

# PORTRAIT DE LA CAPITALE-NATIONALE ET SES RÉGIONS !



**ANNE MARIE ASMAR**

Étudiante finissante en maîtrise à l'Université Laval et  
Chargée de projet au Réseau

**LISE PILOTE**

Coordonnatrice  
Réseau femmes et politique municipale  
de la Capitale-Nationale



Notre réseau souhaite comprendre la manière dont les femmes se sentent concernées ou mobilisées par les pratiques démocratiques et dans une même optique les réformes de ces dernières, nous avons senti le besoin de se doter d'un portrait actuel de la région de la Capitale-Nationale en réalisant une recherche statistique. Nous visions une plus grande représentation des femmes au sein des comités consultatifs, des conseils de quartier, des conseils d'administration ou même dans les conseils municipaux. Nous appuierons notre démarche d'inclusion des femmes sur des données récentes. Ces données statistiques inspirent nos actions et représentent tout le territoire couvert par notre démarche à savoir les six MRC et l'Agglomération de Québec. Nous avons aussi bonifié cette recherche par une étude par sondages qui nous permet de mieux comprendre et d'identifier les éléments porteurs à considérer au moment de réaliser nos projets pilotes de démystification du rôle d'élue municipale. Dans les prochaines pages, nous faisons état de ces données recueillies et nous vous y présentons notre analyse et faisons un survol des éléments qui inspireront la suite des choses.

## Réalités différentes entre Québec, les grandes villes et les municipalités en région

Une différence marquante existe entre les réalités des acteurs municipaux de la région de la Capitale-Nationale en fonction de leur situation géographique. En effet, nous avons constaté que les vécus diffèrent grandement entre les grands centres, l'Agglomération de Québec et les six MRC. Dans ce texte, nous faisons état de notre démarche de recherche et de notre réflexion pour rejoindre davantage les femmes issues de la diversité, sinon pour mieux comprendre leurs intérêts et identifier leurs besoins en représentation sur le plan des dossiers de leur quartier et de leur municipalité.

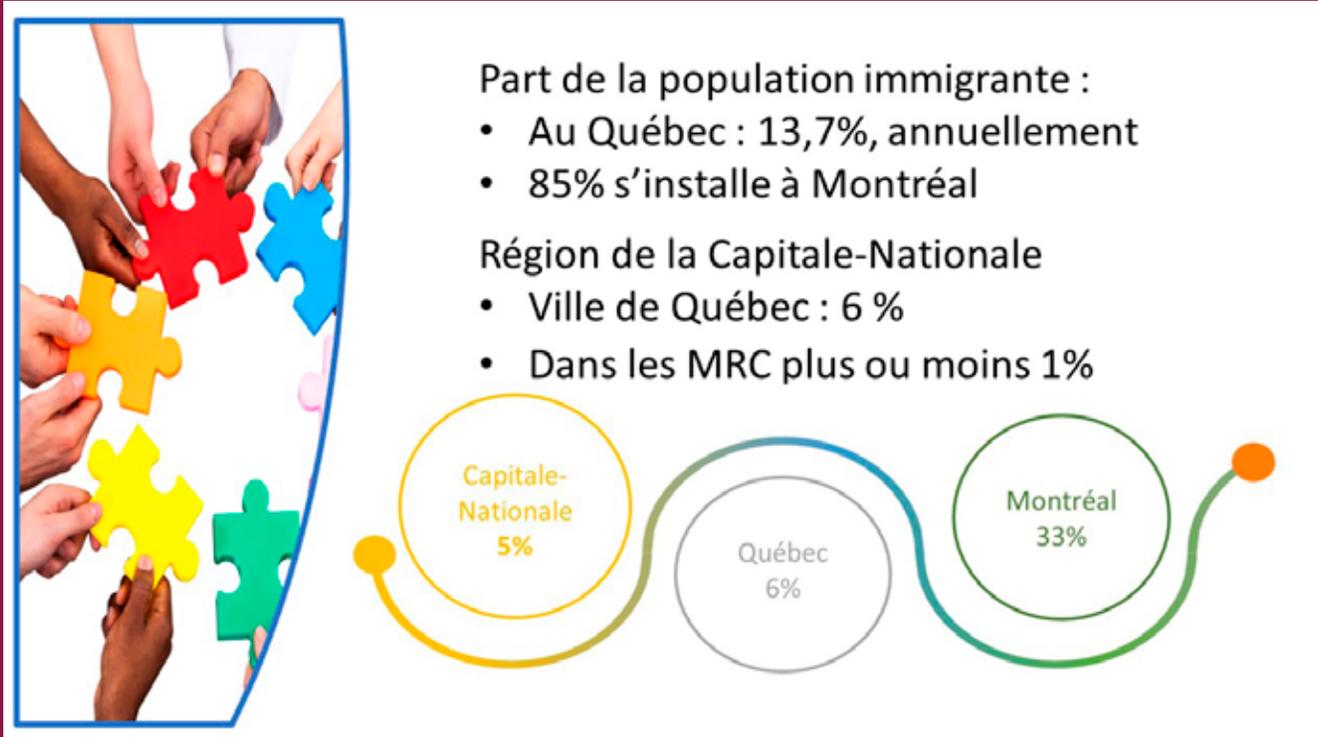
## Retour sur les notions à prendre en compte

