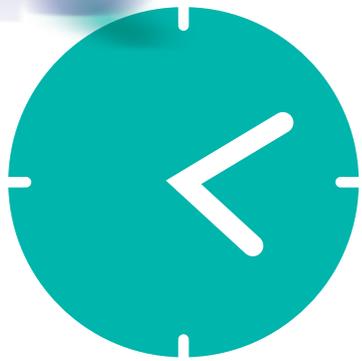


LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

UN DÉFI DE TAILLE POUR LES ÉLU.ES DE MONTRÉAL



Cet avis a été adopté par les membres du Conseil des Montréalaises lors de l'assemblée régulière tenue le 25 janvier 2017 et déposé au conseil municipal de la Ville de Montréal.

COMITÉ DE TRAVAIL

Lyndsay Daudier, Sharon Hackett, Aurélie Lebrun, Mireille Paquet, Ghislaine Sathoud

RECHERCHE AUPRÈS DES ÉLU.ES

Diane-Gabrielle Tremblay, Arnaud Scaillerez, Laurent Sauvage

RECHERCHE ET RÉDACTION

Aurélie Lebrun, Mireille Paquet, Guylaine Poirier

COORDINATION

Guylaine Poirier

RÉVISION LINGUISTIQUE

Louise-Andrée Lauzière

CONCEPTION ET RÉALISATION GRAPHIQUES

RouleauPaquin.com

Avril 2017

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-7647-1513-0 – Imprimé français
978-2-7647-1514-7 – PDF français

CONSEIL DES MONTRÉALAISES

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424
Montréal (Québec) H3A 1X6
Téléphone : 514 868-5809

conseildesmontrealaises@ville.montreal.qc.ca
ville.montreal.qc.ca/conseildesmontrealaises

 [conseildesmontrealaises](https://www.facebook.com/conseildesmontrealaises)

 [C_Montrealaises](https://twitter.com/C_Montrealaises)

REMERCIEMENTS

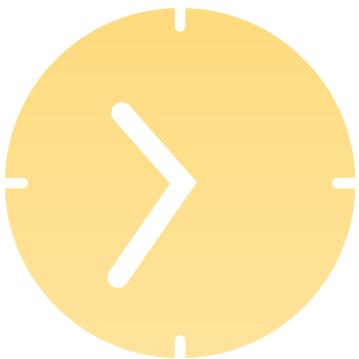
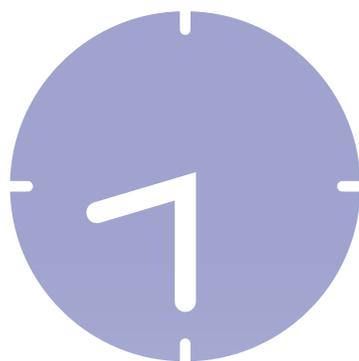
Le Conseil des Montréalaises tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à cette démarche. Sans leur temps et leur parole, cet avis n'aurait pas été possible.

Les élu.es, les anciennes élues et les femmes intéressées par la politique municipale qui ont participé aux groupes de discussion et aux entretiens individuels.

Madame Manon Gauthier, membre du comité exécutif, responsable notamment du dossier du statut de la femme, monsieur Lionel Perez, membre du comité exécutif et responsable du comité de travail sur la conciliation travail-famille des élu.es ainsi que monsieur Frantz Benjamin, président du conseil municipal et président de la Commission de la présidence du conseil.

Madame Diane-Gabrielle Tremblay, professeure titulaire au département économie et gestion et directrice de l'ARUC (Alliance de recherche université-communauté) sur la gestion des âges et des temps sociaux, École des sciences de l'administration, TELUQ ainsi que messieurs Arnaud Scaillerez et Laurent Sauvage pour la recherche auprès des élu.es.

Les membres du comité recherche, particulièrement Mireille Paquet et Aurélie Lebrun, qui ont consacré temps et énergie à l'écriture de cet avis.



LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

UN DÉFI DE TAILLE POUR LES ÉLU.ES DE MONTRÉAL

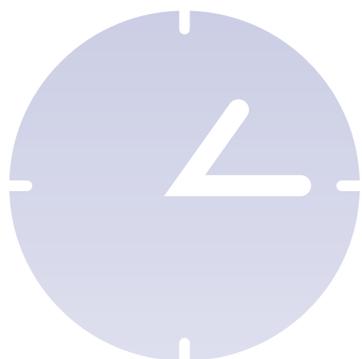


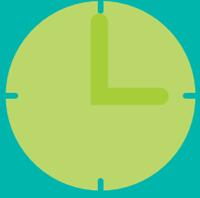
TABLE DES MATIÈRES

	PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES	3
	INTRODUCTION	4
1	LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : DÉFINITIONS	6
2	MÉTHODOLOGIE	10
3	LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FONCTION D'ÉLU.E : DES LIMITES POUR PLUSIEURS FEMMES ÉLUES DANS LEUR CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL	12
4	CONCILIER FAMILLE ET TRAVAIL : DES STRATÉGIES DIFFÉRENCIÉES	22
5	LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : CHANGER LE MILIEU ET LES MENTALITÉS	26
6	DES MESURES SYSTÉMIQUES POUR RÉFORMER L'ORGANISATION DU TRAVAIL D'ÉLU.E	30
7	VERS DE MEILLEURES PRATIQUES	34
8	RECOMMANDATIONS	38
	CONCLUSION	42
	ANNEXE I	44
	ANNEXE II	45
	ANNEXE III	46
	ANNEXE IV	48
	BIBLIOGRAPHIE	50

PRÉSENTATION DU CONSEIL DES MONTRÉALAISES

Créé en 2004, le Conseil des Montréalaises (CM) est composé de quinze femmes bénévoles représentant la diversité des Montréalaises. Il agit en tant qu'assemblée consultative, à la demande du conseil municipal de la Ville de Montréal ou de sa propre initiative, auprès de l'administration municipale en ce qui a trait à la condition féminine et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il utilise l'analyse féministe intersectionnelle des enjeux pour appréhender les réalités vécues par les Montréalaises.





INTRODUCTION

Dès sa création, le Conseil des Montréalaises a envisagé ses travaux autour de trois grands axes : les conditions de vie des Montréalaises, les conditions de travail des femmes à l'emploi de la Ville de Montréal et la gouvernance en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La question de la conciliation famille-travail est apparue comme un enjeu fondamental lors de la recherche sur l'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville, qui a mené à un avis important en 2008.

Cette difficile conciliation avait alors été considérée comme un obstacle majeur dans la vie professionnelle des femmes. En 2013, cet enjeu ressortait à nouveau dans une enquête réalisée auprès des personnes occupant des emplois de col bleu, particulièrement pour les femmes, dont les horaires rendaient extrêmement complexes l'organisation de la vie familiale, surtout en présence de jeunes enfants.

Depuis, des élues ayant eu un enfant en cours de mandat ont soulevé publiquement la question, tant au palier fédéral que provincial et municipal. Plusieurs ont dénoncé l'impossibilité de recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, en même temps que de conclure que l'encadrement légal des congés des élu.es municipaux ne reflète plus leurs réalités d'aujourd'hui. Par exemple, le règlement 06-051, *Règlement sur la procédure d'assemblée et les règles de régie interne du conseil municipal* de la Ville de Montréal ne permettait pas à une femme de manquer une seule assemblée pour motif d'accouchement.

Consciente de ces enjeux, la Ville de Montréal se penche sur la situation depuis quelques années. Un premier rapport de la Commission de la présidence du conseil a été déposé en 2013. Le maire a également confié un mandat à un comité de travail afin de proposer un plan de conciliation famille-travail pour les élu.es. Ce comité, présidé par M. Lionel Perez, membre du comité exécutif et responsable du dossier de la gouvernance et de la démocratie, a déposé son rapport en octobre 2015.

C'est dans ce contexte que le CM a pris la décision, au cours de l'année 2015, d'entreprendre des travaux sur l'expérience des femmes élues et la conciliation famille-travail. Dans une volonté de concertation, le CM a souhaité rencontrer le comité de travail formé d'élus.es pour arrimer les différents travaux et travailler dans un esprit de complémentarité. Ces échanges ont finalement conduit le conseil municipal à adopter la résolution CM15 1250 en octobre 2015, qui mandatait, entre autres, le CM pour mener une recherche sur les réalités vécues par les élus.es et formuler des recommandations pour favoriser davantage la conciliation famille-travail des élus.es municipaux.

Par la suite, la Ville de Montréal a adopté un règlement d'importance qui permet aux parents de s'absenter du conseil municipal sans pénalités pour une période pouvant aller jusqu'à 18 semaines (voir annexe I). Un élargissement des motifs d'absence a également été adopté pour tenir compte de situations familiales requérant le soutien des élus.es, comme la maladie d'un.e proche.

Ces actions ont su inspirer le gouvernement du Québec, qui adoptait un amendement à la *Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique* allant dans le même sens en juin 2016.



LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : DÉFINITIONS

Dans cet avis, la conciliation famille-travail (CFT) est définie comme la mise en œuvre de mesures, d'actions ou de pratiques qui permettent à toute personne qui assume des responsabilités d'aide et de soin de proches ou des responsabilités familiales, quelle qu'en soit la forme, de le faire dans les meilleures conditions possibles, et ce, tout en ayant des activités professionnelles.

Cette définition est fondée sur les trois principes suivants :

- > La CFT ne concerne pas uniquement les femmes, mais tout également les hommes, bien qu'il incombe encore majoritairement aux femmes de s'acquitter des responsabilités dans la sphère domestique privée et des tâches de soin (enfants, personnes malades ou âgées);
- > La CFT n'est pas limitée au soin des enfants en bas âge. Elle inclut l'ensemble des responsabilités familiales d'une personne au cours de sa vie, par exemple les activités de proche aidant.e. En raison de la diversité des besoins individuels et collectifs, il est du ressort des individus de définir leurs besoins en matière de CFT;
- > La CFT a des implications sur la famille, la famille élargie ainsi que les personnes qui sont en lien de dépendance¹.

La CFT est une problématique qui affecte l'ensemble des secteurs de la société. La « [r]cherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale » (Québec, 2010 : 2) demeure toutefois façonnée par des différences entre les domaines d'emploi, les structures sociales et, bien entendu, les construits liés aux rapports sociaux de sexe (Tremblay, 2012).

La conciliation famille-travail est ainsi également définie par une gestion spécifique de différents temps sociaux, c'est-à-dire la conciliation de « grandes catégories ou blocs de temps qu'une société se donne et se représente pour désigner, articuler, rythmer et coordonner les principales activités sociales auxquelles elle accorde une importance particulière. Ces grands temps sociaux ou blocs de temps se décomposent généralement aujourd'hui en temps de travail, temps de l'éducation, temps familial, temps libre. » (Sue, 1995 : 25).

¹ Afin de mieux saisir la notion de « lien de dépendance », se référer à la norme Conciliation travail-famille (Norme BNQ 9700-920) du Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Cette norme définit la vie familiale comme faisant « [...] référence aux personnes avec lesquelles le travailleur ou la travailleuse ont un lien de dépendance dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis. » (Québec, 2010 : 3).

La CFT s'est profilée encore plus à l'ordre du jour suivant la présence croissante des femmes en emploi, les familles où les deux parents sont employés, les changements dans l'organisation des familles, la modification des structures d'emploi ainsi que l'émergence de nouvelles attentes quant à l'éducation des enfants et des jeunes (Descarries et Corbeil, 2012).

Bien que les mères sont plus susceptibles de ressentir de la pression en matière de CFT, les pères et les autres membres de la famille sont de plus en plus nombreux à rapporter être également affectés (Pacaut, 2016). Les problématiques liées à la CFT ont des effets sur les familles, les individus, la société ainsi que sur le milieu du travail (Bourque et St-Amour, 2016; Pacaut, 2016). Conséquence de la préoccupation générale grandissante quant à ces tensions (St-Amour, 2010), les gouvernements québécois et canadiens ont modifié certains cadres législatifs et mis en œuvre des politiques publiques. À titre d'exemple, la politique québécoise gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes fait de la CFT une de ses sept orientations (Québec, 2007). En plus de politiques publiques telles que les congés parentaux financés par l'État, la CFT est encadrée par les lois sur l'emploi (notamment le Code du travail, les lois sur les relations de travail et la loi canadienne sur l'assurance-emploi). Enfin, une conciliation effective entre famille et travail permet la mise en œuvre du droit à l'égalité réelle des femmes.

