peut constituer un frein à la participation à la vie municipale.



Certaines personnes ont trouvé diverses façons d'**acquérir des connaissances avant de s'impliquer** en politique municipale : participer à des séances du conseil, discuter avec des personnes anciennement élues pour en savoir plus sur le rôle et les compétences à avoir, s'impliquer dans un comité citoyen, etc.



Plusieurs personnes **ignorent les opportunités d'implication** au sein de leur conseil municipal qui s'offrent à elles. Il est parfois nécessaire de trouver une façon de recruter en face-à-face les personnes qui seraient intéressées et intéressantes à remplir ces fonctions.



Les personnes désireuses de se lancer en politique municipale manquent parfois de **soutien dans l'organisation de leur campagne électorale**, ce qui peut être intimidant.

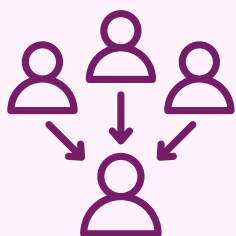


Il peut s'avérer fort utile d'avoir accès à des **personnes alliées** au sein de son conseil, de l'aide extérieure, des ressources pour **faciliter l'entrée en poste** et la prise de connaissance des dossiers

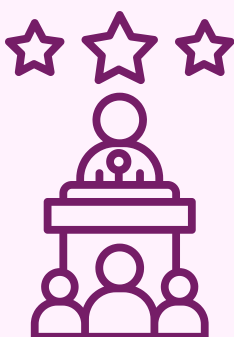
Perception des compétences requises



Plusieurs personnes, souvent des femmes, sont freinées dans leur envie de s'impliquer par le **syndrome de l'imposteur** (manque de confiance en soi, en ses capacités). Elles peuvent avoir l'impression que les individus qui prennent le plus de place dans le conseil ont plus de connaissances et de compétences et donc qu'ils méritent de prendre plus de place.



Le fait d'avoir accès à une **meilleure représentativité** est pour plusieurs personnes rencontrées un facteur de motivation à l'implication en politique municipale. En étant témoin de personnes qui nous ressemblent remplir les fonctions d'élu.e municipal.e et s'épanouir dans ce milieu professionnel, cela prouve ainsi que l'engagement est réalisable tout en permettant de remettre en perspective les idées préconçues quant aux compétences à détenir. Des **modèles féminins forts** peuvent **inspirer plus de femmes** à se lancer en politique municipale, et peut d'ailleurs s'agir d'une bonne illustration du fait que la conciliation travail-famille-vie politique est possible.



Certaines personnes craignent de ne pas détenir les compétences requises lorsqu'il est question de gérer le fait de devenir une **personnalité publique**, notamment lorsqu'il est question de composer avec des incivilités et des hostilités sur le terrain et en ligne. Certaines craignent de perdre ou de sacrifier au passage une partie de leur identité personnelle privée.

Attrait de la position pour les futur.e.s candidat.e.s



Il serait bénéfique de mieux faire connaître les avantages des implications en politique municipale pour le développement professionnel : l'acquisition de connaissances, de compétences et d'un important réseau de contacts est transférable dans d'autres contextes professionnels, ce qui peut possiblement mener à des opportunités d'avancement.



L'implication en politique municipale permet de nourrir un sentiment d'utilité et d'accomplissement en mettant de l'avant le fait de faire une différence, de faire changer les choses dans sa communauté à travers l'avancement des dossiers et des projets.



L'implication en politique municipale permet d'alimenter le sentiment d'attachement à sa communauté.



L'implication en politique municipale permet d'apprendre à mieux se connaître, autant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.

Mention spéciale

L'équipe de PEPINES tient à remercier tout particulièrement le ministère Femmes et Égalité des genres Canada pour son soutien financier dans la réalisation du projet Les Élu.e.s en action. Sans ce précieux coup de main, il n'aurait pas été possible d'aller à la rencontre des élues à travers les MRC de l'Estrie, ni d'entrevoir la mise sur pied d'un Réseau pour venir en aide aux personnes élues et aux futures personnes élues en politique municipale en Estrie.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada 

© 2025 Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale. Tous droits réservés.

Ce document est protégé par les lois sur le droit d'auteur. Toute reproduction, distribution ou utilisation non autorisée de ce document, en tout ou en partie, est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Nicole Charette, directrice générale de PEPINES.

“

La politique municipale, ça peut être très beau : des femmes et des hommes de cœur qui travaillent ensemble pour leur communauté.

LES ÉLU·E·S en action

PEPINES

Pouvoir . Politique . Participation