L'inclusion consiste à mettre en place, par des actions et des prises de décision, un environnement où toutes les personnes sont respectées en tant qu'individu. Les citoyen.nes doivent être considérées équitablement, et avoir accès aux mêmes possibilités que tous les membres de la communauté. Aussi, nous sommes conscients, lorsqu'on parle d'inclusion et de diversité, qu'il existe plusieurs catégories de personnes vivant de l'exclusion et faisant face à des situations qui rendent leur participation plus difficile dans leur municipalité; et ce, à cause de leur âge, de leur genre,

de leur orientation sexuelle, de la langue, de l'ethnicité, de la situation de handicap, de la situation socioéconomique, etc.

Pour ce projet, nous avons fait le choix d'opter pour une plus grande parité, car nous partons du principe que ce qui est bon pour les femmes l'est aussi pour tous les autres individus. Pour favoriser l'inclusion, il faudrait que les diverses communautés existantes dans nos municipalités travaillent ensemble pour se donner une ville qui leur ressemble et les rassemble. Mais en région, la problématique est différente, car la communauté est plus uniforme sur le plan des origines, de la langue et de la culture. C'est en misant sur la parité et non pas sur les disparités que nous allons nuancer nos démarches considérant que la problématique est moins liée à l'immigration, mais davantage aux absentes des milieux décisionnels que sont les jeunes femmes et mères de famille par exemple. Aussi, les motivations à l'implication sont aussi tributaires de l'occupation professionnelle des femmes qui doivent répondre à leurs obligations familiales et financières. Donc, les revenus et l'occupation professionnelle des femmes seront abordés pour mieux comprendre et identifier les solutions pouvant favoriser leur participation à nos projets pilotes de l'hiver 2023.

Sur le plan de l'immigration, avec un taux d'immigrants de 6 %, la région de la Capitale-Nationale ressent très peu les impacts comparés à la région de Montréal et ses 32 % d'immigrants et du Québec avec 36,4 %. Le flux migratoire favorise la métropole et la région de Montréal qui accueillent la majorité des immigrant.e.s internationaux, 77,6 %. Aussi, la région de Montréal compte plusieurs groupes de femmes issues de la diversité qui sont très actifs. Bien que la Capitale-Nationale représente le 2e pôle d'attraction pour les immigrant.e.s internationaux, les groupes ethniques sont moins visibles.



C'est pourquoi dans l'agglomération de Québec, nous misons sur une participation accrue des immigrantes et minorités visibles. Leur présence est plus significative qu'en région où nous axerons nos visées d'inclusion sur d'autres formes d'exclusion de femmes qui mériteraient d'être davantage présentes au sein de l'appareil consultatif municipal. Dans ce texte, vous trouverez plus de détails sur nos sources et les résultats des données recueillies expliquant le choix des éléments qui seront considérés pour la construction et la planification de nos deux projets-pilotes, considérant notre désir de favoriser une plus grande participation des femmes en considérant les divers freins à leur implication et participation citoyenne :

1. Portrait de la gouvernance – Région de la Capitale-Nationale;
2. Portrait de l'immigration – Région de la Capitale-Nationale;
3. Revenu et démographie selon l'âge;
4. Occupation des femmes – Métiers et professions;
5. Groupes communautaires