La CFT chez les personnes exerçant la fonction d'élu.e

Les personnes élues ne sont pas exemptes des pressions et problématiques issues de la CFT. Toutefois, parce qu'elles ne sont pas employées mais bien titulaires d'une charge, elles ne bénéficient pas de la même façon des politiques et des droits mis en place par les gouvernements québécois et canadien. Ces différences statutaires s'ajoutent aux dynamiques particulières du métier d'élu.e. La CFT n'est pas une problématique affectant uniquement les élu.es d'ici. Les recherches actuelles démontrent que peu importe le pays et le système politique, il demeure extrêmement difficile de trouver un équilibre satisfaisant entre famille et vie publique pour les femmes et les hommes élus (Celock, 2010; Brenton, 2010; OCDE, 2014). Plusieurs recherches ont souligné que les préoccupations quant à la CFT agissent comme barrière à l'implication en politique active pour plusieurs personnes et en particulier pour les femmes (Silbermann, 2015; OCDE, 2014; PEI Coalition for Women in Government, 2009). Les difficultés associées au métier d'élu.e pour les parents poussent ainsi plusieurs femmes à attendre que leurs enfants grandissent avant de s'impliquer (Palmieri, 2011).

Une partie importante des tensions en matière de CFT pour les élu.es est inhérente à la construction des pratiques et des institutions de la politique active (Dulong, 2010). La politique active a été conçue par et pour les hommes et est demeurée très longtemps un domaine réservé et exclusif. Une conséquence centrale de cet héritage est le maintien, malgré la présence croissante des femmes dans les fonctions électives, d'une division sexuée du travail politique.

La division sexuelle du travail crée et maintient une organisation sociale ségréguée du travail : le travail réservé aux femmes, notamment le travail domestique, et celui réservé aux hommes, par exemple la politique mais aussi d'autres sphères d'activité, comme l'armée, la police ou la haute finance. Cette organisation sociale du travail est également hiérarchisée parce que les métiers réservés aux hommes sont plus valorisés et, de fait, mieux rémunérés et ceux réservés aux femmes sont dévalorisés, plus précaires, voire non rémunérés, et parfois ne sont même pas reconnus comme un travail, ce qui est le cas du travail domestique, dont l'éducation des enfants.

C'est parce qu'elle est perçue comme le prolongement des caractéristiques traditionnellement attribuées aux hommes et aux femmes que la division du travail est considérée naturelle, normale (Kergoat, 2000; CSF, 2015a). La politique a longtemps été présentée comme une vocation, construite sur le fait que les hommes sont traditionnellement complètement libérés de toute responsabilité familiale et peuvent donc entièrement se consacrer à leurs fonctions. Les résultats des travaux sur les rapports entre division du travail domestique et engagement en politique montrent que les hommes bénéficient encore de « leur position dans l'espace domestique, leur possible désengagement de la sphère domestique constituant bien un avantage comparatif dont ils disposent par rapport aux femmes et dont ils sont parfaitement conscients » (Arambourou, 2014 : 123). Cette logique a comme conséquence de créer un milieu de travail particulièrement insensible à la CFT, et ce, malgré le changement des valeurs chez les femmes et les hommes élus.



2

MÉTHODOLOGIE

Cet avis se base sur des données tirées d'une recherche réalisée en 2016² qui visait à recueillir de l'information sur les expériences des personnes élues ainsi que des personnes contemplant sérieusement un engagement en politique municipale active en matière de conciliation famille-travail. Cette démarche était nécessaire dans la mesure où il existe encore peu de recherches sur la CFT en politique active et encore moins en ce qui a trait aux problématiques particulières des gouvernements municipaux. De plus, l'importance des contextes personnels, des dynamiques politiques et des pratiques d'accommodement informelles ne peut être analysée qu'en donnant voix aux personnes pour qui la CFT en politique municipale représente un enjeu direct.

Au total, 28 personnes ont participé activement à cette recherche, consistant en 5 groupes de discussion ainsi que 12 entretiens individuels. Les participant.es étaient des élu.es en poste ainsi que des personnes convoitant un poste en politique municipale et des personnes ayant détenu une fonction électorale au sein de la Ville de Montréal. Dix-neuf élu.es ont partagé leurs expériences en matière de CFT, 12 femmes et 7 hommes. Cinq anciennes élues ainsi que 4 femmes intéressées à entrer en politique font également partie des personnes recensées. Ces personnes ont été recrutées auprès des 103 élu.es de la Ville ainsi que par le biais d'une liste d'anciennes élues et de participantes aux activités de formation à la politique municipale, fournie par le Conseil des Montréalaises.

Le critère d'inclusion à la recherche était l'intérêt à participer aux activités de recherche. Parce que la CFT est un enjeu qui touche l'ensemble de la population, et non seulement les femmes, l'échantillon est mixte et l'intérêt certain des hommes élus à participer à cette recherche démontre l'importance de prendre en compte leurs expériences, sans faire l'économie d'une analyse féministe. Fait à souligner, les participant.es vivaient des situations familiales diversifiées : avec ou sans enfants, enfants à des âges différents, familles nucléaires, monoparentales ou reconstituées, ou nécessitant un.e proche aidant.e. Ces situations sont loin d'être stables dans le temps et la multiplicité des situations personnelles des participant.es témoigne de l'importance de ne pas limiter la CFT à la présence de jeunes enfants. De plus, la participation de femmes intéressées à entrer en politique active a permis de confirmer l'impact de la CFT sur leur décision en la matière, ce que corroborent les recherches qui soulignent l'impact des responsabilités familiales dans la sphère privée sur la participation des femmes en politique active.

² Cette recherche a été réalisée pour le compte du Conseil des Montréalaises par Arnaud Scaillez, Laurent Sauvage et Diane-Gabrielle Tremblay, de l'École des sciences de l'administration de TÉLUQ – l'université à distance.

Lors des groupes de discussion et des entretiens, les participant.es ont été interrogés et ont pu échanger sur leurs situations personnelles, sur les pratiques de CFT actuelles de la Ville (et, le cas échéant, des arrondissements), sur le climat en matière de CFT. Cette façon de procéder leur a permis de partager ce qu'ils et elles considèrent comme étant les obstacles à une meilleure CFT dans leur contexte et de déterminer des pratiques prometteuses déjà en place au sein de la Ville et de ses arrondissements. De plus, les participant.es ont été appelés à émettre des recommandations en matière de CFT pour les personnes élues à Montréal.

Les propos présentés dans le présent avis sont ceux des élu.es rencontré.es. Les données ont été analysées afin de rendre compte des expériences partagées par les participant.es, avec comme objectif de mieux faire connaître les expériences de ces personnes. Les citations reproduites dans les prochaines pages ont été modifiées afin d'assurer la confidentialité des personnes, tout en maintenant l'intégrité de leurs propos. Le Conseil tient à remercier l'ensemble des participant.es qui ont généreusement contribué à cette recherche.





LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA FONCTION D'ÉLU.E :

DES LIMITES POUR PLUSIEURS FEMMES ÉLUES DANS LEUR CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

EN UN CLIN D'ŒIL

LA RÉMUNÉRATION

- > La variation des rémunérations est un aspect important à prendre en compte pour penser des mesures efficaces pour concilier famille et travail.
- > Le poste de conseillère ou conseiller d'arrondissement est une fonction qui exige de plus en plus de s'y consacrer à temps plein.
- > Le processus de nomination à des fonctions additionnelles est perçu par des personnes rencontrées comme arbitraire, basé sur des critères inconnus.

LE SOUTIEN AUX ÉLU.ES

- > L'attribution du soutien administratif et politique se fait de manière discrétionnaire, mais devrait être encadré formellement.

LA FLEXIBILITÉ DU LIEU DE TRAVAIL ET DES HORAIRES

- > La possibilité de faire du télétravail est très appréciée.
- > Outre les rencontres obligatoires comme les séances du conseil municipal et du comité exécutif, par exemple, la flexibilité des horaires semble être vécue comme un véritable atout pour concilier famille et travail.

LES REPRÉSENTATIONS

- > Les demandes de représentation fréquentes exigent des élu.es des choix et une planification conflictuels car ces événements ont souvent lieu le soir ou la fin de semaine.
- > Les femmes élues perçoivent que la population et, souvent, les autres élu.es s'attendent à ce qu'elles soient constamment disponibles.
- > Le soutien du conjoint, de la conjointe est essentiel pour se lancer en politique.

Une partie des entrevues avec les élu.es a porté sur certaines conditions de travail de leur fonction d'élu.e. Ce sont donc les personnes élues elles-mêmes qui ont déterminé des dimensions de leur travail qui ont ou pourraient avoir une incidence sur leur possibilité de concilier famille et travail. Principalement, les élu.es ont mentionné la rémunération, les horaires et le soutien administratif parfois comme des obstacles, parfois comme des éléments qui peuvent favoriser la conciliation des responsabilités d'élu.es et des responsabilités familiales.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des élu.es est déterminée par la *Loi sur le traitement des élus municipaux*, qui fixe la rémunération minimale et maximale annuelle du maire et des conseillères et conseillers selon le nombre d'habitant.es de la municipalité. De plus, les élu.es municipaux reçoivent une allocation de dépenses, une allocation de départ ou une allocation de transition. Les allocations de dépenses sont identiques pour tous les élu.es selon la fonction occupée, mais les rémunérations additionnelles varient selon les responsabilités octroyées. Ce sont ces rémunérations additionnelles qui créent une disparité importante de rémunération entre les élu.es (voir annexe III).

La rémunération exacte des élu.es est difficile à prévoir puisqu'elle sera calculée selon la fonction pour laquelle la personne est élue, mais aussi en fonction des responsabilités qui lui seront attribuées. Il existe en effet une différence de la rémunération de base marquée entre le statut de conseiller ou conseillère d'arrondissement et les autres fonctions (conseiller ou conseillère municipal.e, maire ou mairesse).

La rémunération de base de conseiller.ère d'arrondissement sans rémunérations additionnelles est considérée insuffisante par plusieurs, particulièrement lorsque l'élu.e est chef.fe de famille monoparentale ou a une personne à charge. Par ailleurs, la fonction d'élu.e exige des dépenses, ce pour quoi est prévue l'allocation de dépenses. Avoir un deuxième revenu devient alors une obligation pour certain.es. Il y a, effectivement, des élu.es qui ont une deuxième source de revenu, ce qui vient complexifier la gestion du temps et en conséquence celle de la conciliation famille-travail. Mais cette deuxième source de revenu est considérée comme inévitable parce que même si on n'entre pas en politique pour « faire de l'argent », les élu.es ont la responsabilité de familles.

Une élue rappelle que la constitution de la fonction d'élu.e comme vocation a été rendue possible parce que, historiquement, c'étaient les notables, essentiellement des hommes qui étaient indépendants de fortune,

« des comptables ou avocats le jour ou médecins, [...] siégeaient une fois par mois au conseil municipal le soir, à fumer un cigare en buvant un petit scotch. [...] Ce n'est plus ça. On siège une fois par mois, mais plus longtemps. »
(Homme élu)

Les élu.es qui occupent un autre emploi sont principalement les conseillères et conseillers d'arrondissement, qui sont en quelque sorte en bas de l'échelle salariale municipale. Or, on remarque que les conseillers d'arrondissement sont plus souvent des conseillères (voir annexe II).

Les avis divergent à savoir si occuper deux emplois est une réalité souhaitable voire réalisable à long terme. Il semble d'ailleurs que de plus en plus d'élu.es considèrent que le poste de conseiller.ère d'arrondissement nécessite un investissement à temps plein.

Certaines élues considèrent que ce double emploi est chargé sans toutefois être plus difficile à réaliser puisque la fonction de conseillère d'arrondissement nécessite moins d'engagements à l'extérieur de l'arrondissement et permet plus le travail à la maison ou dans un lieu déterminé. D'autres affirment qu'occuper deux emplois complexifie inévitablement la gestion de l'agenda. D'autres, encore, estiment que la fonction ne détermine pas la tâche : les conseillers et conseillères de la Ville ou d'arrondissement peuvent travailler autant les un.es que les autres.

Cela dit, il est important de noter que de moins en moins de conseiller.ères d'arrondissement sont en situation de double emploi parce que, en effet, leur tâche peut s'apparenter à un temps plein.

