

# Entendre les voix de toutes les femmes, diversifier l'univers politique lavallois



**Guide pour déconstruire les biais inconscients  
et favoriser l'implication des femmes  
dans les sphères de pouvoir**



Table de concertation de Laval  
en condition féminine

*Agir ensemble, prendre sa place !*



## PRÉSENTATION DE LA TCLCF

La Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF) est un regroupement féministe régional travaillant à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des femmes, aux plans social, économique et politique. Depuis 1988, année de sa création, la TCLCF veille à ce que les droits et les intérêts des femmes, particulièrement des Lavalloises, soient respectés. En étroite collaboration avec ses membres, la TCLCF travaille pour une véritable égalité et une réelle équité non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les femmes elles-mêmes.

La TCLCF a fait siens bon nombre de combats et de revendications à travers les années. Depuis sa création, qui d'ailleurs coïncide avec la tenue des forums régionaux qui soulignaient le 50<sup>e</sup> anniversaire du droit de vote des femmes au Québec, la TCLCF n'a cessé de militer afin de promouvoir et de favoriser l'accès des femmes aux instances décisionnelles et à la politique active. L'enjeu de la participation démocratique des femmes a toujours été central au sein de la TCLCF et continu de l'être.



Table de concertation de Laval  
en condition féminine

*Agir ensemble, prendre sa place !*

## CRÉDITS ET REMERCIEMENTS

Ce guide n'aurait jamais vu le jour sans l'apport considérable des femmes rencontrées lors des groupes de discussion. Merci à toutes les femmes qui ont si généreusement donné de leur temps et qui ont partagé leurs expériences et leur vécu afin de pousser la réflexion plus loin. Un énorme merci aux organismes Femmes en Emploi ainsi que la Maison 100 Limites qui ont rendu les groupes de discussion possibles. Finalement, merci aux membres du Comité Lavallois d'influence et d'action politique (CLIAP) et à toutes les femmes qui ont participé de près ou de loin à la rédaction de ce guide.

Rédaction et recherche : Sarah Ouagueni

Participation à la rédaction, relecture et révision : Anaïka François, Lise Gervais, Nicole Caron et Marie-Eve Surprenant

Révision linguistique : Monique Moisan

Graphisme : Fabelle Design

ISBN 978-2-9807072-5-4

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Avec la participation financière de Femmes et Égalité des genres Canada



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

## TABLE DES MATIÈRES

Résumé du guide.....	6
1.Introduction.....	7
1.1 Mise en contexte.....	7
1.2 Le contexte lavallois.....	9
1.3 Pourquoi un guide axé sur les biais inconscients ?.....	11
2.Reconnaître et déconstruire les biais inconscients.....	12
2.1 Les types de biais inconscients.....	12
2.2 Le fameux « Nous vs Eux ».....	13
2.3 Biais d'homogénéité.....	13
2.4 Stéréotypes.....	14
2.5 Biais de similarité.....	14
2.6 Préjugés.....	14
2.7 Discrimination.....	15
3.Lexique : quelques définitions.....	16
4.Méthodologie- Consultation et collecte d'information.....	18
5.Entendre les voix les moins entendues.....	22
5.1 Les obstacles et leurs impacts sur les femmes.....	23
5.1.1 La socialisation.....	23
5.1.2 La charge mentale.....	27
5.1.3 Image des femmes réfléchi par le monde politique.....	31
5.1.4 Un réseau restreint ou absent pour la majorité des femmes.....	36
6.Les pistes de solution.....	38
6.1 Recommandations à l'intention des partis politiques :.....	38
6.2 Recommandations à l'intention des gouvernements.....	40
Conclusion.....	41
Bibliographie.....	43

## RÉSUMÉ DU GUIDE

DANS CE GUIDE, VOUS TROUVEREZ :

### **DES EXEMPLES DE BIAIS INCONSCIENTS**

à l'égard des femmes en politique  
ou dans les sphères de pouvoir et  
de leurs impacts sur celles-ci et  
notre vie démocratique ;

### **DES OBSTACLES**

nommés par les femmes lavalloises  
rencontrées, vivant à l'intersection  
des oppressions, qui ont un intérêt  
ou non envers la politique ;

### **DES RECOMMANDATIONS**

afin de faciliter l'inclusion  
de femmes vivant à l'intersection  
des oppressions et qui désirent  
investir les lieux de pouvoir ;

Ce guide a été conçu avec  
l'intention d'informer autant  
les partis politiques et les instances  
décisionnelles que la société  
en général.

## 1. INTRODUCTION

### 1.1 Mise en contexte

L'un des dossiers phares de la TCLCF est le dossier Femmes et pouvoir dans lequel s'inscrit ce présent guide et ce présent projet. L'importance qu'a ce dossier au sein de la TCLCF est attribuable, en partie, au programme À égalité pour décider du Secrétariat à la condition féminine qui, au début des années 2000 et pendant près de 15 ans, soutenait la participation des femmes aux sphères de pouvoir.

Tout cela a débuté avec le portrait Citoyennes d'influence en 2003 qui visait à connaître le profil des femmes occupant des postes au sein des instances décisionnelles et en politique à Laval. Les résultats de cette étude ont démontré, sans surprise, qu'il y avait une énorme sous-représentation des femmes dans les sphères de pouvoir, mais aussi que le profil des femmes qui y avaient accès était plutôt homogène (plus de 50 ans, blanches, haut niveau de scolarité et de revenu, enfants ayant quitté la maison, etc.).

---

*Outre le manque de diversité, ce qui était éloquent était le manque d'estime, de confiance et de réseau exprimé par les femmes en poste.*

---

Pour renforcer la confiance et les compétences des femmes et, surtout, favoriser l'accès aux sphères de pouvoir à une pluralité de femmes, la TCLCF a offert à partir de 2004 la formation Femmes et démocratie : Communication et leadership dans les instances de pouvoir. Depuis, une multitude de femmes ont suivi cette formation.

Durant les formations, de nombreux besoins ont été exprimés par les femmes. Leurs demandes étaient claires ; elles désiraient un espace sécuritaire, exclusivement conçu pour elles, afin d'être outillées, soutenues et encouragées dans leur projet d'investir les lieux de pouvoir. **Les demandes des femmes ont été entendues et Lavalloises d'influence a été créé en 2007.** Réseautage, conférences, formations et simulation du conseil de ville sont tous des outils mis à disposition par le Réseau Lavalloises d'influence porté par la TCLCF afin de soutenir les femmes. Les cohortes se sont succédé et les besoins étaient sans cesse grandissants.