## 1 - Portrait de la Gouvernance, région de la Capitale-Nationale

Sur le plan de la gouvernance, la performance des femmes de la région de la Capitale-Nationale aux élections municipales de 2021 est similaire à celle du reste du Québec avec 38 % de conseillères et 35% d'élues pour 38,5 % et 36,40 % au Québec. Cependant, sur le plan de la mairie, la région de la Capitale-Nationale performe beaucoup moins avec de 9,6 % avec le reste du Québec, 23,6 %. Pour le total d'élues, la grande performance de la Ville de Québec avec ses 12 conseillères a un effet sur la performance globale de l'Agglomération de Québec et de la région, nous pouvons constater qu'en région la performance des femmes élues est moindre que dans le grand centre. Notre constat de devoir aborder la diversité différemment hors de l'Agglomération de Québec rejoint celui d'une analyse faite par le Groupe Femmes Politique et Démocratie (GFPD) qui a démontré et dévoilé dans le cadre du colloque, Parité et démocratie au municipal : l'une ne va pas sans l'autre!, tenu en mai 2022, qu'un écart significatif existait entre la performance des grandes villes versus les municipalités en région, soit 35,8 % pour les municipalités de moins de 5 000 pour 50,8 % pour les villes de 100 000 et plus.

### Bilan des élections 2021 – Région de la Capitale-Nationale

	Agglomération			MRC de la région			Grand total Région de la Capitale-Nationale		
	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F
Maire (Mairesse) (57)	3	0	100% 0%	46	8	85% 15%	49	8	86% 14%
Conseillers-conseillère (351)	16	17	48% 52%	201	117	63% 37%	217	134	62% 38%
<b>Total élu(e)s (408)</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>53% 47%</b>	<b>247</b>	<b>125</b>	<b>66% 34%</b>	<b>266</b>	<b>142</b>	<b>65% 35%</b>

### FAVORISER UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION ET INCLUSION DES FEMMES AU MUNICIPAL

Devant ce portrait de la situation, nous confirmons la nécessité de favoriser une plus grande inclusion des femmes dans le milieu municipal pour éventuellement semer des graines en les initiant à l'appareil consultatif en place : les conseils de quartier du côté de l'Agglomération de Québec et les conseils municipaux des MRC. Nous tenterons aussi de démystifier les rôles des élu.e.s et celui de leur entourage par l'organisation d'une série d'activités en marge d'un conseil municipal.



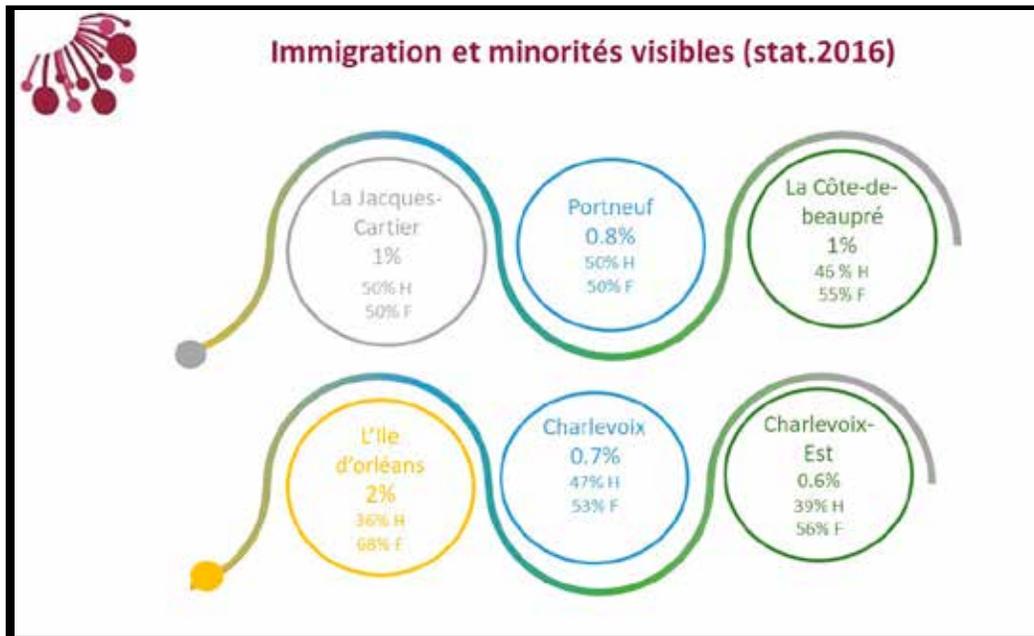
### La gouvernance – résultats des élections 2021