La variation des rémunérations est un aspect important à prendre en compte pour penser des mesures efficaces pour concilier famille et travail parce que les femmes sont plus souvent des conseillères d'arrondissement. Cette réalité est soulignée par plusieurs élues :

« *Donc, si on parle de début de carrière, si on parle de jeune femme, ben souvent ça va être la porte d'entrée. [...] Le côté salarial est aussi un frein dans la conciliation famille-travail, parce que justement il faut dédoubler et puis se trouver d'autres trois jours de travail. Ce qui rend ça encore plus complexe après ça pour gérer la famille.*

C'est ça le plafond de verre : peu de femmes dans les postes de pouvoir. Le salaire des élues montréalaises est moindre, j'ai oublié les chiffres, mais il y a eu une analyse l'automne dernier, et puis c'est quand même frappant. Ça, c'est la réalité. »

[Femme élue]

De plus, le mode d'attribution des fonctions supplémentaires comme la présidence d'une commission par exemple, qui entraîne une augmentation de la rémunération, est perçue comme discrétionnaire et archaïque. En effet, un nombre important de femmes élues perçoivent que les postes mieux rémunérés et les plus valorisés sont octroyés au sein de groupes restreints, privilégiés dans la hiérarchie officielle, par exemple, le parti au pouvoir ou les proches du maire.

Par conséquent, les femmes rencontrées ont le sentiment d'être tributaires du bon vouloir de personnes dont les décisions ont des répercussions importantes sur leur poste et leur rémunération. Plusieurs études montrent qu'il existe un « ordre traditionnel » des sexes en politique : les candidatures de femmes sont moins souvent considérées pour les postes décisionnels (voir annexe IV). Le « recrutement politique » pour les postes de direction est basé sur des règles non neutres (Arambourou, 2009).

LE SOUTIEN AUX ÉLU.ES ET LEUR ATTRIBUTION

Certaines élues ont mentionné dans leurs entretiens le manque de soutien politique, qu'elles considèrent être un véritable obstacle pour concilier leurs fonctions et leurs responsabilités familiales. Selon certaines, l'attribution de personnel politique est effectuée de manière discrétionnaire. Il existe également une disparité dans les attributions selon les arrondissements parce que chaque élu.e travaille avec des réalités différentes :

« Chaque arrondissement a un fonctionnement tout à fait différent. Nous sommes dans des lieux très différents les uns des autres. Ils ont une façon d'organiser leur cabinet qui est différente. »
[Femme élue]

C'est essentiellement l'attribution discrétionnaire des attaché.es politiques qui est interprétée comme discriminatoire :

« [...] il y a du soutien administratif et puis il y a du soutien politico-administratif, ou politique. C'est deux choses qui sont combinées mais qui sont différentes. Donc, les femmes, on n'a pas de soutien politique... Parce que les hommes ont des postes plus importants... mais c'est ce que je disais tantôt, c'est comme indissociable de la société en général. Il faut que la société change en général aussi pour que ça, ça puisse changer aussi. »
[Femme élue]

Ainsi la perception que l'attribution de rémunérations additionnelles par l'octroi de postes dans des commissions et que l'attribution de soutien politique est discrétionnaire en amène plusieurs à parler d'un système qui discrimine certain.es élu.es. La rémunération et l'organisation du travail sont ainsi deux dimensions importantes à considérer dans une réflexion sur la mise en place des mesures qui favorisent la conciliation famille-travail.

LA FLEXIBILITÉ DU LIEU DE TRAVAIL ET DES HORAIRES

La liberté quant au choix de leur lieu de travail est réelle pour les élu.es : une présence quotidienne n'est pas nécessaire dans les locaux de l'arrondissement ou de l'hôtel de ville (sauf pour certaines fonctions comme celle de membre du comité exécutif) ce qui permet de travailler de la maison ou de tout autre lieu de son choix. Les moyens de communication actuels permettent d'accomplir facilement les tâches requises. Les élu.es y voient un grand avantage bien qu'ils et elles soulignent que cette superposition des lieux de travail et domestiques peut parfois se traduire par un empiètement du temps travail sur le temps famille.

« Absolument. C'est beaucoup au point où, par exemple, moi, les réflexes que j'ai, aussitôt que j'arrive devant chez moi, avant même de prendre ma clef, d'ouvrir ma porte, je baisse la tonalité de mon téléphone. Je le mets en mode mute. Et je me dis, je vais peut-être regarder avant de me coucher, deux ou trois fois s'il y a une urgence... Quand c'est une journée de congé, le téléphone est fermé. Parce que sinon, on n'a plus de temps de qualité. »

[Homme élu]

Les élus ont également abordé leurs horaires de travail et ont rappelé que la conciliation famille-travail consiste à gérer différents temps sociaux.

LA FLEXIBILITÉ DES HORAIRES

Le mandat d'élu.e implique l'obligation d'assister à plusieurs rencontres selon ses responsabilités : conseil municipal, conseil d'arrondissement, comité exécutif, commissions ou comités. Ces obligations ponctuent, de manière régulière et déterminée à l'avance, l'agenda de la personne élue.

« Il y a des horaires qui sont fixes. Un comité exécutif, c'est toujours un mercredi de 8 heures jusqu'à la fin. [...] Il y a des choses qui sont fixes et on peut planifier notre calendrier avec. Et puis il y a des choses qui sont variables, mais le variable, c'est nous qui le décidons. »

[Homme élu]

En dehors de ces obligations, les personnes élues interrogées insistent sur la grande souplesse que permet la fonction dans l'organisation de l'agenda.

« Dans 70 % des cas, mettons 60-70 % de l'horaire comme tel, on est maîtres de notre choix, on peut décider ce qu'on veut en fonction de nos familles. On peut décider de ne prendre aucune rencontre avant 9 h le matin et, donc, tous les jours à 9 h le matin, je suis libre, à part une rencontre fixe. Jusqu'à 9 h le matin, je peux être libre pour m'occuper de mes enfants. »

[Homme élu]

«
Dui, c'est ça la beauté de ce travail-là, quelque part. C'est vrai qu'on est souvent pris le soir, il y a des petites choses la fin de semaine, mais on est aussi vraiment maîtres de nos horaires quelque part. »
[Femme élue]

Toutefois, même s'il y a consensus sur ce sujet, plusieurs relèvent deux irritants principaux : les séances des commissions traditionnellement prévues le soir ainsi que les événements publics qui sont organisés principalement les soirs de semaine et les fins de semaine, moments pendant lesquels les enfants et les conjoint.es sont à la maison. Ainsi, de façon générale, la flexibilité des horaires semble être vécue comme un véritable atout pour concilier famille et travail. Toutefois, il arrive que le choix des horaires, qui peut sembler arbitraire, puisse être fait au détriment de la CFT.

REPRÉSENTATIONS

C'est en définitive les demandes de représentation fréquentes qui exigent des élu.es une planification et des choix conflictuels. Ces activités auprès des citoyen.nes sont considérées importantes parce qu'elles sont perçues comme de grandes responsabilités du mandat d'élue.e. En effet, la représentation des élu.es auprès des citoyen.nes est la moins prévisible et celle qui empiète le plus souvent sur le temps « famille » :

«
... on est invités à des événements quasiment tous les soirs. Pour des raisons politiques. Des fois on a des prises de parole, des fois aussi pour honorer l'organisation, des fois pour reconnaître quelque chose... Si on le faisait, on serait sortis tous les soirs. Hormis le maire de Montréal, il n'y a personne qui sort tous les soirs pour aller à des événements, du moins pas que je sache. Moi, j'ai fait un choix également à cet égard-là. J'ai fait un choix, je choisis de façon ciblée, des fois ce n'est pas facile, des fois on fait un effort supplémentaire, mais ça fait partie de la vie politique. Ça fait partie du rôle de l'élue.e de prendre ces choix-là. »
[Homme élu]

«
Et puis les 5 à 7, je n'en fais pas beaucoup ou sinon c'est vraiment dans le quartier. Il y a des engagements que je ne peux pas... Moi je me limite à trois soirs par semaine. Quand c'est quatre, il faut vraiment que ce soit exceptionnel. Donc, il y a vraiment un gros travail d'agenda. »
[Femme élue]

Ces demandes sur des temps traditionnellement associés au non-travail sont abordées comme une dimension problématique des responsabilités d'élu.e parce que cela signifie implicitement qu'être une personne élu.e, c'est être disponible, que les élu.es n'ont aucune autre préoccupation ou implication, en l'occurrence aucune responsabilité familiale.

Les femmes estiment d'ailleurs que les hommes élus, mais aussi les femmes élues, nourrissent cette organisation androcentrée de la politique, par exemple la croyance que l'élu.e est éternellement disponible :

« (...) On en revient à ça, parce qu'on disait, tu sais, si je n'avais pas d'enfants, est-ce que j'irais à tous ces événements? Et puis, parce que ça ne finit jamais les événements où on peut être, où on est invités. »
[Femme élue]

« Parce que les événements sont assez récurrents. Et puis il y a aussi de se dire qu'on n'est pas indispensables. Mais c'est tout ce qu'on attend des politicien.nes. Cette obligation-là d'être partout tout le temps, toujours disponibles [...] on parle de conciliation travail-famille, mais combien de couples se défont parce que le politicien n'est jamais là. Il faut penser à ça aussi. Il est vraiment là l'obstacle. Il est dans la charge de travail démesurée qu'on va demander aux politiciens. Plus il y a de responsabilités... Et puis, qu'ils acceptent de le faire... C'est une grosse partie du travail de représentation qui n'est pas utile. Et puis, ils acceptent de le faire. »
[Femme élue]

Les femmes élues surtout perçoivent cela comme une discrimination parce que, justement, elles ont d'autres responsabilités et se sentent *de facto* pénalisées :

« ... est-ce que tu fais bien ton travail parce que tu es partout tout le temps, pour que les gens te connaissent et puis se souviennent de toi? Tous ces événements-là de PR, qui sont bien souvent le soir, les 5 à 7 et puis les soirées et puis... Si toi tu décides de laisser faire ça pour consacrer du temps à ta famille, tu te pénalises sur le plan électoral. T'es pas un moins bon élu et tu n'as pas une moins bonne job, je pense, sauf que... C'est ça, c'est cette partie-là que je trouve dure. Ben que je trouve, mettons, plus discriminante entre les hommes et les femmes. »
[Femme élue]

Par ailleurs, la présence et l'appui des conjoint.es pour entrer en politique et pouvoir y poursuivre une carrière sont, en effet, souvent mentionnés dans les entretiens des élu.es, aussi bien celles des femmes que celles des hommes. De fait, l'engagement tacite des femmes au côté de leur conjoint lors du saut en politique est centrale au monde politique, tant dans sa dimension organisationnelle, que dans la construction de ce champ professionnel hautement valorisé et très lié au pouvoir. Les élus sont conscients que sans leur conjointe, ils n'y arriveraient pas; pour les élues, c'est l'engagement officiel du conjoint qui est présenté comme le déclencheur d'une carrière en politique³:

« Puis, j'ai décidé de le faire parce que c'est ça, le papa, mon conjoint, s'est vraiment engagé à être beaucoup là lui-même. »

[Femme élue]

« Et voilà, ça a été vraiment le plus gros élément de réflexion mais, ayant un conjoint qui avait la possibilité d'un horaire beaucoup plus stable, ben ça facilitait le choix de faire le saut. »

[Femme élue]

Le besoin d'un engagement explicite du conjoint et dans une moindre mesure (parce qu'il est tenu pour acquis) celui de la conjointe est révélateur à la fois de la présence de plus en plus importante des femmes en politique, en même temps que l'expression d'une résistance encore importante d'un milieu à reconnaître l'existence des responsabilités familiales dans la vie des élues. En définitive, la sphère domestique, dont les femmes sont responsables, comprend les tâches quotidiennes matérielles et émotives de l'éducation des enfants, mais également la prise en charge matérielle et émotive des conjoints. C'est cette double prise en charge qui a permis que la politique se construise comme une sphère réservée aux hommes.

La division sexuelle du travail qui structure le « temps politique » en dehors de toutes contraintes et responsabilités familiales est perçue comme un des obstacles majeurs à la conciliation famille-travail :

« Oui, en fait, c'est parce que la "machine" n'était pas conçue pour les jeunes femmes ou les jeunes familles. Il n'y avait pas de jeunes hommes. Tu sais, moi, je parle peut-être dans les années 1990. Encore moins pour les femmes monoparentales ou les familles monoparentales [...] Il y avait moins de pères monoparentaux à ce moment-là aussi. Mais on voyait que l'appareil, les appareils provinciaux, fédéraux et municipaux n'étaient pas du tout invitants pour les jeunes femmes ou même les jeunes pères de famille. Donc, je pense que c'est là où on a vu qu'il y avait beaucoup, beaucoup de déficiences... »

[Femme élue]

³ Cette analyse est partielle, la conciliation famille-travail peut exiger d'autres formes d'arrangements. En effet, les familles monoparentales et homoparentales ou encore les familles immigrantes doivent concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles dans le contexte de discriminations systémiques homophobes, sexistes et racistes.