Bon nombre de femmes élues à Laval ont transité par le Réseau Lavalloises d'influence et par la formation Communication et leadership dans les instances de pouvoir. **Elles y ont été outillées et mentorées afin d'exercer leur leadership une fois dans leur rôle d'élues.** Les efforts fournis par la TCLCF à travers les années ont porté fruit et il y a eu atteinte d'une certaine masse critique de femmes qui ont accédé au pouvoir. La création du Conseil des Lavalloises en 2020, grâce aux revendications soutenues de la TCLCF et de ses membres, a aussi permis aux Lavalloises d'avoir un autre lieu, non décisionnel certes, mais tout aussi efficace pour faire entendre leur voix et participer au changement social. L'atteinte de la parité femmes-hommes au pallier municipal est encourageante à Laval. Un bémol demeure néanmoins.

*Malgré un nombre de plus en plus élevé de femmes élues, les femmes se heurtent encore à un plafond de verre qui les empêchent d'avoir un réel pouvoir.*

**Le plafond de verre est encore plus épais et difficile à briser pour les femmes vivant à l'intersection des oppressions.**

**Comment soutenir les femmes de plus en plus nombreuses à être élues dans un système qui n'a pas été conçu avec elles en tête ?**

**Comment amplifier leurs voix et leur donner un réel pouvoir d'agir dans leur rôle d'élu(e) ?**

**Comment s'assurer non seulement de la présence des femmes, mais surtout de leur maintien au sein des instances de pouvoir ?**

**Enfin, comment reconnaître, aborder et éliminer les biais inconscients qui sont si nombreux à ralentir les femmes dans leur trajectoire vers les instances de pouvoir ?**

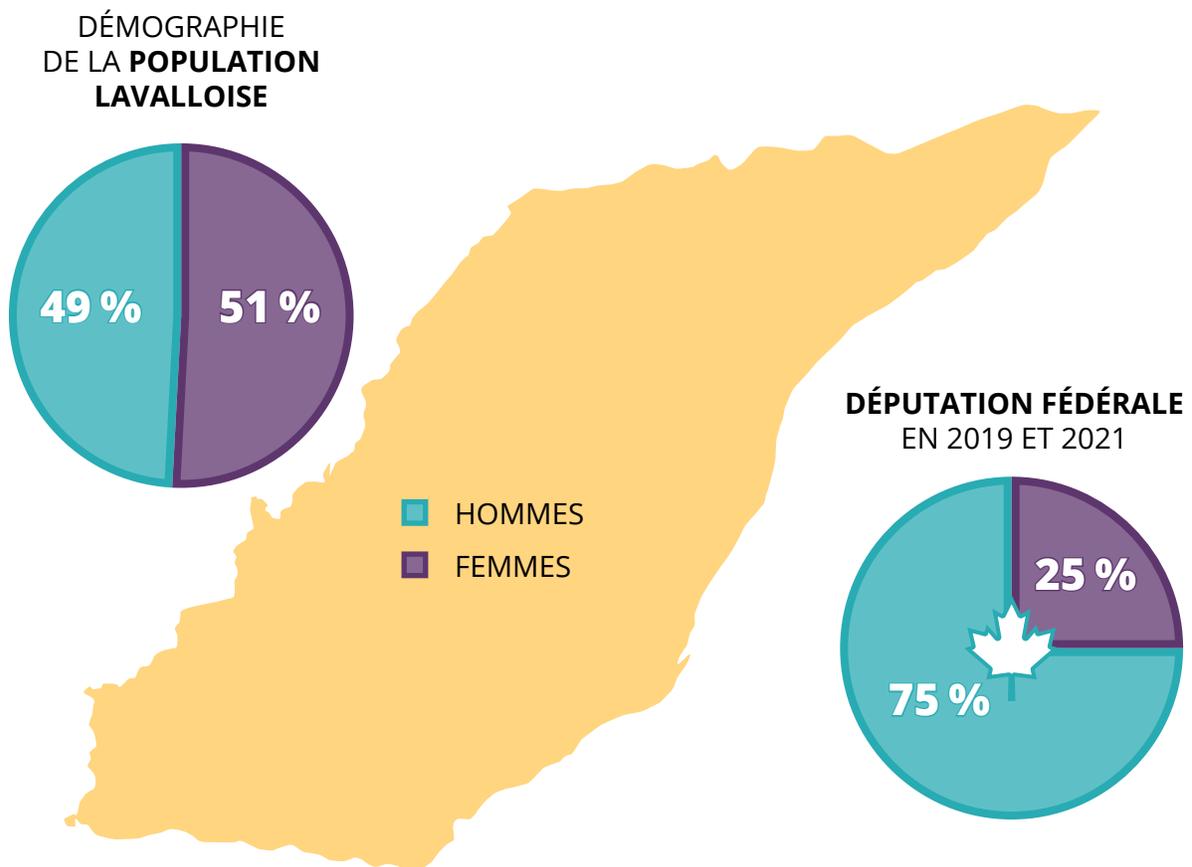
C'est justement ce que le projet *Entendre les voix de toutes les femmes, diversifier l'univers politique Lavallois* veut mettre en lumière à travers ce guide – les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes électifs et les biais inconscients qui sont à l'origine de ces obstacles. Concrètement, le projet souhaite favoriser la pleine participation des Lavalloises de tous les horizons à la vie politique et au sein d'instances décisionnelles. Le guide permettra aussi la déconstruction des nombreux biais inconscients qui constituent un frein non négligeable pour les femmes sous-représentées de se lancer en politique.

## 1.2 Le contexte lavallois

Avant toute chose, il est important d'avoir une vue d'ensemble de la représentation des femmes en politique à Laval.

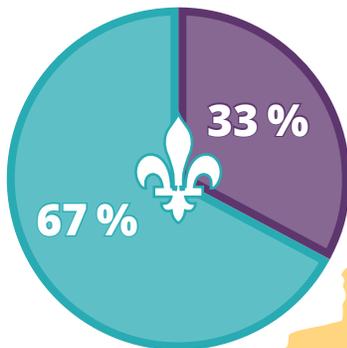
Laval compte une population totale de 443 192 personnes (2021). Les femmes constituent 50,9 % de la population lavalloise.

**Depuis les élections municipales de 2021, Laval fait partie de ces villes et municipalités ayant un conseil municipal paritaire.** Il s'agit de la deuxième fois, depuis les cinq dernières élections municipales, que la parité est atteinte au sein du conseil municipal de Laval. C'est encourageant ! Le constat est cependant moins reluisant du côté des autres paliers de gouvernance sur le territoire de Laval, tel qu'au fédéral par exemple. En effet, au fédéral, les femmes constituent 25 % de la députation ; un résultat demeuré constant aux élections de 2019 et 2021. Du côté du provincial, la proportion de femmes élues était de 33 % aux élections de 2018.