#### Total des élu.e.s



## 2 - Portrait immigration – Région de la Capitale-Nationale

Avec ses 42 165 immigrants qui représentent à peine 6 % de sa population, la région de la Capitale-Nationale ressent moins l'effet de cette immigration sur ses communautés. Selon un barème de recherches universitaires pour avoir un impact significatif, il faudrait qu'une région ou une ville accueille un taux minimum de 10 % d'immigrants. Donc la région de la Capitale-Nationale étant au-deçà de ce pourcentage, l'impact de cette présence immigrante n'est pas facilement perceptible. Sur le plan des origines, on constate qu'en région l'immigration est non visible par la présence plus que majoritaire de gens qui partagent la même langue avec très peu de minorités visibles. De son côté, l'Agglomération de Québec se démarque davantage sur le plan de l'immigration en accueillant un plus grand nombre d'immigrants, dépassant la performance de la région de la Capitale-Nationale avec 7 %, incluant une présence plus importante de personnes d'ethnicités diverses.



### Une démarche d'inclusion adaptée entre la grande ville et les régions

Dans le cadre de notre recherche pour l'atteinte d'une plus grande inclusion des femmes issues des minorités visibles et des groupes moins représentés, nous adapterons notre démarche à deux situations pour favoriser une plus grande inclusion des femmes issues de minorités visibles ou de groupes moins présents, notre démarche sera adaptée à ces deux situations.

1. Dans l'agglomération de Québec, nous considérerons dans le recrutement de participantes davantage les immigrantes, minorités visibles, car leur présence est plus importante qu'en région. Plus particulièrement dans la Ville de Québec, une analyse de la présence d'immigrants par quartier guidera nos choix d'activités sur le terrain.
2. En région, pour les six MRC, sur le plan de l'immigration, le taux demeure très faible et les impacts moins significatifs. Nous n'axerons pas notre démarche sur l'immigration, mais sur une analyse globale de la diversité considérant davantage les femmes confrontées à la pauvreté, les jeunes, et les aînées qui vivent de l'exclusion ou de l'isolement. La minorité visible est très faible et sur le plan linguistique, le français demeure incontournable. Donc, en ce sens, nous aborderons, malgré tout, les thèmes de la diversité avec en tête davantage l'idée de recrutement de la main-d'œuvre pour se préparer dans l'éventualité de pouvoir accueillir plus de nouveaux arrivants dans les régions.

## 3 - Revenu et démographie selon l'âge

La pauvreté est un des facteurs importants d'exclusion et d'isolement des femmes dans diverses sphères de la société. Deux groupes sont sous-représentés en fonction de leur âge et faible revenu : les jeunes et les aînées, considérant aussi leur faible présence à des niveaux décisionnels, nous souhaitons miser sur ces deux cibles pour favoriser une plus grande participation de femmes à nos projets-pilotes à venir. Les femmes en Capitale-Nationale gagnent annuellement 7 000 \$ de moins que le salaire médian total et près de 14 000 \$ de moins que le salaire médian des hommes de la région. Les jeunes femmes (25-34 ans) et les aînées (55-64 ans) sont aussi celles dont les revenus sont beaucoup moins si on se fie au revenu médian par groupe d'âge.

Revenu d'emploi médian, selon le groupe d'âge, par MRC (2019)