« Moi, ce que je trouve dur dans l'aspect de la vie politique et de la conciliation de la famille, c'est que ceux qui n'ont pas d'enfants, qui n'ont pas ces obligations-là, ils ont bien plus de chance d'être partout tout le temps. Et puis, si toi tu décides que tu ne vas pas partout tout le temps, et puis je pense qu'il y a bien plus de gars qui vont choisir de pas mal moins voir leurs enfants et puis d'être partout tout le temps, et bien ils en profitent quelque part, parce que ça leur donne une grande visibilité... Moi je trouve que c'est un aspect de la vie politique qui est certainement, peut être que je devance vos questions, mais... qui est le plus difficile, c'est l'avantage que ceux qui n'ont pas d'enfants ont sur le plan d'être vus. »

[Femme élue]

Les hommes élus mentionnent également cette demande de disponibilité totale de leur responsabilité politique :

« Et moi, comme élu municipal, ça veut dire, j'ai des responsabilités à la ville centre, j'ai des responsabilités avant tout à l'arrondissement, donc souvent je représente un quartier, un district qui bouge beaucoup. Il y a beaucoup de concertations, beaucoup de rencontres, donc, où on demande à l' élu, on ne l'invite pas, on le demande et parfois même on exige à l' élu d'être présent. Donc, c'est déchirant. »

[Homme élu]

Cette présence inconditionnelle est également exigée dans le choix des plages horaires du conseil municipal :

« Oui. On avait... C'est sûr qu'en 20XX, on faisait nos conseils à partir de 19 h le soir le lundi et puis, ça finissait des fois le jeudi. Donc, ça a été difficile. On finissait à 23 h le soir et des fois avec une extension jusqu'à minuit, 1 h. Donc, le lendemain, il fallait être debout pour les enfants et tout. C'est sûr, aujourd'hui, le conseil commence à 1 h de l'après-midi. On s'est donné plus de temps. Au lieu de finir à 23 h, on finit à 22 h. Donc, on a gagné une heure le soir pour pouvoir aller dormir et se reposer. Il y a des changements qui sont arrivés, c'est sûr. On n'est pas parfaits. C'est sûr, il y a toujours une matière à améliorer mais il y a eu des changements oui, depuis 20XX, c'est sûr (...). Le conseil de ville le soir est une relique. Et à part la période des questions des citoyen.nes, ça n'a plus lieu d'être. »

[Homme élu]



4

CONCILIER FAMILLE ET TRAVAIL : DES STRATÉGIES DIFFÉRENCIÉES

EN UN CLIN D'ŒIL

- > Les femmes et les hommes ne vivent pas leur entrée en politique de la même façon concernant la CFT.
- > Les femmes tentent de tout faire pour que leur décision n'ait pas d'impact sur la vie familiale.
- > La sphère domestique est toujours considérée socialement comme étant une responsabilité qui incombe d'abord aux femmes.

Ayant pleinement conscience de leur position différente lors de leur entrée en politique et ensuite dans leur rôle d'élu.e, les hommes et les femmes élus expriment conséquemment une expérience différenciée de la conciliation famille-travail.

Une ancienne élue remarque que lorsque les femmes et les hommes entrent en politique, ils se posent des questions distinctes. Celles-ci traduisent l'inscription différenciée des femmes et des hommes dans le processus de socialisation politique. Les femmes et hommes élu.es envisagent alors leur fonction politique dans des termes qui traduisent ce double standard :

« Vous savez, il y a des problèmes systémiques, c'est sûr, mais au-delà de ça, pour avoir dans ma vie sollicité plus d'une centaine de femmes, je simplifie beaucoup... mais les hommes que je recrutais aussi vont vous dire : "Qu'est-ce que ça va me donner? Est-ce que tu penses que ça va m'apporter?" Puis, ils le voient pas nécessairement en termes de rémunération mais en termes de notoriété, de reconnaissance. Alors que les femmes, tout de suite, presque sans exception, vont vous dire : "Ben là, il faut que j'aille manger avec toi pour que tu me dises comment tu as fait, parce que, qu'est-ce que je vais perdre?" Premier réflexe, c'est de se dire, dans le fond, qu'est-ce que je vais être obligée d'abandonner dans ma vie personnelle, familiale, sociale, parentale, conjugale, filiale... C'est très, très, très, très profond. C'est finalement cet investissement, n'est-ce pas, dans l'intimité de soi-même, tu as des hommes et de femmes qui font différemment... Ça, c'est un aspect important. Il y a évidemment toujours l'aspect aussi : "Est-ce que tu penses que je suis capable? Je suis pas prête". C'est très, très fréquent. »

[Ancienne élue]

Les élues quant à elles racontent que lors de leur décision d'entrer en politique, elles vont s'assurer que ce choix n'ait aucune incidence sur la prise en charge de leurs responsabilités domestiques, comme si on ne devait pas voir, savoir qu'elles travaillent :

« [...] ça, c'est fondamental, fondamental, quand un homme est élu en politique, il faut que tout change autour de lui. Et puis c'est normal parce qu'il va dire : "Écoutez, maintenant je suis élu, il faut que vous preniez acte des nouvelles fonctions que je dois occuper, il faut que vous acceptiez que je sois là moins souvent, que je vous réclame de la flexibilité, même si je prends des rendez-vous que je ne puisse pas m'y rendre, parce qu'il y aura d'autres obligations" et ainsi de suite. [...] Alors qu'une femme, je vous jure que sa première préoccupation, c'est que rien ne change. "Est-ce que je peux? Je vais accepter d'être candidate à condition que rien ne change autour de moi. Que ce soit dans mon entourage, comme maman... Qu'ils n'en ressentent pas, d'aucune façon, les effets concrets..." »

[Femme élue]

Cette division sexuée du travail dans laquelle la sphère domestique est une affaire de femmes est ainsi complètement portée par les femmes, qui expriment une grande difficulté à la remettre en cause, en même temps qu'une grande lucidité sur le fait que les responsabilités familiales soient, pour elles, quasi inévitables. Les travaux sur les femmes en politique illustrent très bien comment les responsabilités des tâches domestiques qui leur incombent entravent leurs possibles carrières en politique.

Dans les groupes de discussion, les élues ont exprimé le poids qu'elles ressentent vis-à-vis des pressions sociales encore bien prégnantes qui leur attribuent la responsabilité de la famille. Ce poids prend la forme d'une grande culpabilité et d'un sentiment de ne pas être à la hauteur.

« [...] comme mère, on veut être partout. On ne veut pas manquer une rencontre avec le prof, on ne veut pas manquer une remise de bulletin, on ne veut pas manquer une pratique de football... On veut être là. Il y a un travail à faire sur soi comme personne, mais il reste qu'il y a une pression sociale aussi qui vient avec. Et puis ça, ce n'est pas... La Ville peut faire bien des choses, mais c'est cette pression sociale-là qui rend les mamans coupables de tout et de rien... »

[Femme élue]

Cette pression sociale prend la forme de préjugés sur leurs capacités à s'engager dans d'autres sphères que la sphère privée. Certaines élues expriment clairement qu'elles en sont systématiquement l'objet : elles auraient, par exemple, beaucoup de mal à déléguer. Les préjugés envers les femmes en politique sont tenaces, les répondantes l'ont mentionné plusieurs fois, elles ressentent souvent une remise en cause de leur légitimité en politique et des jugements sur leur aptitude à remplir leur fonction :

« Les femmes, comme ils disent, les femmes... "Vous et puis vos affaires". Tu sais, j'ai toujours pris du temps pour aller m'occuper de ma fille et puis, il y avait des commentaires... »
(Femme élue)

Les préjugés et les stéréotypes rappellent à toutes celles et ceux qui s'aventurent à investir une sphère qui ne leur est traditionnellement pas associée quelle devrait être leur place :

« Ben moi, je me rappellerai toujours qu'en campagne électorale, mon chum, il se faisait tellement dire par plein de monde, mais surtout, bon, par la famille : "Elle est donc chanceuse de t'avoir... Et comment tu trouves ça?... Veux-tu qu'on aille te cuisiner un repas?" »

« [...] c'est une drôle de reconnaissance toute croche, un peu insidieuse, que si la femme n'est pas là, il y a des manques. Ça pourrait être quand même une valorisation, mais moi je trouve que ça ne l'est pas pantoute, parce que c'est dévalorisant pour les hommes, et puis ça nous met de la pression supplémentaire à nous, les femmes. »

« Et moi, j'ai l'impression aussi, parce que c'est très vrai ce que tu dis, que les hommes, pour toutes sortes de raisons et puis de mécanismes, arrivent plus à se faire servir. D'une part, parce qu'ils ont des postes beaucoup plus importants, souvent, fait que ça vient avec tout le bataclan, vraiment. »
(Conversation entre femmes élues)

Ainsi, il est important de rappeler que pour une partie des élues, ne pas assister à toutes les activités de représentation pour remplir leurs responsabilités familiales – qui incluent les tâches quotidiennes mais aussi le bien-être de tous et toutes –, a des conséquences sur leur carrière politique, ce que l'on peut analyser en termes de coût. Ainsi, pour plusieurs élues, « éviter les coûts domestiques », c'est-à-dire les conséquences de leur absence, a « des coûts politiques » qui peuvent varier, ce qui peut être également le cas pour les hommes élus. Toutefois, à la différence de leurs consœurs et malgré les obstacles qu'ils peuvent rencontrer, « les coûts domestiques et coûts politiques [peuvent] être tous deux évités » pour les hommes élus (Arambourou, 2014 : 112).

La conception et la mise en œuvre de la conciliation exigent de déconstruire le double standard qui blâme les femmes choisissant de travailler en les déqualifiant comme travailleuses et qui dévalorise les hommes qui sont responsables de la sphère domestique.



EN UN CLIN D'ŒIL

- > Pour tenir compte du fait que de plus en plus d'élu.es ont de jeunes enfants, le milieu politique doit s'adapter et favoriser la CFT.
- > Des pratiques souvent informelles entre collègues offrent un soutien aux parents de jeunes enfants, surtout aux mères : être accompagnée de son enfant, varier les horaires des commissions ou comités [jour/soir].
- > Encourager les hommes à s'affirmer comme pères à l'aide de mesures qui leur sont dédiées.

Plusieurs recherches statuent que bien qu'elles aient intégré le marché du travail en nombre, notamment les milieux traditionnellement réservés aux hommes, les femmes n'ont pas ou ont peu changé ces milieux. De la même façon, la division des tâches ménagères entre les femmes et les hommes n'a pas beaucoup évolué depuis 30 ans, même si les pères s'occupent plus de leurs enfants⁴. De fait, les femmes font face à une double tâche qui commande des changements à court terme et qui se présente, selon une élue, comme un dilemme :

« On est dans un dilemme, je pense qu'il y a deux grandes options. Il y a l'option que les femmes restent comme elles sont, et puis on rush et puis on essaye de downsizer la carrière des hommes... Bien difficile. »
[Femme élue]

Plusieurs élues ciblent des pistes d'action pour changer le milieu de la politique municipale qui, selon elles, implique en effet de changer la place et l'attitude des hommes, mais aussi celle des femmes, à la fois envers leur place en politique et envers leurs responsabilités familiales.

Pour pallier cette réalité, les élu.es ont mentionné une série de pratiques informelles qui ont cours et sur lesquelles ils et elles s'appuient pour pérenniser leur présence en politique. Dans le quotidien de la politique, la solidarité tacite ou explicite entre collègues, notamment celle entre femmes élues, peut par exemple apporter de réels bénéfices :

« Moi aussi j'ai eu cette chance-là d'arriver dans un arrondissement, d'abord où on a une majorité de femmes élues au conseil, ce qui a peut-être un impact sur... En tout cas, entre nous, sur comment c'est perçu quand je dis : "Ce matin je vais pas à la réunion, parce que mon fils est malade, et puis je reste avec lui". Fait que ça, de ce côté-là, j'ai pas eu de problèmes. »
[Femme élue]

⁴ Portrait des Québécoises en 8 temps, Conseil du statut de la femme, 2015, Québec, en ligne, [http://bit.ly/1Fs8KpF].