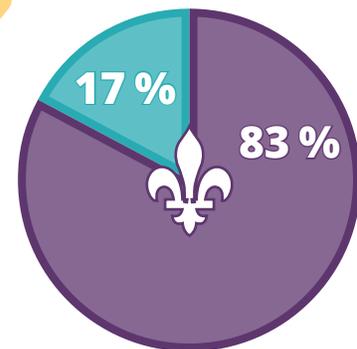
Source: Conseil des Lavalloises 2022

### DÉPUTATION PROVINCIALE 2018



■ HOMMES  
■ FEMMES

### DÉPUTATION PROVINCIALE 2022



Source: Conseil des Lavalloises 2022

Aux élections provinciales de 2022 cependant, nous constatons un bond fulgurant en termes de nombres de femmes élues. En effet, Laval compte 83 % de députées provinciales. Les élections provinciales de 2022 ont permis d'avoir un nombre historique de femmes élues, non seulement à Laval, mais aussi à l'échelle du Québec. Mais ces résultats historiques sont-ils durables ? Nous pouvons nous rappeler, en 2012, la présence de cinq premières ministres provinciales au Canada, un nombre historique, mais qui n'a duré que six mois. Nous n'avons jamais revu, depuis, un nombre de premières ministres aussi élevé.

Nous pouvons facilement constater que la parité n'est pas du tout acquise, bien que ce soit le cas au conseil municipal de Laval en ce moment, ainsi qu'au provincial. Il reste cependant encore du travail à faire afin d'assurer l'atteinte d'une parité durable. **Il est important de ne pas se réfugier dans un faux sentiment de sécurité quant à l'atteinte de la parité en politique.** Puisque aucune loi ou règlement ne régit la parité au sein des partis politiques, celle-ci dépend donc entièrement de la bonne volonté des instances décisionnelles du parti ou de sa direction. Un retour en arrière est donc toujours possible.

Au-delà de la parité, il est aussi plus qu'essentiel de s'assurer d'inclure des femmes issues de divers horizons et à l'intersection des oppressions, afin d'assurer une réelle représentation de la population. Encore aujourd'hui, elles sont encore trop peu à être élues. Il importe de prendre en considération la myriade d'obstacles qui se dressent sur leur chemin et de leur offrir un environnement dans lequel elles peuvent évoluer avec le moins de contraintes possibles.

### 1.3 Pourquoi un guide axé sur les biais inconscients ?

C'est ici que l'importance d'aborder les biais inconscients prend tout son sens. En effet, bien que davantage de femmes aient réussi à se frayer un chemin et à être élues, **il reste encore énormément de travail à faire afin de réellement inclure toutes les femmes**. Les biais inconscients, qui par définition sont des raccourcis émis automatiquement par le cerveau, sont à l'origine des préjugés et stéréotypes qu'il est possible d'avoir envers les personnes. À leur tour, ces préjugés et stéréotypes mènent à des discriminations qui finissent par exclure.

---

*L'âgisme, le sexisme, le racisme, le capacitisme, etc., ont tous pour origine les biais inconscients.*

---

Les femmes en politique sont davantage vulnérables que les hommes par rapport aux biais inconscients. Cela est d'autant plus vrai pour les femmes vivant à l'intersection des oppressions qui doivent faire face non seulement au sexisme, mais aussi à plusieurs autres préjugés en lien avec leur personne.

**Des décisions importantes et des lois sont votées au sein de nos instances démocratiques et ces décisions touchent bien évidemment l'ensemble de la population.** Cependant, des personnes ou des groupes de personnes sont affectés plus que d'autres par certaines de ces décisions. Elles sont aussi touchées à des degrés différents, et parfois de façon négative et significative par ces lois qui sont pourtant votées de façon démocratique, mais par **des instances souvent très homogènes**. Pensons ainsi à la réticence et à la lenteur d'action du gouvernement à offrir des produits menstruels dans les lieux publics et les lieux de travail au même titre que le papier de toilette. Il va sans dire que la question de la précarité menstruelle et l'accessibilité des produits d'hygiène féminine aurait été réglée il y a longtemps si les instances démocratiques étaient composées en majorité de personnes qui ont des menstruations.

La société se trouve à un point tournant en ce qui concerne la représentation des femmes en politique et **surtout l'importance de combattre les biais et préjugés qui ralentissent l'ascension des femmes au pouvoir**. Une responsabilité particulière incombe aux partis politiques, puisqu'à la base, ce sont eux qui sélectionnent les candidatures pour y représenter leurs couleurs lors d'élections. Cette sélection devrait être exempte de tous préjugés et permettre à *toutes* les femmes intéressées d'avoir une chance et de viser un poste électif. Il est donc nécessaire de comprendre les biais inconscients dans un premier temps et de faire une prise de conscience quant aux conséquences négatives qu'ils peuvent causer. Les partis politiques doivent aussi s'assurer de créer un environnement propice, à l'interne, pour permettre aux femmes de s'épanouir. Il est temps que les partis et la société en général s'adaptent aux femmes et non le contraire.

## 2. RECONNAÎTRE ET DÉCONSTRUIRE LES BIAIS INCONSCIENTS

Afin de bien saisir l'ampleur de l'impact que peuvent avoir les biais inconscients sur la vie des femmes, il importe de les identifier dans un premier lieu, de les comprendre, de les déconstruire pour ensuite être en mesure de les combattre.

Tout d'abord, par leur nature implicite, les **biais inconscients sont des raccourcis émis par notre cerveau afin de traiter plus efficacement les informations de l'environnement**. Ce sont des idées reçues, souvent erronées. Ils sont le résultat de l'éducation reçue, de l'environnement dans lequel nous baignons et de nos expériences de vie. Ainsi, les biais inconscients proviennent de croyances que nous pouvons avoir envers une situation, une personne, etc., et se traduisent dans notre esprit par un schème rigide, voire élémentaire dans leur conception ; ce sont des idées préconçues. Le profilage racial est un exemple de comportement nourri par les biais inconscients. Il faut garder en tête que **nous avons tous et toutes des biais inconscients**.