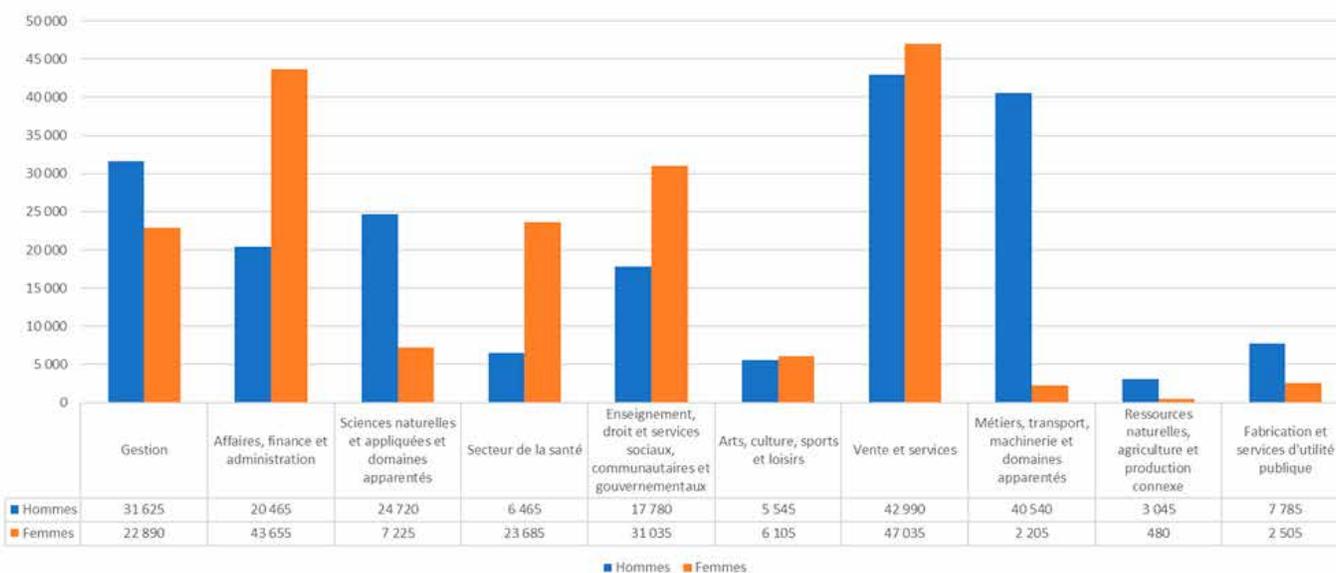
### Un renforcement de la contribution des femmes souhaitée

En tentant de rejoindre et d'impliquer davantage les femmes, nous pourrions les sensibiliser à l'importance de leur contribution par leur vision différente des besoins dans leur communauté.

## 4 - Occupation des femmes – Métiers et professions

Sur le territoire de la Capitale-Nationale, avec une petite variante du côté de l'Agglomération de Québec pour l'administration publique et ses emplois de fonctionnaires, les femmes œuvrent principalement pour les soins de santé et assistance sociale, le commerce de détail, les services d'enseignement, les services d'hébergement et de restauration. Tous des secteurs d'emplois qui représentent beaucoup les notions du « Care ».

Type d'emploi - Hommes versus femmes



Précisons, que la crise sanitaire de la COVID-19 et ses impacts ont creusé les inégalités déjà existantes dont souffrent les femmes dans tous les domaines, de la santé à l'économie, en passant par la sécurité et la protection sociale. Les femmes ont été très mobilisées et présentes pour prendre soin des malades et combattre le coronavirus. Affectées selon leurs occupations, métiers et professions, les secteurs d'emploi touchés par la pandémie ont rendu les femmes (dont plusieurs ont été privées de leur gagne-pain), plus susceptibles de sombrer dans la pauvreté.

La charge de travail des femmes et la charge mentale liées à leurs emplois et revenus sont davantage affectées. Les femmes doivent plus souvent conjuguer avec les nombreuses responsabilités professionnelles et familiales, en exemple, la conciliation de la scolarisation à la maison des enfants, pour les mères monoparentales. Le travail invisible, tel que la gestion de l'horaire familial, les tâches domestiques, le soutien aux proches, n'a fait qu'augmenter en temps de pandémie et en confinement pour les femmes. Si nous souhaitons favoriser leur implication à des niveaux décisionnels au municipal, il faut prendre en considération le poids de leur occupation quotidienne puisque souvent le rôle d'élue ou de membres de comités consultatifs rime avec le double sinon le triple emploi du temps entre la charge familiale, le vrai gagne-pain et le travail de représentation.

**CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE: LA MEILLEURE SOLUTION ACTUELLEMENT POUR FAVORISER L'IMPLICATION DES FEMMES.**

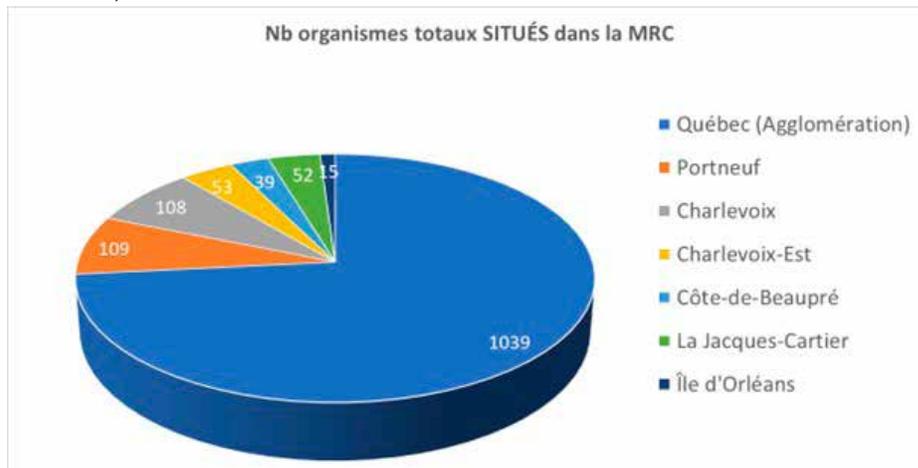
Comme une relation d'aide, familiale ou professionnelle, le CARE désigne tout à la fois l'activité de soin à une personne qui en dépend et le souci de la réception de ce soin, sa singularité résidant dans cette combinaison affûtée de compétences techniques et émotionnelles.

Le domaine du « Care » est un terme qui est à la fois un verbe d'action signifiant « s'occuper de », « faire attention », « prendre soin », « se soucier de » et un substantif qui pourrait, selon les contextes, être compris par soin, attention, sollicitude, se sentir concernée. Basé sur des notions de devoir, plutôt masculines, et des notions de relations humaines, plus féminines, le « Care » intègre la proximité et l'expérience. Il est davantage question de vulnérabilité, de sensibilité et de lien social. Prendre en considération ces notions dans notre démarche, nous permet de convaincre les femmes que l'implication « politique » est faisable et tout aussi enrichissante. Nous souhaitons démontrer aux femmes que leur présence en politique favorise le développement de notre société et dans une même perspective la déconstruction de la conception masculine qui en est faite. Bien entendu, il faut revoir et miser encore plus sur une conciliation-travail famille plus équitable dans tous les secteurs d'activités et d'emploi.

### 5 - Groupes communautaires

Considérant la nécessité de prendre en compte les besoins d'un plus grand nombre de citoyen.ne.s, certains élu.e.s ont affirmé entretenir une relation étroite avec les organismes et les groupes communautaires de leur municipalité. Leur appui et participation au développement et à l'offre de service dans nos communautés demeurent au cœur de la réussite de toute démarche d'inclusion. Reconnaisant leur apport et considérant leurs demandes de financement, d'appui et de pressions politiques requises pour développer de nouveaux services, la présence et le travail de ces groupes sur le terrain répondent directement aux besoins de la communauté. Selon la banque de ressources Québec 211, un répertoire de références citoyennes vers les ressources communautaires, publiques et parapubliques proches de chez eux, on décompte 1415\* organismes communautaires (incluant les organismes gouvernementaux), dont une grande majorité (73%) est établie dans l'agglomération de Québec (1039 organismes).

Pour nos démarches et analyses, nous avons identifié et répertorié 79 organisations communautaires excluant les services gouvernementaux desservant la région de la Capitale-Nationale qui travaillent avec différents publics en lien avec notre recherche sur l'inclusion. En effet, ces organismes s'adressent à des publics variés touchant la diversité à savoir les personnes vivant avec un handicap, les personnes immigrantes et celles appartenant à des communautés culturelles, les aîné.e.s, les jeunes et les personnes issues des communautés autochtones, entre autres.



## Conclusion de ce bilan et la suite des choses

Notre idée de départ étant de « repenser la participation citoyenne pour accroître l'implication et l'inclusion sociale des femmes dans nos municipalités », nécessitait de se doter d'un portrait récent du territoire, faisant ressortir les différentes réalités sur le terrain. À ces données, s'ajoutera l'analyse des résultats de notre enquête exploratoire par questionnaires (auprès du milieu municipal et des groupes communautaires) qui permettra une meilleure compréhension du système politique au municipal, de son fonctionnement et de son appareil consultatif.