Une élue donne l'exemple de l'attribution de responsabilités supplémentaires aux conseillères d'arrondissement dans un souci d'augmenter leur rémunération de base :

« (...) Le nombre d'élu.es est à peu près paritaire chez nous... C'est x femmes sur y élu.es je pense, mais la partie conseillers d'arrondissement, c'est à peu près juste des filles... (...) En tout cas, le parti est sensible au fait qu'on a un salaire vraiment moindre que les conseillers de ville et va essayer de nous donner des responsabilités [...] les vice-présidences de commission, ils ont essayé de les donner aux conseillers, aux conseillères d'arrondissement quand c'était possible [...] ça fait remonter un petit peu notre salaire. Ça nous aide pour arriver à une équité. En tout cas, moi je l'apprécie vraiment beaucoup. Si j'avais pas ça, c'est sûr que j'aurais vraiment un salaire beaucoup plus petit. »

[Conversation entre femmes élues]

La solidarité entre femmes est particulièrement relevée dans les entretiens des élues, notamment lorsqu'il s'agit de pratiques ou stratégies informelles de conciliation. Bien souvent, leurs collègues sont à l'origine de changements basés sur la reconnaissance qu'elles partagent la même condition : celle d'avoir la responsabilité d'une famille :

« Là, mon enfant a X ans et puis, la semaine passée, fait vrai, j'ai pas de gardienne et puis mon conjoint étant parti [...] Et puis j'ai la chance d'avoir l'élue qui préside la commission Y qui croit beaucoup à cette conciliation-là, elle n'arrête pas de me dire depuis le début [...] "Viens t'en. Je vais être là. Je vais m'en occuper, tu vas avoir des bras". »

[Femme élue]

« Une des présidentes de mes commissions, justement, qui croit à la conciliation famille-travail, elle, elle a décidé qu'on faisait moitié/moitié. Il y avait la moitié des assemblées durant le jour, et l'autre moitié en soirée. Donc, les citoyen.nes ont un moment aussi et l'autre moitié... Ça arrange même les organismes qui viennent nous voir, parce que c'est des travailleurs eux autres aussi, qui ont aussi une réalité de conciliation dans certains cas, ils peuvent venir nous voir en journée. Et c'est une formule gagnante, sincèrement. »

[Femme élue]

Les élu.es mentionnent également se rendre, accompagné.es de leur famille, à des représentations auprès des citoyen.nes, qui sont considérées comme un grand défi en termes de conciliation :

« Et ça a été vraiment... la plus grosse décision que j'avais à prendre avant d'aller en politique, parce que je savais très bien qu'aller en politique, c'était très demandant et que j'avais beaucoup d'obligations familiales derrière ça. Donc, j'ai fait ma campagne électorale avec elle. Et à chacune des portes que j'ai cognées, j'ai dit : "Si vous votez pour moi, voici ce qui peut arriver". »

[Femme élue]

D'ailleurs, il arrive fréquemment que les activités de représentation auprès des citoyen.nes soient des activités familiales et que, par nature, elles se prêtent à la CFT. Cependant, selon les élu.es, la présence de leur famille est souvent temporaire puisque, avec le temps, les enfants choisissent eux-mêmes leurs activités.

Les femmes élues ont également soulevé que cette stratégie de conciliation pouvait se retourner contre elles, encore une fois, en raison du double standard dont elles sont victimes :

« Je me questionne quand même parce que j'ai vraiment l'impression que les gens... à la limite... nous connaissent plus parce que tu passes pas inaperçue avec un ou deux [enfants], et puis la poussette et toutes ces affaires-là, mais les hommes ne font pas la même chose. Donc, je suis femme, mère et élue, alors que mes collègues sont élus. Et puis, tu sais, quand je sors avec mes enfants, je l'ai fait encore récemment, j'étais à un vernissage 5 à 7, j'étais toute seule, j'avais la poussette. En plus, c'était un 5 à 7 pour les enfants. [...] T'es pas en tenue et puis tu respire et puis t'as pas de prestance. Ce que beaucoup d'hommes font. Donc, eux ils ont une prestance qui vient avec la fonction et tout ça, et puis moi, je suis avec mes 1 000 sacs et puis à nourrir bébé, et puis je suis en train de me salir. »

[Femme élue].

« (...) Puis, je ne suis pas sûre à quel point on est en train d'instaurer le fait que la femme, elle vient avec ses enfants parce qu'elle est un peu obligée et puis le gars, ben... Tu sais, ils les amènent pas ou ils les amènent pour un contexte, il est vraiment plus sécuritaire et puis il est backé. Je repenserai toujours à la campagne électorale, moi j'arrivais avec mon enfant et puis l'autre arrivait avec sa sœur qui portait son manteau, tu sais... Non mais, c'est ça la réalité qu'on vit. »

[Femme élue]

Bien que les élues expriment les dilemmes et les stigmates spécifiques qui les concernent par rapport à la conciliation, elles mettent également de l'avant la nécessité de prévoir des mesures qui ciblent les hommes afin de contrer les stéréotypes qui attribuent exclusivement aux femmes les responsabilités familiales et discréditent les hommes et, à la fois, afin d'encourager les hommes à prendre leur place :

« [...] si on crée l'espace, ils ne vont peut-être pas le revendiquer, mais si c'est là, ils vont peut-être en profiter, et puis là, ça va faire que c'est pas tout le temps les femmes. Parce que je trouve qu'il faut chercher les mesures d'équité et de parité le plus possible pour enlever autant de pression sur le dos de la femme. Il faut que les papas aussi se retirent plus. Comme ça, ce n'est pas juste les femmes qui mettent des limites. »

[Ancienne élue]

Ces revendications pour une plus grande implication des hommes dans les dilemmes de la conciliation famille-travail sont d'ailleurs en route depuis quelques décennies, comme l'illustre le changement de paradigme des congés parentaux (OCDE, 2014). Plusieurs élu.es qualifient ces changements de générationnels : les jeunes hommes sont plus ouverts à se présenter dans le milieu politique comme pères et à assumer les responsabilités qui en découlent que les plus de 45 ans, pour lesquels « [...] la politique, c'est un choix, tu fais ça et rien d'autre. » (Dialogue entre trois hommes élus). De fait, la pression intergénérationnelle existe, elle prend la forme de résistance aux changements :

« [...] Des fois, on regarde des jeunes et puis on dit : "Voyons donc, tu arrives en ville, tu sais, tu devrais le savoir que c'est difficile". Mais, tu sais, le monde qui se plaint que le conseil municipal finit tard, ben come on, il finit tard, il finit tard le conseil... C'est un milieu où est-ce qu'il y a des impondérables. Tu ne peux pas l'organiser aussi straight et correctement, la vie politique, que dans un job normal. Quand c'est une réunion de conseil d'arrondissement, puis ça se déchire dans la salle, et puis ils sont 100 au lieu d'être 3, c'est sûr que ça finit plus tard que normalement. Donc, c'est clair qu'il faut que tu saches que ta gardienne, elle va devoir rester plus longtemps. »

[Ancienne élue]

EN UN CLIN D'ŒIL

- > Les exigences de la conciliation famille-travail évoluent avec le temps. De plus en plus d'adultes doivent s'occuper d'enfants en même temps que de leurs parents vieillissants.
- > Le soutien de la famille et d'un réseau, ou son absence, est déterminant dans l'expérience de la CFT.
- > La CFT peut être facilitée par la mise en place de mesures simples, comme les horaires des rencontres.
- > L'instauration de mesures formelles de CFT constitue une piste prometteuse pour contrer les préjugés et transformer la culture organisationnelle.

Au cours des entrevues, les élues et les élus ont souligné que la présence des femmes, mais aussi de toute personne qui a des responsabilités familiales, en politique municipale repose sur une série de pratiques informelles voire discrétionnaires qui permettent la conciliation.

Il est reconnu que la politique s'apprend sur le tas, aucune école ne forme spécifiquement les élu.es à leur fonction. Or, des recherches montrent que les tâches dont les femmes assurent la charge ne leur fournissent de fait ni le même type de connaissances pratiques de la politique ni la même reconnaissance à l'intérieur du groupe que celles des hommes. C'est pourquoi pour s'assurer que les femmes remplissent leur mandat en toute égalité et que la politique soit un lieu exempt de discrimination, il est important de changer le milieu et les mentalités du monde politique, en même temps qu'en formaliser les meilleures pratiques.

En effet, bien que de nombreuses façons de faire soient satisfaisantes pour concilier leur quotidien, elles sont encore trop aléatoires et incertaines, notamment parce que, comme beaucoup le soulignent, la conciliation famille-travail ne cesse de changer de forme. Les besoins d'une famille ne sont plus les mêmes lorsque les enfants ont grandi et que les grands-parents ont à leur tour besoin d'aide. La CFT prend des formes différentes pour chaque famille et est un enjeu particulier

pour les élu.es de la génération sandwich⁵, qui font face à des situations familiales que leurs aîné.es n'ont pas connues. La CFT est ainsi en changement constant, la situation conjugale, le nombre et l'âge des enfants sont des données changeant avec le temps :

« *Donc, je suis retombée monoparentale. Et ben, ça a été extrêmement difficile. Mon enfant était quand même assez grand, [...] mais on ne laisse pas un enfant de X ans seul à la maison cinq soirs par semaine. Donc, il a fallu que je limite beaucoup mon engagement. Je me souviens que je faisais mon horaire pas plus que deux soirs, et puis... c'est resté un stress constant de toujours essayer d'être... J'étais la seule parente, si on veut. [...] C'était très, très lourd. [...] Ça a été très difficile ce changement parce que quand je m'étais engagée, c'était pas du tout le même portrait. »*

[Femme élue]

« *Bon, il faut dire que j'ai ma mère qui est encore là. Mais elle n'habite pas proche de chez moi et je vous dirais que depuis récemment, je vous dirais que c'est beaucoup plus moi qui l'aide, qu'elle m'aide. [...] Ma mère maintenant vieillit et puis, je dois l'accompagner. »*

[Femme élue]

Le changement de la situation familiale modifie les formes que prend la conciliation entre famille et fonction d'élue.e, mais modifie également la nature du soutien que la famille peut apporter. Par exemple, l'engagement si crucial du conjoint, de la conjointe peut disparaître après l'entrée en politique :

« *Avec le deuxième, mon conjoint m'a dit : "Là, je prends un congé, mais je ne te suis plus partout." Alors qu'une nounou aurait peut-être fait ça, mais donne-lui... Tu sais, je comprenais aussi, fait que ç'a été très différent comme organisation familiale. »*

[Femme élue]

⁵ On appelle « génération sandwich » les personnes prises entre les contraintes souvent conflictuelles des soins à prodiguer aux enfants et aux personnes âgées. En ligne : [<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/040928/dq040928b-fra.htm>].

De même, l'appui du réseau familial bien que très effectif pour certaines peut être complètement inexistant pour d'autres ou peut prendre d'autres formes :

« Oh et puis la famille, c'est ça aussi. Moi je ne peux pas l'avoir parce qu'on est des immigrants, mais il me semble que ça serait bon à valoriser ça aussi. Tu sais, de voir la famille au-delà du père, de la mère... Parce que ça doit être bon d'avoir des grands-parents, même des voisins, un peu le côté africain de ça prend un village pour élever un enfant. »

[Femme élue]

« Je pense que ce n'est pas possible. Je ne m'entends pas toujours bien avec le père de ma fille, mais je peux reconnaître qu'il a toujours été là parce que sinon, en plus [...] je ne peux pas compter sur la famille. »

[Femme élue]

« Je dirai qu'on ne s'en sort pas juste avec conjoint et famille élargie. En tout cas, moi ce n'est pas mon cas. »

[Femme élue]

Ces limites peuvent se rencontrer dans l'organisation du travail des élu.es. Des pratiques informelles ont été instaurées dans les arrondissements pour favoriser la CFT à la demande de conseillères d'arrondissement. Pratiques qui, comme le souligne une élue, sont assez simples à mettre en place :

« Tu sais, il y a des arrondissements peut-être qui faisaient tout le temps leurs réunions à 7 h du matin. Et puis à un moment donné, quelqu'un a levé la main : "Non, on ne peut pas." Et puis, dans d'autres arrondissements, ça fonctionne bien. »

[Femme élue]

Dans d'autres cas, la semaine de relâche des enfants en âge scolaire est prise en compte pour la planification des conseils d'arrondissement, permettant aux élu.es de dégager du temps pour leurs enfants :

« J'ai fait déplacer le conseil d'arrondissement pour qu'il n'ait jamais lieu... Il avait toujours lieu la semaine de relâche, c'est le premier lundi de mars. [...] J'ai dit : "Moi je ne viendrai pas si vous faites ça à ce moment-là". Fait qu'on a décalé... C'est sûr que les fonctionnaires sont très contents, il n'y a plus de conseils d'arrondissement la semaine de relâche... C'est assez simple comme mesure. »

[Femme élue]

Toutefois, il peut se passer exactement le contraire puisque les horaires des commissions varient d'une commission à l'autre.