Le hic avec les biais inconscients... c'est qu'ils sont inconscients ! Ils ont tendance à être enfouis et dissimulés, c'est ce qui les rend si difficiles à reconnaître et à combattre. Autrement dit, ils influencent les pensées et les perceptions des situations hors du contrôle de la personne portant un jugement. Il devient essentiel d'être alerte aux pensées, préjugés et stéréotypes que nous pouvons avoir envers certaines personnes ou groupes de personnes et de se questionner sur la véracité de ces pensées. Dans un contexte de recrutement, les biais inconscients s'articulent par un jugement rapide de la personne candidate, la plupart du temps sur la base de sa proximité ou de son éloignement avec nos propres groupes identitaires. Puisqu'ils sont si difficiles à reconnaître, ils peuvent être encore plus dangereux et créer de réels obstacles envers les personnes à l'intersection des oppressions.

Quatre termes décrivent l'articulation des rapports que l'on entretient envers des individus ou des groupes d'individus. Il s'agit des termes suivants : **biais inconscients, préjugés, stéréotypes et discrimination**. Il est important de bien comprendre leurs nuances afin de favoriser la tenue d'une conversation sur leurs effets.

### 2.1 Les types de biais inconscients

Les biais inconscients sont multiples et gangrènent nos perceptions des individus vivant aux intersections des oppressions. Au préalable, il est pertinent de définir les concepts d'endogroupe et d'exogroupe afin de mieux saisir les effets néfastes des biais.

#### ENDOGROUPE

LE « NOUS » ;

groupe auquel une personne  
s'identifie.

#### EXOGROUPE

LE « EUX » ;

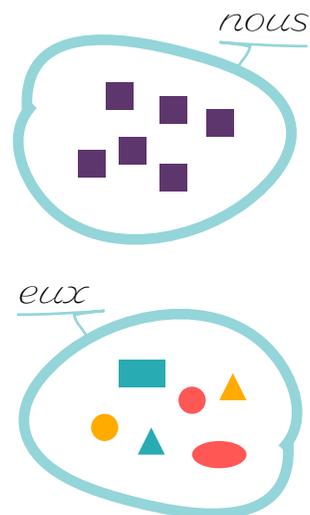
groupe auquel une personne  
ne s'identifie pas.

### 2.1.1 LE FAMEUX « NOUS VS EUX »

Une personne s'identifie à un **endogroupe** parce qu'elle juge **posséder les mêmes caractéristiques que les membres de ce groupe**. La complexité de la composition d'un endogroupe varie d'une personne à une autre ; pour certaines, un endogroupe peut inclure les groupes de personnes amies, les personnes adhérant au même parti politique ou encore les collègues de travail. Pour d'autres, l'endogroupe se limite à l'ensemble des gens ayant la même ethnicité ou encore le même genre.

L'inverse s'applique pour les membres de l'**exogroupe**, c'est-à-dire que **nous ne nous reconnaissons pas de caractéristiques similaires avec ces personnes**.

En bref, une fois ce groupe d'appartenance créé dans nos esprits, nous nous identifions alors comme faisant partie du « nous ». S'il y a le « nous », il y a d'emblée le « eux », ce qui entraîne automatiquement de l'exclusion.



### 2.1.2 BIAIS D'HOMOGÉNÉITÉ

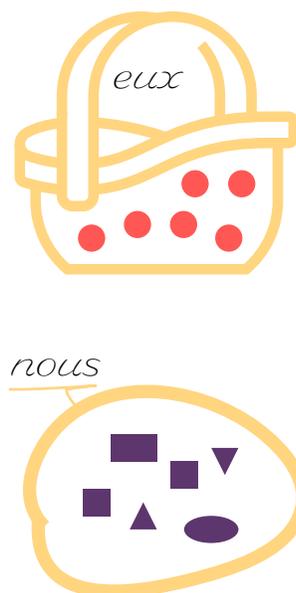
Le biais d'homogénéité illustre notre tendance à **sous-estimer la diversité parmi les membres de l'exogroupe** et ainsi croire à leur homogénéité stéréotypée. Nous croyons donc que les personnes différentes de nous sont, en fait, très similaires les unes des autres et cette simplification de la représentation de l'exogroupe permet d'économiser du temps dans notre traitement d'informations. Toutefois, **elle mène aussi à des conclusions hâtives et pas toujours justes**.

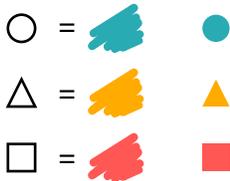
Par exemple, nous avons tous et toutes entendu cette fameuse phrase : « Mais toutes ces personnes sont pareilles ! » en faisant référence à un groupe en particulier. Il s'agit ici d'un biais d'homogénéité.

Les biais d'homogénéité sont particulièrement nuisibles envers certaines communautés ethnoculturelles, telle que la communauté musulmane par exemple. En effet, à travers les années, cette communauté a souvent été perçue comme étant homogène et dénué de toute nuance. Des personnes musulmanes ont souvent été invitées à commenter des faits ou des incidents au nom de la communauté, alors qu'il existe une multitude de points de vue et que la communauté musulmane est loin d'être un bloc monolithique.

Il en est de même pour les personnes autochtones. Nous avons tendance à penser que les Autochtones sont un peuple homogène, alors qu'il existe 11 Premières Nations au Québec, très différentes les unes des autres, par leur langue, leur culture, leur territoire, etc.

**À l'inverse, il est plus facile de reconnaître la diversité de notre groupe et l'individualité des membres de l'endogroupe.**





### 2.1.3 STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes sont souvent des généralisations simplistes sur les caractéristiques physiques ou sur les comportements que nous attribuons à un individu sur la base de son appartenance perçue à un groupe. Autrement dit, la représentation que nous avons de ces personnes faisant partie d'un groupe est constituée de nos croyances à l'égard du groupe. En revanche, juger un individu seulement sur la base des stéréotypes associés à son groupe identitaire est délétère, car il y a un processus d'homogénéisation qui s'enclenche.

### 2.1.4 BIAIS DE SIMILARITÉ

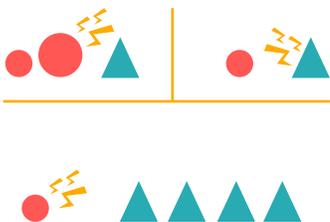
Le **bias de similarité** est la tendance à **démontrer des comportements plus empathiques et bienveillants envers les personnes que nous percevons comme semblables à nous** par leur ethnicité, leur langue maternelle, leur religion, leur genre, etc. On se reconnaît dans l'autre et c'est rassurant. Ce qui peut faire en sorte qu'inconsciemment, **les personnes qui nous ressemblent sont favorisées**. Dans un contexte de recrutement par exemple, le biais de similarité devient problématique lorsque la sélection d'une candidate repose sur ses affinités avec la personne ayant mené l'entrevue et non pas sur ses compétences. En contrepartie, une personne perçue comme différente sera jugée plus sévèrement et se verra démontrer moins de bienveillance.