Nous tenterons de mieux cerner les obstacles systémiques pouvant nuire à l'implication des femmes, dans toute leur diversité, à ces niveaux décisionnels. En s'inspirant de l'analyse de ces données et considérant nos constats, nous appuierons notre démarche sur des données actuelles menant à la réalisation de nos deux projets-pilotes. Répondant à des réalités différentes, entre les grands centres, les villes et les municipalités en région, nous espérons être mieux informées pour aller à la rencontre des femmes qui pourraient être intéressées par la politique municipale et, dans une même optique, à s'impliquer dans leur municipalité.

## Quelques mots sur les projets-pilotes à venir

Avec pour but de démystifier le fonctionnement, les procédures d'un conseil municipal ainsi que le rôle des élu.e.s à différents niveaux du conseil (membres du comité exécutif, présidente de comités ad hoc, etc.), le Réseau souhaite valoriser le rôle du citoyen.ne, faisant valoir l'importance de la participation citoyenne aux activités démocratiques de leur communauté. Pour cela, nous réaliserons deux projets pilotes qui regrouperont des femmes des divers milieux sociaux et origines afin de réaliser des ateliers d'initiation à la consultation publique au niveau politique municipale par des ateliers d'échanges, d'information et de formation. Tout cela dans le but de favoriser l'inclusion et une mixité du vécu, teintées par la diversité du tissu social de nos communautés. Du côté de Québec, le projet sera fait en collaboration avec les conseils de quartiers tandis que du côté des régions environnantes, pour le deuxième projet, nous souhaitons que ce soit fait en collaboration avec les six MRC de notre territoire.

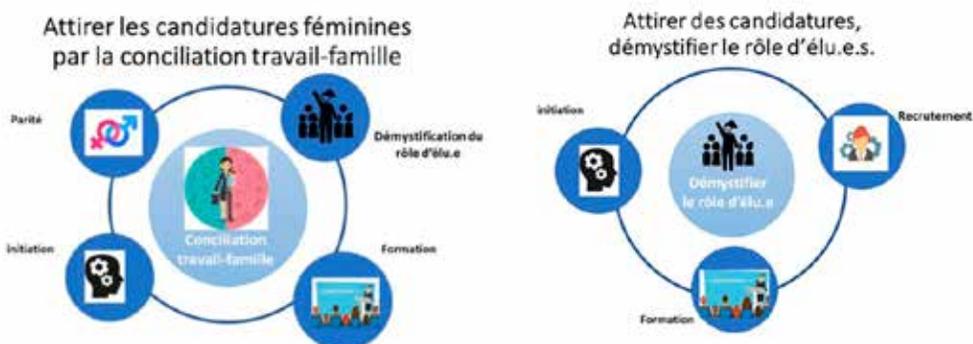
Tout en considérant les différences et la diversité, ces deux projets auront pour objectif de favoriser la participation citoyenne dans le but de sensibiliser les femmes à leur apport au sein des municipalités, reconnaître leur force et les avantages de participer à la vie politique municipale, démystifier le fonctionnement, les procédures d'un conseil municipal ainsi que le rôle des élu.e.s pour valoriser le rôle du citoyen et l'importance de la participation citoyenne aux activités démocratiques de leur communauté.

## Six grands thèmes qui ressortent de notre démarche et rencontres avec les MRC

À la lumière de notre démarche par sondage et rencontres avec les MRC et élu.e.s, voici six grands thèmes qu'on vous propose d'aborder ou d'inclure dans les réflexions durant vos ateliers d'échanges :

1. Démystifier le rôle d'élues permettrait une plus grande conscientisation, l'appréciation et la participation citoyennes, en particulier celles de femmes. (définition des rôles et de l'appareil municipal – grands dossiers sociaux et politiques – mode de communication et relation avec les organismes communautaires et les citoyens – faire valoir l'apport de femmes, la nécessité d'avoir une vision féminine autour de la table des élu.e.s)

### Les efforts à déployer pour assurer la diversité au sein du conseil municipal



Selon les participant.e.s à notre étude par sondage, pour attirer les candidatures féminines, il faudrait miser sur la conciliation travail-famille, 25% soutiennent que c'est l'une des mesures les plus adoptées par les municipalités qui pourrait favoriser l'augmentation des candidatures féminines. La démystification du rôle d'élue.e.s, la formation et l'initiation permettraient peut-être de convaincre davantage les femmes et atteindre la parité? Cela passe par des formations et une initiation à la politique ainsi qu'un recrutement. Il faut d'abord : intéresser les gens à la politique municipale afin d'en assurer la relève; accroître la candidature des femmes, l'initiation et la formation demeurent importantes pour permettre aux personnes issues de la diversité de mieux cerner les enjeux liés à la politique municipale.