« (...) Ce n'est pas automatique de dire, on fait un moitié/moitié... Non, c'est d'emblée le soir, et puis, si la présidente dit : « Non, on va le faire différemment », là ça change. Donc, tu sais, dans une autre commission, j'avais essayé d'aborder ce point-là, et je suis la seule jeune maman du groupe... »

[Femme élue]

Les considérations des élues sur leurs stratégies et pratiques de conciliation illustrent, au-delà de la mise en place de mesures concrètes, le besoin d'orientations claires qui signalent la nécessité de penser la conciliation en termes collectifs en raison de la grande variabilité des situations de conciliation :

« ça dépend si tu es un homme, si tu es une femme, si tu [es] en adoption, si c'est une naissance, un ado qui a une mauvaise passe, un enfant qui est malade, un parent qui est en train de mourir... »

[Femme élue]

Mettre en place des mesures systémiques en prenant en compte les exigences reliées à la CFT, par exemple, le fait que de plus en plus d'élus sont impliqués dans la sphère familiale et que celle-ci prend de nombreuses formes, permet de ne plus considérer les femmes comme les seules responsables de la conciliation. Cela permet également de ne pas mettre entre les mains d'un nombre restreint des décisions qui affectent l'ensemble des élus.



VERS DE MEILLEURES PRATIQUES

EN UN CLIN D'ŒIL

OBSTACLES À LA CFT

- > L'attente d'une disponibilité continue des élu.es par la population, processus informels entraînant des problèmes de perception.

PRATIQUES PROMETTEUSES

- > La modification des horaires de travail;
- > L'accès à des services de garde d'enfants;
- > L'ouverture des espaces publics aux familles;
- > Les congés parentaux et les congés pour proches aidant.es;
- > Sensibilisation et formation;
- > Accès à une salle familiale.

DES CHANGEMENTS À LA VILLE DE MONTRÉAL

Nous l'avons vu, le maintien de certaines caractéristiques du métier d'élu.e et les attentes contemporaines envers les politicien.nes rendent la CFT encore très difficile. Les horaires de travail imprévisibles et atypiques, la longueur des plages d'emploi, la faible disponibilité ou l'absence de congés parentaux sont généralement identifiés comme des barrières formelles à la CFT des élu.es, tout comme l'absence de services pour la garde des enfants.

Le caractère informel de plusieurs décisions et les processus de nomination sont vus comme des problématiques supplémentaires : ils tendent à favoriser les personnes en mesure d'assurer une présence continue et potentiellement exagérée dans les lieux de travail et à désavantager les personnes devant répondre à des obligations familiales ou de soin (OCDE, 2014). Fait à souligner, c'est par la présence accrue en politique active de femmes, de jeunes personnes et de parents désirant s'impliquer plus activement dans leur vie de famille que les limites actuelles des institutions deviennent particulièrement visibles (Palmieri, 2011; Brenton, 2010). C'est pourquoi il importe non seulement d'assurer l'adaptation des conditions de travail des élu.es, mais aussi de maintenir en place des actions favorisant la participation en politique active de toutes et tous.

Les attentes des électrices et des électeurs quant à la disponibilité de leurs représentant.es hors des heures typiques de travail, renforcées par l'utilisation de plus en plus importante des technologies de l'information et des médias sociaux, rendent également la CFT difficile (Royce, Farney et Loat, 2013; Brenton, 2010; Palmieri, 2011). De même, les recherches décrivent la culture du travail politique comme un problème dans la mesure où les électrices et les électeurs ainsi que

les élu.es entre eux tendent à ne pas être sensibles aux besoins, à la santé et aux situations particulières des représentant.es politiques (Royce, Farney et Loat, 2013). Au sein même des institutions et des partis, le climat de travail positif ainsi que la présence de collaboration et de collégialité ont été considérés comme des facteurs facilitant une meilleure CFT pour les élu.es (Royce, Farney et Loat, 2013).

DES PRATIQUES PROMETTEUSES

Pour les élu.es et les institutions politiques, la CFT représente un défi considérable où doivent s'équilibrer les attentes en matière de représentation politique, l'imputabilité, la compétition électorale et des règles formelles très difficiles à faire évoluer. Néanmoins, plusieurs catégories de réformes ont été mises en place afin de faciliter la CFT pour les élu.es⁶. Ces réformes incluent :

- > **La modification des horaires de travail** et, en particulier, la révision du calendrier des assemblées, des heures des assemblées et des moments de rencontre des comités. À titre d'exemple, le parlement fédéral canadien, la Suède et la Norvège ont synchronisé leur calendrier d'assemblées avec le calendrier scolaire (OCDE, 2014). En Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec, les assemblées se tiennent plus tôt et le parlement gallois a fixé l'horaire des rencontres de comités entre 9 h et 17 h, inclusivement (OCDE, 2014; Royce, Farney et Loat, 2013).
- > **L'accès à des services de garde d'enfants.** Plusieurs institutions politiques mettent à la disposition des élu.es des services de garde sur place, y compris les parlements canadien (Royce, Farney et Loat, 2013), portugais et irlandais (OCDE, 2014). En Norvège, en plus d'un service de garde en milieu de travail, le parlement réserve des places dans les prématernelles avoisinantes pour les enfants des élu.es (OCDE, 2014). Le soutien financier pour la garde des enfants est également présenté comme une mesure soutenant la CFT (Palmieri, 2011).
- > **L'ouverture des espaces publics aux familles.** En plus d'un soutien à la garde, plusieurs mesures visent à rendre les endroits tels que l'hôtel de ville plus faciles à naviguer pour les familles. De ce nombre, l'autorisation officielle d'allaiter dans les assemblées et les réunions, la légalité de la présence des enfants en assemblée ainsi que la création d'espaces dédiés au temps familial sont considérées comme extrêmement importantes (Palmieri, 2011). Dans l'ensemble des cas, il est convenu que ces autorisations doivent être transparentes et claires dans les règlements afin d'éviter les décisions discrétionnaires.

⁶ Voir également le tableau de l'étude de Palmieri, 2011, p. 100, en ligne, [<http://bit.ly/1LAD2Ea>].

- > **Les congés parentaux et les congés pour proches aidant.es.** La possibilité pour les personnes élues de s'absenter sans conséquence néfaste, avec ou sans rémunération, est également une mesure importante facilitant la CFT. La mise en place de tels congés représente des défis législatifs et politiques qui ne sont toutefois pas insurmontables, comme le démontre le cas montréalais. En Israël, la Knesset a expérimenté un congé parental de 12 semaines disponible pour les femmes et pour les hommes. Dans d'autres pays, plutôt que des congés parentaux, il est possible pour les élu.es de s'absenter officiellement pour une période indéterminée (Palmieri, 2011). Dans l'ensemble des cas, la difficulté centrale liée à ces congés est la question du remplacement de la personne élue. À cet égard, plusieurs solutions sont utilisées. En Australie, il est possible pour les personnes d'effectuer un vote par procuration. Aux Pays-Bas et dans d'autres pays utilisant un système électoral proportionnel, un substitut temporaire est choisi au sein de la liste électorale. Finalement, en Estonie, les personnes élues en congé sont suspendues temporairement du parlement (Palmieri, 2011).
- > **Sensibilisation et formation.** Afin de s'assurer de soutenir les personnes élues, plusieurs institutions mettent également à leur disposition des formations au métier de politicien.nes. Dans le cadre de celles-ci, la CFT et les solutions potentielles aux pressions personnelles peuvent être explorées. C'est le cas au Congrès américain et au parlement canadien (Institute of Politics, 2017; Fekete, 2015). De même, l'Association des municipalités basques publie un guide pour les femmes nouvellement élues où la question de la CFT est présentée (Sarea, 2015). Dans la mesure où il existe une dimension culturelle à la CFT en politique active, ces éléments ont le potentiel de sensibiliser l'ensemble des élu.es.

En raison de la nature même de la politique active, ces mesures seront toujours limitées. De plus, elles n'auront du succès que si elles sont acceptées comme légitimes par les électrices et les électeurs (Burke, 2016).

DES CHANGEMENTS À LA VILLE DE MONTRÉAL

Dans les entrevues et les groupes de discussion, les personnes élues rencontrées ont également mentionné que les changements récents (voir l'annexe I) pour favoriser la CFT sont des pas dans la bonne direction et ont, pour certain.es, déjà eu des répercussions positives.

En effet, depuis plusieurs années, des démarches ont été entreprises par la Ville de Montréal pour régler certaines pratiques et les formaliser afin d'éliminer toute dimension discrétionnaire. Mentionnons particulièrement la clarification et la modification du règlement permettant de prendre jusqu'à 18 semaines de congé pour raisons médicales, naissance ou adoption, ou pour tout autre besoin relié aux responsabilités familiales.

L'intérêt de cette mesure, et l'adhésion qu'elle semble emporter auprès des élu.es, tient principalement au fait qu'elle reconnaît que les responsabilités familiales incombent à l'ensemble des élu.es et pas seulement aux femmes. Ces congés permettent en effet aux hommes élus de s'arrêter de travailler

lors d'une naissance ou de la maladie prolongée d'une personne de leur entourage. De ce fait, cela libère les élu.es de tout sentiment de culpabilité de ne pas remplir les responsabilités reliées à leur mandat, en même temps que cela élimine les pénalités en cas d'absence.

«*Moi, je pense que déjà, je parlais de la culpabilité tout à l'heure, mais le fait d'avoir formalisé le congé de trois mois de naissance, c'est de se dire que tu te sens pas mal de pas être présente au conseil. Ça, c'est déjà un bon pas dans la reconnaissance qu'on met pas un enfant au monde et puis on retourne travailler le lendemain. Certains le font, je pense, mais...*»
[Femme élue]

Cette modification est perçue comme une avancée significative pour concilier famille et travail politique.

Une salle familiale

Certains arrondissements ont travaillé à la création d'un environnement favorable à la présence d'enfants. Cela passe par la présence de salles d'allaitement, l'aménagement d'un coin garderie lors des séances du conseil d'arrondissement, mais surtout par une évolution des états d'esprit accueillant les enfants avec bienveillance.

La présence d'une salle d'allaitement dans l'enceinte de la mairie est vue comme quelque chose d'utile pour les personnes qui y ont recours. Si la présence d'une telle salle traduit physiquement un changement de mentalité, il n'en demeure pas moins que son utilisation ne peut être que restreinte, les personnes susceptibles d'y recourir sont peu nombreuses, et la nécessité est ponctuelle et disparaît vite lorsque l'enfant grandit.

Garderie et création d'une liste de gardien.nes

Lors des entretiens, plusieurs personnes ont évoqué la création d'une liste ou d'un réseau de gardien.nes qui seraient familières avec le travail et les exigences de la fonction d'élue.e. Cette mesure pourrait être particulièrement adaptée aux personnes ne disposant pas d'un réseau familial présent :

«*... vous en avez parlé tout à l'heure, le principe du bon gardien ou de la bonne gardienne. C'est pas tout le monde qui a accès à un bon ou à une bonne gardienne. On en a déjà jaser ensemble. [...] Un réseau de bons gardiens, de bonnes gardiennes peut faire une différence. [...] Donc, c'est quelque chose qui peut peut-être venir combler la fameuse question de "on prend-tu une halte ou une garderie pour les élu.es" versus est-ce qu'on a quelqu'un qui peut se déplacer à la maison aussi, qui peut être référé à la limite entre les élu.es?*»
[Femme élue]



RECOMMANDATIONS

Le Conseil des Montréalaises soutient et promeut une approche de la conciliation famille-travail qui s'établit dans un esprit de solidarité collective face aux responsabilités familiales qui peuvent incomber à toute personne au cours de sa vie. Le Conseil prend acte que les élu.es font face à plusieurs types d'obstacles pour être en mesure de concilier leur vie professionnelle et familiale.