Par exemple, un recruteur ne se reconnaît pas dans le profil d'une postulante à un poste de direction vacant. Le *curriculum vitae* de la candidate dénote beaucoup d'expérience dans le milieu communautaire et de l'expérience dans un poste de direction. Il se sent néanmoins moins enclin à embaucher cette candidate au lieu d'un autre postulant qui a **un profil plus similaire au sien**, et avec qui il a passé du temps à discuter de leur passe-temps favori.

L'autre est en soi différent de nous et ça nous déstabilise. Cela peut être confrontant. Prendre conscience de cette résistance inconsciente qui habite tout être humain est un premier pas important pour changer notre regard et nos pratiques.

### 2.1.5 PRÉJUGÉS

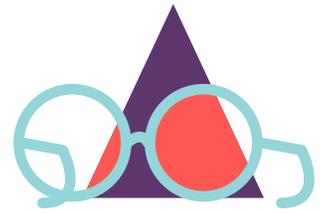
Les **préjugés relèvent de notre évaluation des autres** et sont des **attitudes souvent défavorables** que l'on entretient. Ils découlent souvent de stéréotypes, mais pas systématiquement : il est possible d'entretenir des préjugés envers un groupe d'individus sans posséder de connaissances (véridiques ou même fausses) les concernant. Néanmoins, des gens peuvent exprimer des préjugés défavorables envers un groupe à la suite d'une expérience négative avec une seule membre de ce groupe.



### 2.1.6 DISCRIMINATION

La discrimination renvoie aux actions orientées par des stéréotypes ou des préjugés. Essentiellement, **la discrimination est un comportement négatif à l'égard de l'autre provoqué par la présence de croyances négatives envers son groupe et par les émotions négatives qu'elle provoque.** Les formes de discrimination sont variées ; elles peuvent, par exemple, passer de la **micro-agression dans les milieux de travail** jusqu'au **refus de louer un logement à une mère monoparentale avec des enfants en bas âge.**

En revanche, l'attitude contraire est également à éviter. Prétendre de ne pas voir la couleur de la peau contribue à favoriser l'invisibilisation des personnes racisées et autochtones. C'est aussi refuser de reconnaître l'impact du racisme systémique sur ces mêmes personnes racisées et autochtones. À plus petite échelle, refuser de reconnaître l'appartenance à un groupe racial d'un individu ne nivelle pas ses opportunités en comparaison aux personnes blanches. L'idée ici est que **l'inclusion des personnes issues des minorités, racisées et autochtones ne devrait pas passer par l'effacement de leur identité et de leur oppression.**



## STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS, DISCRIMINATION, QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ?

Un **STÉRÉOTYPE** consiste à croire que les femmes sont plus **douces, compréhensives** et démontrent naturellement un **instinct maternel**.

Un **PRÉJUGÉ** est de croire que les femmes ne sont pas faites pour être des leaders politiques, car **elles doivent s'occuper de leurs enfants**.

Un **ACTE DISCRIMINATOIRE** est de **ne pas envisager la candidature** d'une femme sous prétexte qu'**elle va assurément requérir des congés de maternité**.



### 3. LEXIQUE : QUELQUES DÉFINITIONS

Dans le but de bien saisir les différents termes utilisés dans le cadre de ce guide, quelques définitions et explications peuvent être utiles.

**ACS+** « [l']analyse comparative selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ACS+) ou Analyse différenciée selon les sexes (ADS+) est un processus qui vise à prendre constamment en compte, lors de la mise en place d'une initiative, des réalités différentes sur divers ensembles de personnes – femmes, hommes ou/et autres. La place dans la société (et l'identité individuelle) sont influencées par une multitude de facteurs sociaux en plus du sexe/genre, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle » (Relais-femmes, 2019). L'objectif principal de l'ACS+ est d'enrayer les inégalités systémiques persistantes à l'égard des groupes historiquement discriminés et marginalisés.

**Âgisme** l'âgisme est le fait de stéréotyper ou encore de discriminer des personnes à cause de leur âge. L'âgisme peut être individuel (donc une personne pourrait avoir un comportement âgiste) ou systémique (les structures sociétales discriminent un groupe de personnes sur la base de leur âge).

**Biais inconscients** les biais inconscients sont des préjugés en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une idée. Les biais inconscients sont aussi des raccourcis faits automatiquement par notre cerveau, à notre insu. Ils proviennent surtout de nos expériences de vie. Ils se manifestent indépendamment de l'intention ou du contrôle de la personne. Le sexisme, le racisme, l'âgisme, le capacitisme et les préjugés d'ordre linguistique ou institutionnel proviennent tous de biais inconscients (Amnistie internationale, 2020).

**Capacitisme** le capacitisme est de la discrimination et/ou des préjugés envers les personnes en situation de handicap physique (p. ex. une amputation, la paraplégie) et mental (p. ex. l'autisme, la trisomie), que leur handicap soit visible ou non. Ces préjugés ont tendance à dévaloriser et à limiter le potentiel des personnes vivant avec un handicap (Commission ontarienne des droits de la personne, 2016).

**Charge mentale** la charge mentale réfère à la constante place occupée dans un coin de la tête par des préoccupations domestiques, laquelle est majoritairement supportée par les femmes. Ces préoccupations sont de nature familiale, ménagère ou éducative et sont nécessaires à l'organisation efficace de la vie de famille. Cette charge mentale est présente même dans les moments où ces tâches ne sont pas en exécution.

**Conciliation travail-famille** la conciliation travail-famille fait référence aux actions entreprises afin de parvenir à un équilibre entre les exigences professionnelles et celles de la vie de famille. La « famille » englobe toutes les personnes dépendantes de la travailleuse ou du travailleur incluant les enfants, la famille proche, la famille élargie et parfois les personnes amies.

**Instrumentalisation ou tokénisme** le tokénisme consiste à pratiquer des actions performatives, superficielles ou symboliques dans le but d'avoir l'air d'adopter une posture plus inclusive envers les membres de groupes minoritaires, par exemple les femmes, les jeunes ou des personnes de minorités ethno-culturelles. C'est ce qu'on peut appeler une diversité de façade.