2. La conciliation travail-famille est un incontournable pour atteindre la parité au sein de conseil de ville, favoriser l'implication citoyenne et faciliter le recrutement grâce à la formation et à l'initiation des femmes à l'appareil consultatif municipal. Attention, pas seulement la mère et les enfants, mais la fille, sa mère et son père (les femmes sont aussi les proches-aidantes). Les femmes ont sur leurs épaules : la famille, les parents, leur vrai job (gagne-pain) et le rôle d'élue ou de bénévole à assurer. Les municipalités ont exprimé à 25 % que la conciliation travail-famille / vie politique est une mesure incitative d'inclusion incontournable comme la Municipalité amie des aîné.e.s - MADA (84%) et la politique familiale (74%).
3. La communication : Maintenir et favoriser les dialogues et les communications auprès de citoyen.ne.s, visant l'atteinte des objectifs d'inclusion et la reconnaissance des groupes communautaires et les minorités à considérer. Les groupes communautaires favorisent le contact direct avec les élu.e.s. Beaucoup de femmes sont actives dans le communautaire (directrices et bénévoles) comme porteuses de dossiers... c'est par des communications aux noms des groupes qu'elles représentent qu'elles entrent souvent dans l'arène politique.
4. Image publique et proximité des élu.e.s avec les citoyen.ne.s : ce n'est pas linéaire – la relation est bonne et mauvaise. Il faut briser l'image publique de la politique qui a mauvaise presse. La politique est souvent perçue comme du chialage, l'impact des médias sociaux sur l'image publique personnelle pèse (harcèlement, violence verbale, écrite et physique, etc.) comment aller au-delà de cela, comment gérer la relation sur le terrain (la proximité des élu.e.s. citoyen.ne.s en région versus la situation différente dans les grandes villes). Plus forte exposition en région. Médiatisation des femmes et l'image politique des femmes sont plus sévères - beaucoup d'intolérance envers les femmes versus les hommes (exemples Marois et Dorion).
5. Omniprésente dans nos constats, la difficulté de recrutement, face à la pénurie de la main-d'œuvre, conjuguée aux moyens financiers et aux ressources humaines limitées des municipalités, ralentirait l'atteinte de la diversité au sein des MRC et municipalités. Rémunération des élu.e.s non attrayante dans les régions versus surcharge de travail, versus le coût humain et familial de devenir une personnalité publique.
6. Parité, équité et diversité, une plus grande inclusion reposerait sur une collaboration accrue avec les groupes communautaires pour bénéficier de leurs ressources et de leur expertise. Les municipalités fournissent des efforts en fonction de leur moyen, de leurs ressources financières et humaines. Ce que l'on vise dans un premier temps c'est l'atteinte de la parité, l'augmentation des candidatures féminines et de la rétention des femmes au municipal. Dans l'avenir, nous visons l'intégration d'une plus grande diversité au sein des conseils municipaux (personnes vivant en situation d'handicap, minorités visibles, autochtones, et autres, etc.).

## La représentativité et diversité souhaitée



Toujours selon les participant.e.s à notre étude par sondage, les municipalités considèrent comme essentiel l'enjeu de la diversité au sein de leur équipe et de leur administration (72%). Les répondants affirment que la composition de leur équipe est représentative de la diversité de leurs citoyens (63%) et que la représentativité des femmes au sein de leur équipe est supérieure ou égale aux hommes (61%). Si on se réfère à ce graphique, face à la pénurie de main-d'œuvre et au manque de personnel, le recrutement est au cœur des avenues d'inclusion, cependant, la compétence demeure un critère principal, malgré un désir d'égalité et d'équité, considérant les moyens parfois très limités de municipalités. Selon nos répondants, il faut communiquer, sensibiliser, consulter et mettre en place des comités consultatifs, car selon eux cela passe par la communication et la collaboration. Au-delà des tribunes utilisées, les organismes souhaitent être plus consultés et qu'on ait davantage recours à leur expertise afin de pouvoir cerner leurs besoins et participer davantage au développement de la municipalité.