Principalement, le CM remarque que persiste une culture qui attribue encore majoritairement aux femmes la responsabilité première de la sphère domestique, notamment les tâches de prendre soin des personnes, dont les enfants.

Le CM rappelle toutefois que la conciliation famille-travail ne concerne pas uniquement les femmes. Les hommes élus doivent être ciblés par les mesures à la fois pour faciliter leur adhésion aux changements de pratiques que peuvent entraîner les mesures de conciliation, mais aussi pour leur permettre d'en bénéficier sans être stigmatisés.

De plus, pour le CM, l'ensemble des mesures qui permettent une conciliation travail-famille efficiente se réalise avec la volonté d'atteindre l'égalité réelle pour les femmes.

Les métiers de la politique, dont celui de personne élue, ont longtemps été réservés aux hommes. Il est important de reconnaître que la CFT est un des obstacles auquel font face les femmes élues pour être plus présentes dans ce milieu.

Le CM définit la conciliation famille-travail comme la mise en œuvre de mesures, actions ou pratiques qui permettent à toute personne qui assume des responsabilités d'aide et de soin de proches ou des responsabilités familiales, quelle qu'en soit la forme, de le faire dans les meilleures conditions possibles, et ce, tout en ayant des activités professionnelles.

Les mesures de conciliation famille-travail sont un moyen pour la Ville de Montréal d'offrir aux personnes élues les meilleures conditions possibles pour qu'elles puissent mener à bien leur mandat.

LE CONSEIL DES MONTRÉALAISES RECOMMANDE :

- 1** Que la Ville de Montréal s'engage à formaliser l'ensemble des pratiques soutenant la conciliation famille-travail pour les élu.es et mette en place des pratiques normées et transparentes.
 - > Que, dans cet esprit, la Ville de Montréal rédige un plan d'action sur la conciliation famille-travail destiné à l'ensemble des élu.es de la Ville de Montréal;
 - > Que les engagements et réalisations de la Ville de Montréal sur la conciliation famille-travail soient inclus dans le prochain plan d'action *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*.
- 2** Que la Ville de Montréal mette à la disposition des élu.es davantage de personnel administratif afin de pallier les absences ou répondre aux besoins particuliers liés à la conciliation famille-travail. De plus, la procédure d'attribution de ce personnel doit être encadrée par un processus non partisan et communiqué à toutes les personnes élues.
- 3** Que la Ville de Montréal poursuive la mise en place et fasse la promotion d'un service de halte-garderie gratuit, ouvert aux élu.es et à la population, lors des conseils municipaux et des conseils d'arrondissement.
- 4** Que la Ville de Montréal ajoute un dispositif audio-vidéo permettant le suivi des débats ainsi que la participation aux délibérations et aux votes dans la salle familiale de l'hôtel de ville.
- 5** Que la Ville de Montréal effectue une recension des pratiques formelles et informelles favorisant la conciliation famille-travail au sein de l'ensemble des instances et des arrondissements afin de définir et de publiciser les pratiques prometteuses.

6 Que la Ville de Montréal maintienne et augmente ses travaux sur l'impact des horaires pour la conciliation famille-travail.

6.1 Que la Ville documente les différentes pratiques en matière d'horaire au sein des arrondissements et des instances;

6.2 Que la Ville varie les plages horaires des commissions et des consultations publiques afin de faciliter la conciliation famille-travail ainsi que la participation de toutes et de tous.

7 Tout en reconnaissant le statut de précurseur de la Ville en ce qui a trait à l'attribution d'un congé parental pour les élu.es, que la Ville de Montréal :

7.1 Fasse la promotion de l'existence de ce congé auprès de la population montréalaise puisqu'il représente une avancée considérable;

7.2 Reconnaisse qu'il devra être bonifié par d'autres mesures puisque cela ne répond pas à l'ensemble des besoins des élu.es en matière de conciliation famille-travail;

7.3 Maintienne un dialogue avec les élu.es, les partis et le gouvernement du Québec quant aux pratiques et aux changements législatifs susceptibles de favoriser la conciliation famille-travail des élu.es.

8 Que la Ville de Montréal continue de soutenir la présence des femmes en politique et, en particulier, que la Ville :

8.1 Continue d'organiser des activités telles que Cité Elles Mtl;

8.2 Encourage les partis à offrir une formation adéquate aux candidat.es et qu'elle offre une formation formelle globale aux nouvelles élues et aux nouveaux élus quant au fonctionnement de la Ville et aux mesures de soutien à la conciliation famille-travail.

9 Que la Ville de Montréal soit responsable de produire un rapport annuel sur la conciliation famille-travail des élu.es qui sera déposé à la Commission de la présidence pour information et suivi;

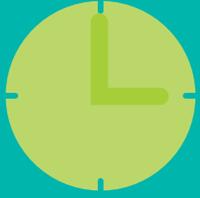
9.1 Que ce rapport contienne des données sur les besoins actuels en matière de conciliation famille-travail pour les élu.es;

9.2 Que ce rapport comptabilise et répertorie les pratiques de la Ville, des arrondissements et des instances en matière de conciliation famille-travail pour les élu.es;

9.3 Que ce rapport soit diffusé auprès des élu.es et qu'il soit disponible pour l'ensemble de la population montréalaise.

10 Compte tenu des exigences réelles du statut de conseillère, conseiller d'arrondissement – souvent une fonction à temps plein –, que la Ville étudie la possibilité de demander au gouvernement du Québec, dans le cadre de la loi sur la métropole, le pouvoir de déterminer la rémunération des élu.es. et qu'elle demande une révision de la rémunération de base des élu.es.

11 Que les nominations sur les différentes commissions et instances respectent la parité femmes-hommes et que les rémunérations de ces commissions et instances respectent le principe de l'équité salariale.

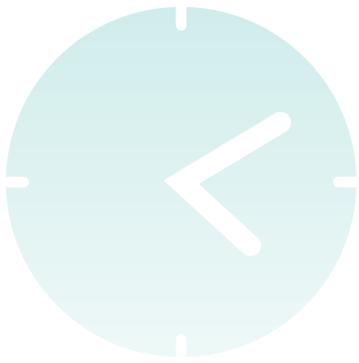
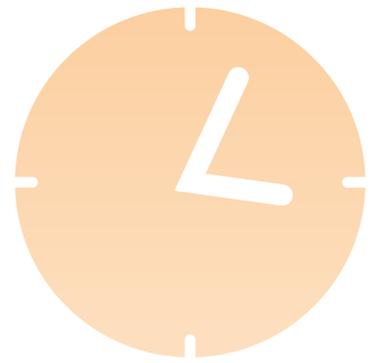
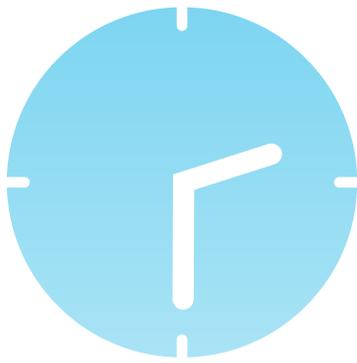
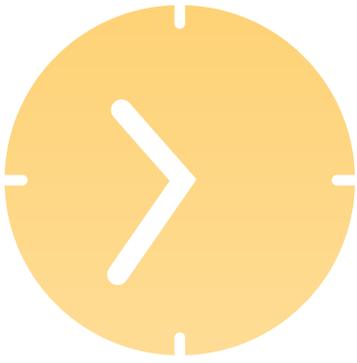
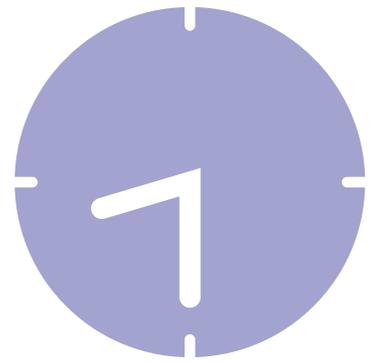
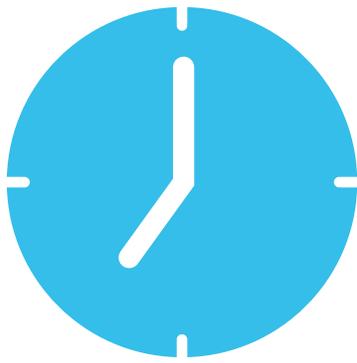
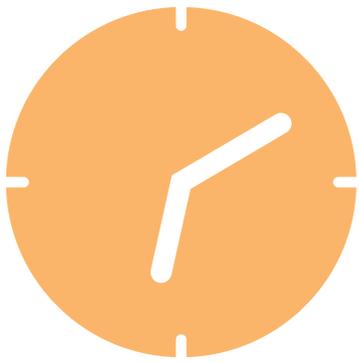


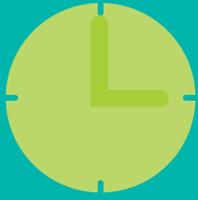
CONCLUSION

La conciliation famille-travail, aussi bien pour les mères que pour les proches aidantes, est un enjeu important pour l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les élu.es qui ont participé à cette recherche l'ont dit très clairement : l'organisation du travail, en l'occurrence celui de la politique, doit changer pour refléter les formes contemporaines que prennent la famille, proche et étendue.

Plusieurs pays ont développé des pratiques intéressantes et prometteuses. La Ville de Montréal s'engage également sur ce chemin. Cette prise de conscience doit s'accompagner d'une forte volonté de changement et d'engagements d'envergure, c'est pourquoi le Conseil dépose 11 recommandations à la Ville de Montréal. Les membres du CM s'engagent à en faire le suivi et à poursuivre le travail avec les élu.es et la Ville de Montréal pour s'assurer que toutes et tous puissent bénéficier de réelles possibilités de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles dans les meilleures conditions possibles.





ANNEXE I

CHRONOLOGIE SUR LA CFT À LA VILLE DE MONTRÉAL

Printemps 2011

Instauration d'un nouvel horaire pour les séances du conseil municipal :
14 h à 17 h et 19 h à 23 h

Décembre 2012

Mandat confié par le conseil municipal à la Commission de la présidence pour proposer un plan de conciliation famille-travail pour les élu.es

Mai 2013

Rapport déposé par la Commission de la présidence du conseil

Septembre 2013

Réponse du comité exécutif

Printemps 2015

Comité de travail présidé par M. Lionel Perez mandaté pour étudier certaines questions liées à la CFT – sondage auprès des 103 élu.es (taux de réponse de 51,5 %)

Juin 2015

Rencontre entre le comité de travail et le Conseil des Montréalaises

Rapport déposé par la Commission de la présidence sur l'horaire des assemblées : maintien de l'horaire du lundi : 13 h à 17 h et 19 h à 22 h

Octobre 2015

Dépôt du rapport du comité de travail de M. Perez au comité exécutif de la Ville de Montréal

Conseil municipal du 27 octobre 2015

Adoption des recommandations

CM15 1250

1. Absence de tout membre du conseil municipal ou conseil d'arrondissement en raison de la naissance ou adoption de son enfant n'entraînera pas la fin du mandat de l'élu.e pour une période maximale de 18 semaines.
2. Mandat de recherche confié par le conseil municipal au CM pour mener une étude qualitative comprenant, entre autres, des groupes de discussion et l'évaluation des impacts sur les autres élu.es de la redistribution des responsabilités lorsqu'un.e élu.e s'absente.

Hiver-été 2016

Conseil des Montréalaises : réalisation de la recherche sur la CFT des élu.es

Depuis avril 2016

Un service de halte-garderie pour les citoyen.nes et les élu.es est offert lors de la séance du conseil municipal du lundi soir, entre 17 h et 22 h. Il est également offert le mardi, si la séance se prolonge jusqu'au lendemain, entre 8 h 30 et 10 h 30.

Juin 2016

Gouvernement du Québec : amendement à la *Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique*, qui permettra à tout.e élu.e municipal.e de s'absenter des séances du conseil pour une période maximale de 18 semaines consécutives, en raison de sa grossesse, de la naissance de son enfant ou d'une adoption.