**Intersectionnalité** l'intersectionnalité est un terme apparu pour la première fois en 1989 sous la plume de Kimberlé Crenshaw, une universitaire noire et féministe, lorsqu'elle proposa une articulation de l'intersection entre le racisme et le sexisme vécus par les femmes afro-américaines. Néanmoins, les réflexions intersectionnelles datent de bien avant les écrits de Crenshaw et se sont cristallisées notamment dans les mouvements activistes et féministes des femmes noires, autochtones et racisées des années 1970. L'intersectionnalité se définit comme étant un outil d'analyse permettant de déconstruire et d'articuler l'impact de différents systèmes d'oppression sur un individu qui se retrouve à leur carrefour. Autrement dit, l'intersectionnalité rend compte de la manière dont les différentes facettes identitaires d'une personne s'inscrivent à **l'intersection des oppressions** (Relais-femmes, 2019).

**Plafond de verre** le plafond de verre fait référence aux obstacles majeurs, dans un contexte organisationnel, qu'éprouvent les personnes provenant de groupes minoritaires, notamment les femmes, à dépasser les échelons inférieurs dans la hiérarchie d'une organisation. Ces difficultés prennent racine, entre autres, dans une discrimination systématique dans le recrutement ou l'accès aux promotions (causes internes à l'organisation) ou encore dans une socialisation genrée et un partage inégal des tâches domestiques (causes externes à l'organisation).

**Racisme systémique** le racisme systémique renvoie à l'organisation de la société et aux structures qui reproduisent des inégalités fondées sur un processus de racialisation (IRIS, 2020). Au Canada, les personnes noires, les personnes autochtones et les personnes racisées se voient désavantagées devant les personnes blanches qui bénéficient de privilèges conférés par un système où le racisme systémique perdure. Les inégalités sont multiples et peuvent toucher à plusieurs aspects de la vie tels que l'éducation, l'accès à l'emploi et au logement, etc. **Le racisme systémique s'imbrique dans un système; c'est donc le système qui en est responsable, contrairement au racisme individuel, qui relève entièrement des individus.**

**Stéréotypes** les stéréotypes sont des croyances ou préjugés fondés sur les caractéristiques réelles, ou supposées, d'un individu ou sur son appartenance à un groupe précis. Les stéréotypes sont une manière d'interpréter le comportement d'un individu en l'associant à une collectivité (Amnistie internationale, 2020).

**Zone de parité** la parité signifie que les femmes et les hommes sont en nombre égal dans les sphères politiques ou institutionnelle, notamment. La zone de parité s'inscrit quant à elle entre 40 et 60 % de représentation femmes-hommes. Le nombre de candidates et de candidats ne devrait jamais descendre sous le taux de 40 % ni dépasser 60 % en matière de représentation (Conseil du statut de la femme).

## 4. MÉTHODOLOGIE- CONSULTATION ET COLLECTE D'INFORMATION

### Cadre d'analyse

Afin de rédiger ce guide, la TCLCF a procédé à une collecte d'information s'échelonnant de février à mai 2022. Une revue de la littérature a été effectuée au préalable. Ensuite, une collecte de données qualitatives sous forme de groupes de discussion a été préconisée afin de permettre aux participantes d'exprimer ouvertement leurs opinions et points de vue quant à leurs perceptions de la politique et des obstacles ou facteurs facilitants pouvant soutenir leur implication.

### Analyse comparative selon les sexes plus

Pour nous assurer de réellement prendre en compte les perspectives et les réalités des femmes rencontrées, nous avons eu recours à l'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) ou analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) au Québec. Initialement, l'analyse comparative selon les sexes (ACS) visait l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes seulement. Avec le « plus », toute la dimension intersectionnelle est ajoutée et permet de mettre en lumière les multiples oppressions qui se dressent dans la vie de bon nombre de femmes, telles que l'âge, l'origine ethnique, la religion, la classe sociale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'éducation, etc. L'ACS+ vise non seulement l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi une égalité entre les femmes elles-mêmes.

### Revue de la littérature

Avant la tenue des groupes de discussion, nous avons effectué une revue de la littérature : consultation de divers guides, mémoires, articles sur la psychologie du travail, de sociologie, etc., ainsi que des rapports d'enquête ayant porté sur la question dans le passé. Ces données de nature qualitative et quantitative ont permis une compréhension plus fine des enjeux et de l'état actuel de la participation active des femmes en politique.

## Groupes de discussion

La revue de littérature a démontré qu'il existe très peu de documentation sur le parcours des femmes à l'intersection des oppressions intéressées par la politique ou ayant eu une expérience en politique. C'est donc pour palier à ce manque que nous avons décidé de tenir des groupes de discussion afin d'aller directement à la rencontre des femmes à l'intersection des oppressions et d'entendre leurs expériences. Nous voulions connaître leur perception du monde politique, leur intérêt ou non envers la politique ainsi que les obstacles qui les empêchent de se projeter en tant que femmes politiques. L'objectif des groupes de discussion était aussi de pouvoir donner la parole à des femmes, qui se retrouvent souvent à l'extérieur des réseaux formels, et souvent plus difficiles à rejoindre.

À trois reprises, la TCLCF a invité les femmes lavalloises à prendre la parole et ainsi partager leur point de vue et leurs expériences dans le cadre de groupes de discussion (durée de 1h-1h30). L'appel à la participation de ces groupes de discussion s'est fait par l'intermédiaire des organismes membres de la TCLCF ou encore par invitations. Les critères recherchés pour y participer étaient les suivants : **être une femme, résider, travailler ou être impliquée à Laval, et finalement vivre à l'intersection des oppressions**. Vingt-cinq femmes au total ont été rencontrées et entendues, et parmi celles-ci se trouvaient :

- des femmes de la Maison 100 Limites (membre de la TCLCF) qui est un organisme œuvrant auprès des personnes vivant **avec un trouble de la personnalité limite** ;
- des femmes racisées ayant eu un parcours migratoire et fréquentant l'organisme Femmes en emploi (membre de la TCLCF) qui travaille à l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des **femmes et filles issues de l'immigration** ;
- des femmes sollicitées en raison de leur **parcours en gouvernance et/ou en politique active**.

Étant donné l'évolution des mesures sanitaires en vigueur au moment de la tenue de certains groupes de discussion, deux groupes de discussion se sont déroulés de façon virtuelle et un en présentiel, lorsque l'ensemble des mesures sanitaires ont été levées.

Les groupes de discussion ont permis de récolter une quantité considérable de données qualitatives qui ont servis à la rédaction de ce guide. Toutes les thématiques abordées dans le présent guide découlent des groupes de discussion.

## Limites du guide

Ce présent guide n'a pas la prétention de brosser un portrait complet des réalités de l'ensemble des Lavalloises, qu'elles soient à la croisée des oppressions ou non, les propos recueillis étant basés sur un échantillon restreint. Les sujets abordés dans ce guide proviennent essentiellement des femmes rencontrées lors des groupes de discussion.

---

*Nous sommes conscientes que les Lavalloises ne constituent pas un groupe homogène et que plusieurs réalités peuvent avoir été omises involontairement dans ce guide.*

---

Bien que nous tenions à inclure le vécu des **femmes autochtones** habitant à Laval, il nous a malheureusement été impossible de le faire dans ce présent guide, notamment parce qu'aucune Première Nation n'occupe le territoire lavallois. D'après le recensement de 2016, seulement 2525 personnes (Statistique Canada, 2016) sont autochtones sur le territoire lavallois, ce qui représente moins de 1 % de la population lavalloise.

---

*De plus, il n'existe aucun organisme à Laval, contrairement à Montréal, qui travaille directement avec la population autochtone, hommes ou femmes confondus, tels les Centres d'amitié autochtones, ce qui a aussi grandement contribué à la difficulté de rejoindre les femmes autochtones.*

---

**Ce guide n'inclut pas non plus le vécu des femmes en situation de handicap**, puisque nos stratégies pour les rejoindre n'ont pas porté fruit. Ce portrait demeure donc incomplet et partiel, mais représente tout de même une modeste contribution sur la question de la représentation des femmes à l'intersection des oppressions en politique.

Nous espérons pouvoir ouvrir la voie à d'autres initiatives pour faire entendre les voix des Lavalloises et diversifier les regards sur l'univers politique.

## L'expérience de Mumilaaq Qaqqaq, jeune élue inuite

Même si nous n'avons pas interviewé de femmes autochtones dans le cadre de ce présent guide, il est tout de même important de souligner les nombreuses difficultés qu'elles vivent dans leur engagement politique. Nous pouvons penser à Mumilaaq Qaqqaq, cette jeune femme inuite élue pour la première fois à l'âge de 25 ans sous la bannière du Nouveau Parti démocratique (NPD) au Nunavut lors des élections fédérales de 2019. Peu avant le déclenchement des élections fédérales de septembre 2021 (APTN News, 2021), **Mumilaaq Qaqqaq a livré un poignant discours à la Chambre des communes pour annoncer son retrait de la vie politique.** Dans son discours, celle-ci expliquait les raisons qui l'ont poussée à mettre un terme à sa courte carrière politique. Parmi les raisons citées, **le fait qu'elle soit une jeune femme, en plus d'être Inuite**, a grandement contribué à rendre pénible son expérience en tant que députée à la Chambre des communes. De façon éloquente, elle décrit les difficultés qui se sont dressées sur son chemin durant son parcours politique :

*« À chaque fois que je circulais dans l'enceinte de la Chambre des communes et que je me levais pour y prendre la parole, on me rappelait que je n'étais pas la bienvenue dans ce lieu. [...] Je ne me suis jamais sentie en sécurité et protégée dans le cadre de mes fonctions. »*

*« Des agents de sécurité m'ont souvent pourchassée dans les corridors du parlement, pensant que je n'étais pas à ma place. J'ai été victime de profilage racial et de discrimination de la part des agents de sécurité en tant que membre élue du parlement. »*

*« Je sais toujours quoi faire dans ce genre de situations. [En tant que femme inuite], il est toujours important de ne pas circuler trop rapidement ou brusquement [afin de ne pas attirer l'attention], nous ne devons pas parler trop fort, nous devons toujours maintenir un contact visuel et toujours garder nos mains visibles pour n'attirer aucune attention négative. » (Traduction libre)*

Mumilaaq Qaqqaq, à travers son discours, a mis en lumière les nombreuses embûches et oppressions qui lui ont coûté sa carrière politique. Puisqu'elle se situe à l'intersection des oppressions – son origine ethnique, son genre et son âge –, elle a été énormément désavantagée durant son mandat de députée à la Chambre des communes. Elle n'est malheureusement pas la seule à vivre cette situation et à être victime de biais inconscients.

## 5. ENTENDRE LES VOIX LES MOINS ENTENDUES

Il est indéniable que l'atteinte d'une égalité femmes-hommes est essentielle au sein de nos instances décisionnelles, mais qu'en est-il de l'égalité entre les femmes elles-mêmes ? Qu'en est-il d'une représentation de toutes les femmes, peu importe leur bagage ? Il semble que le chemin soit encore ardu pour certaines d'entre elles. Dans les pages qui suivent, la voix est donnée aux 25 femmes rencontrées dans le cadre de la rédaction de ce guide. La majorité des 25 femmes interviewées sont invisibilisées, à tort, puisqu'elles se trouvent à l'intersection des oppressions. De plus, elles sont souvent injustement privées des outils nécessaires pour faire entendre leur voix. Certaines de ces femmes ont un intérêt pour la politique, mais plusieurs embûches les empêchent d'y faire le saut. Voici ce que ces femmes, à qui la société ne donne pas d'emblée de tribune, ont à dire sur les obstacles qui les freinent et les recommandations qui découlent de nos conversations.



## 5.1 Les obstacles et leurs impacts sur les femmes

### 5.1.1 LA SOCIALISATION



La majorité des femmes rencontrées ont abordé à un moment ou à un autre la question de la socialisation genrée comme étant un obstacle majeur à l'implication politique.

La socialisation est le processus selon lequel les individus, dès leur jeune âge, intériorisent un ensemble de valeurs et de rôles, souvent par rapport à leur genre. Par exemple, très tôt, les jeunes garçons sont encouragés à pratiquer des sports dits « masculins » tels que le hockey, le soccer, etc. Et les jeunes filles sont encouragées à pratiquer des sports dits « féminins » tels que la danse ou la gymnastique. Aussi, très tôt, les notions de public/privé sont attribuées selon le genre (Tremblay, 2015). Les garçons sont souvent incités à prendre leur place en public, à viser haut et à investir des rôles de haute responsabilité. Alors que les jeunes filles sont plutôt encouragées à occuper l'espace privé, à prendre soin des autres, à ne pas parler trop fort et à sourire ! Elles sont dès le jeune âge conditionnées à adopter une posture plutôt silencieuse et à prendre leur place dans des rôles qui exercent moins de responsabilités dans la sphère publique, comme en témoigne cette participante :

*« On se fait dire que notre place est dans la cuisine, qu'on doit prendre soin de nos enfants, cuisiner pour eux, etc. Mais concrètement, ce n'est pas vrai que les enfants vont se retrouver sans ressources si, en tant que mère, on en fait moins surtout si les enfants ont un second parent et sont assez âgés pour avoir une certaine autonomie. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

De surcroît, on apprend aux jeunes filles l'importance de l'empathie et de prendre soin des autres, alors que ce n'est pas nécessairement le cas pour les jeunes garçons, ce qui peut avoir des incidences sur leurs choix d'études, de carrière et d'implication sociale et politique.