Automne 2016

Conseil des Montréalaises : rédaction de l'avis

Printemps 2017

Dépôt de l'avis du CM au conseil municipal

ANNEXE II

2016

45 femmes élues sur 103

43,7 %

Mairessees d'arrondissement

5 femmes sur 19

26,3 %

Conseillères municipales

19 femmes sur 46

41,3 %

Conseillères d'arrondissement

21 femmes sur 38

55,3 %

STRUCTURE DE GOUVERNANCE

Conseil municipal

[comprend les mairesses d'arrondissement et les conseillères de la Ville]

24 femmes sur 65

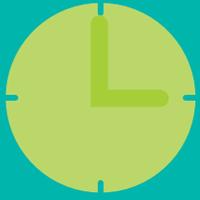
36,9 %

Comité exécutif

4 femmes sur 13 [incluant le maire de Montréal]

Dont une vice-présidente

30,8 %



ANNEXE III

Rémunérations versées par la Ville aux élu.es, soit celles fixées dans le règlement 02-039

RÉMUNÉRATION DE BASE DES MEMBRES DU CONSEIL ET DES MEMBRES DE CONSEIL D'ARRONDISSEMENT

(a. 1) FONCTION	RÉMUNÉRATION DE BASE
Maire, mairesse	74 596 \$
Conseillère et conseiller municipal.e	53 469 \$
Conseillère et conseiller d'arrondissement	30 892 \$
Conseillère et conseiller municipal.e choisi par le maire aux fins de la composition du conseil de l'arrondissement de Ville-Marie	70 866 \$

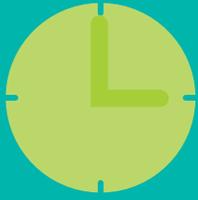
RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE DES MEMBRES DU CONSEIL ET DES MEMBRES DE CONSEIL D'ARRONDISSEMENT

(a. 2) FONCTION	RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE
Maire, mairesse	79 871 \$
Président.e du comité exécutif	68 916 \$
Vice-président.e du comité exécutif	59 410 \$
Membre du comité exécutif	42 181 \$
Chef de l'opposition	42 181 \$
Leader de la majorité	29 704 \$
Leader de l'opposition	17 822 \$
Président.e du conseil	42 181 \$
Vice-président.e du conseil	11 882 \$
MAIRE, MAIRESSE D'ARRONDISSEMENT :	
> arrondissement de moins de 50 000 / population	11 882 \$
> arrondissement de 50 000 à 100 000 / population	17 822 \$
> arrondissement de plus de 100 000 / population	26 139 \$
Maire, mairesse suppléant.e	1 782 \$ par quadrimestre
Conseillère et conseiller associé.e	17 822 \$
Président.e d'une commission du conseil	17 822 \$
Vice-président.e d'une commission du conseil	11 882 \$
Membre d'une commission du conseil	5 940 \$
Président.e du comité consultatif d'urbanisme	3 565 \$
Allocation de dépenses*** :	16 216 \$
La loi prévoit que le membre du conseil a droit à une allocation de dépenses équivalant à 50 % de sa rémunération, jusqu'à concurrence, pour l'exercice 2016, de 16 216 \$. Toutes les allocations mentionnées dans ce tableau sont payées par la Ville de Montréal.	

Note :

La réglementation d'arrondissement peut fixer des rémunérations différentes pour les conseillères et conseillers d'arrondissement et pour certains postes particuliers exercés en arrondissement. (Mise à jour du 1^{er} janvier 2016)

Source : Ville de Montréal, Service du greffe.

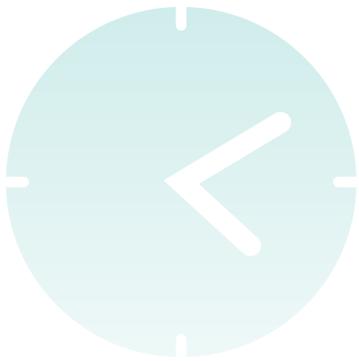
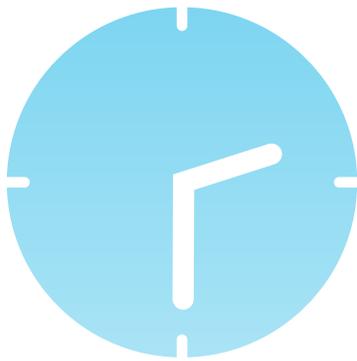
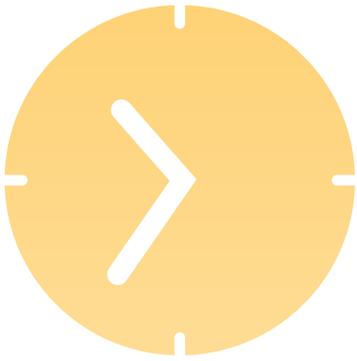
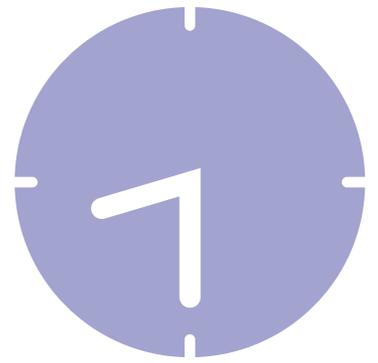
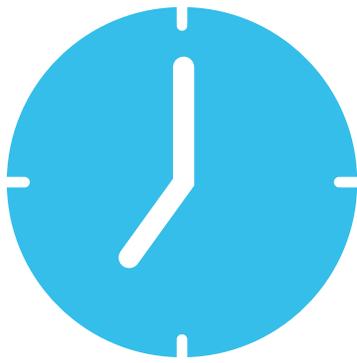
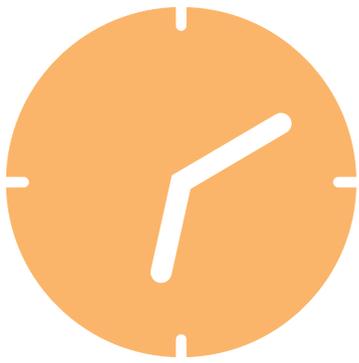


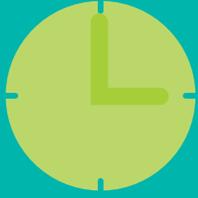
ANNEXE IV

PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES COMMISSIONS PERMANENTES								
Commissions permanentes	2011				2016			
	P	VP	F/T	%	P	VP	F/T	%
Présidence du conseil	H	F/H	3/9	33,3	H	2 H	3/9	33,3
Développement social et diversité montréalaise	F	F/H	6/11	54,5	H	F/H	6/11	54,5
Finances et administration	H	2 H	3/11	27,3	H	F/H	4/11	36,4
Transport et travaux publics	H	F/H	3/11	27,3	H	F/H	5/11	45,5
Eau, environnement, développement durable et grands parcs	H	2 F	7/11	63,6	F	F/H	8/11	72,7
Culture, patrimoine et sports	F	F/H	6/11	54,5	F	F/H	6/11	54,5
Développement économique et urbain et habitation	H	2H	2/11	18,2	H	2 H	4/11	36,4
Sécurité publique	H	2H	1/9	11,1	F	2 H	3/9	33,3
Examen des contrats	H	2H	3/11	27,3	F	2 F	6/11	54,5
TOTAL	2/9 22,2 %	6/18 33,3 %	34/95 35,8 %	35,8	4/9 44,4 %	7/18 38,9 %	45/95 47,4 %	47,4
Inspecteur général	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	F	F/3 H	6/12	50
Schéma d'aménagement et de développement de Montréal	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	H	F	3/7	42,9
SOUS-TOTAL					1/2 50 %	2/5 40 %	9/19 47,4 %	
GRAND TOTAL 2016					5/11 45,5 %	9/23 39,1 %	54/114 47,4 %	

LÉGENDE

P = présidence VP = vice-présidence F/T = nombre de femmes/total F = femme H = homme





BIBLIOGRAPHIE

ARAMBOUROU, CLÉMENT (2014). « Les masculinités du métier politique : contribution à l'étude des logiques de production du genre en politique au temps de la parité », Thèse de doctorat en science politique, Université de Bordeaux.

ARAMBOUROU, CLÉMENT (2009). *La division sexuée du travail politique*. Colloque « Rapports de genre, rapports de classe : femmes, travail, métiers de l'enseignement », axe 3 : « Articulations entre les rapports de classe et ceux de genre », Bordeaux, France, [en ligne], [<http://espacesmarxbordeaux.apinc.org/IMG/rtf/InterventionClementArambouroEspacesMarx2.rtf>, 2009.<halshs-00514450>].

BOURQUE, MÉLANIE et NATHALIE ST-AMOUR (2016). « Les politiques de conciliation travail-famille : la nécessité d'une analyse intersectorielle? » *Politique et Sociétés*, 35 (2-3), p. 15-18.

BRENTON, SCOTT (2010). *What lies beneath: the work of senators and members in the Australian Parliament*, Canberra, Australian Parliament.

BURKE, ASHLEY (2016). « MPs looking for work-family balance may say goodbye to Friday sittings. Commons committee looking into more family-friendly work structure », *CBC News*, 27 février 2016, [en ligne], [<http://www.cbc.ca/news/politics/mps-family-friendly-1.3464459>].

CELOCK, JOHN R.D. (2010). *The Next Generation : Young Elected Officials and Their Impact on American Politics*, Bloomsbury Academic, 224 p.

CONSEIL DES MONTRÉALAISES, (2008). *Garder le cap sur l'ascension professionnelle des femmes aux postes de cadre à la Ville de Montréal*, Montréal, 48 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015a). *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Québec, [en ligne], [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf].

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015b). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, [en ligne], [<http://bit.ly/1Fs8KpF>].

DESCARRIES, FRANCINE et CHRISTINE CORBEIL (2005). « L'articulation famille-travail : une problématique en voie de s'imposer », dans : Tremblay, Diane-Gabrielle. *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 61-68.

- DULONG, DELPHINE (2010). *La construction du champ politique*, Rennes, PUR, 375 p.
- FEKETE, JASON (2015). “How to be an MP: 197 rookies learning how to set up an office and maintain a proper work-life balance”, *National Post*, Novembre 9, 2015, [online], [<http://news.nationalpost.com/news/canada/canadian-politics/how-to-be-an-mp-197-rookies-learning-how-to-set-up-an-office-and-maintain-a-proper-work-life-balance>].
- INSTITUTE OF POLITICS (2017). “Bipartisan Program for Newly Elected Members of Congress”, [online], [<http://iop.harvard.edu/get-inspired/bipartisan-program-newly-elected-members-congress>].
- KANTHAK, KRISTIN (2012). « Work-life balance and why women don't run », OUPblog, [online], [<http://blog.oup.com/2012/09/work-life-balance-and-why-women-dont-run>].
- KERGOAT, DANIÈLE [2000], « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata *et al.*, *Dictionnaire critique du féminisme*, p. 35-44, Paris, PUF.
- KOOP, ROYCE, FARNEY, JAMES et ALISON LOAT (2013). « Balancing Family and Work: Challenges Facing Canadian MPs », *Canadian Parliamentary Review*, (spring), p. 37-42.
- OCDE (2014). *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OCDE, Paris.
- PACAUT, PHILIPPE (2016). « L'évolution des difficultés de conciliation travail-famille des mères et des pères en emploi au Québec », *Familles en mouvance / Bulletin de liaison*, vol. 13, automne, p. 12-15.
- PALMIERI, SONIA (2011). *Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice*, Inter-Parliamentary Union, 148 p.
- PEI COALITION FOR WOMEN IN GOVERNMENT (2009). *Whose Job is it Anyway? The Life and Work of an MLA Research and Recommendations on Work-Life Balance for PEI MLAs*, [en ligne], [http://www.womeningovernmentpei.ca/sitefiles/File/research/WhoseJobIsItAnyway_Summary.pdf].
- QUÉBEC, BUREAU DE LA NORMALISATION (2010). *Norme BNQ 9700-820 : Conciliation travail-famille*.

QUÉBEC, Secrétariat à la condition féminine (2007). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes.*

ST-AMOUR, NATHALIE (2010). *Vers une politique de conciliation travail-famille au Québec : des enjeux complexes et en évolution*, Thèse de doctorat en service social, Université de Montréal.

SAREA, OREKA (2015). *Thinking about Politics. Welcome Manual for Women Elected Officials*, Bilbao : EUDEL/Association of Basque Municipalities and EMAKUNDE / Basque Institute for Women, [en ligne] [http://www.eudel.eu/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas_EN.pdf].

SILBERMANN, RACHEL (2015). « Gender Roles, Work-Life Balance, and Running for Office », *Quarterly Journal of Political Science*, 10(2), p. 123-153.

SUE, ROGER (1995). *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, Paris, Presses universitaires de France, [2^e édition], 313 pages.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e édition), Québec, Presses de l'Université du Québec.