*« Moi, j'ai été élevée dans une famille où la politique c'est pour les hommes. On est rendu en 2022, on serait peut-être rendu à avoir une égalité au niveau de la représentation politique homme- femme. Qu'il y ait autant de femmes politiciennes que d'hommes. »*

▪ - Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite

Il est nécessaire de changer les mentalités qui gardent les filles dans l'ombre dès leur jeune âge et de leur permettre de s'épanouir au même titre que les jeunes garçons, comme l'exprime cette participante :

*« Il faut élever les petites filles dès l'enfance afin de devenir des citoyennes éduquées et engagées, car en ce moment, il y a encore cette mentalité que les filles doivent apprendre avant tout à bien diriger un foyer. »*

▪ Participante racisée ayant eu un parcours migratoire

Une étude américaine (Bian *et al.*, 2017) démontre que des jeunes filles âgées de seulement six ans ont davantage tendance à associer l'intelligence supérieure au genre masculin qu'au genre féminin. La même étude démontre que jusqu'à l'âge de cinq ans, les jeunes filles associent plus facilement l'intelligence au genre féminin, mais un changement majeur s'opère à partir de l'âge de six ans. À partir de cet âge, les jeunes filles ont moins tendance à participer à des activités qui requièrent l'utilisation de la logique et des mathématiques par exemple (Bian *et al.*, 2017). Elles ont aussi tendance à être plus timides pour exprimer leurs opinions. Il s'agit ici d'un obstacle majeur pour les jeunes filles, puisque cette perception d'intelligence supérieure, associée très tôt au genre masculin, les freine énormément pour la poursuite d'une carrière scientifique, par exemple, ou une carrière politique. D'autant plus que la politique est du domaine public, il s'agit d'un double obstacle pour les femmes qui repose essentiellement sur des stéréotypes. Il n'y a pas d'explications claires quant à la raison du changement majeur qui s'opère entre l'âge de cinq et six ans pour les jeunes filles, mais il semblerait que le passage à la première année du primaire et les multiples influences sociales pendant cette courte période de leur vie peuvent en être responsables. Il est aussi fortement possible que le corps professoral renforce ces stéréotypes de façon inconsciente, par des biais, auprès des jeunes filles qui font leur entrée à l'école primaire (Bian *et al.*, 2017). Le Conseil du statut de la femme fait le même constat dans une étude publiée en 2016 ; le corps professoral a intégré le discours sur le décrochage scolaire des garçons et tend à avoir des attitudes et des attentes différentes selon les sexes. On confère aux garçons des rôles plus actifs et on les encourage à prendre la parole tandis que les filles sont reléguées aux rôles d'aide et de soin. Encore une fois, nous assistons à la reproduction des stéréotypes de genre très tôt dans la vie des enfants.

*« Tout ça, c'est à la base. C'est quelque chose qu'on devrait enseigner à l'école [la confiance et le désir des filles à viser des postes en politique]. Se préparer dès la petite enfance pour la société de demain. C'est ça notre problème, moi je trouve que c'est à la base. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

Cette socialisation des jeunes filles, qui se poursuit bien au-delà des six ans, a de très grandes répercussions sur les femmes à l'âge adulte. En effet, le manque de confiance en soi et le sentiment d'imposture ont été maintes fois mentionnés par les participantes durant nos discussions.

*« Les femmes hésitent d'y aller [en politique], [elles] hésitent à participer. On dirait que : « Non, je serai pas capable. Ça va être l'homme qui va être mieux », mais c'est pas vrai. Donc, ça prend vraiment un bon mouvement puis que les femmes reprennent confiance en elles aussi. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

Bien que la socialisation se déroule le plus souvent durant l'enfance et qu'à première vue, les partis politiques ou les lieux de pouvoir n'en sont pas explicitement responsables, il n'en demeure pas moins qu'il y a du travail à faire à ce niveau-là. En effet, certaines répartitions de dossiers se font souvent en se basant sur des stéréotypes bien vivants. En guise d'exemple, les dossiers relatifs à la famille peuvent être confiés le plus souvent aux femmes, même si elles ont d'autres forces et intérêts. En effet, de 1994 à aujourd'hui, le Québec a connu 13 ministres responsables de la Famille, dont 8 femmes. Durant la même période, seulement deux femmes ont été ministres des Finances, un ministère ayant certes une plus grande incidence sur la société. La même chose s'applique aux personnes racisées, à qui on a tendance à confier *de facto* les dossiers de l'immigration, de l'intégration ou de la diversité.

*« Le premier réflexe ou le premier instinct des gens, c'est de vous catégoriser vers quelque chose de culturel et personnellement je suis noire, immédiatement, la première cause c'est la diversité. Euh... non. Mon intérêt peut être tout autre alors, mais quand on est dans un groupe et qu'on est seule, on a l'impression que tout de suite on va vous taguer comme ça, et moi des fois je le ressentais que dès qu'on parlait de diversité, on avait tendance à me donner la parole. Je n'ai peut-être pas d'idée là-dessus parce que je ne suis pas arrivée pour représenter la diversité, je suis arrivée en politique parce que je voulais défendre les gens de mon quartier. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience en gouvernance et/ou en politique*

Bien que cela puisse découler d'une bonne intention, implicitement, on cantonne la personne dans une catégorie distincte... et ça contribue au maintien de biais inconscients envers les individus !

Finalement, notre socialisation genrée a un impact sur nos perceptions des femmes en politique. Ainsi, pour beaucoup d'entre nous, la mention de femmes en politique fait résonner des noms tels que Michelle Obama ou Hillary Clinton par exemple, par leur association à leur mari politicien avant de nous faire penser aux femmes *ayant eu* une carrière en politique. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que les jeunes filles ne sont pas autant poussées dans leur éducation à être assertives et à assumer des rôles de leadership de la même façon que les jeunes garçons le sont.

*« Moi, ça me fait penser aux femmes des politiciens. T'sais comme Michelle Obama, comme Hillary Clinton qui après ça est rentrée en politique. Souvent « femmes et politique » on pense aux femmes des politiciens. »*

▪ *Participante ayant un trouble de la personnalité limite*

De plus, la socialisation des femmes pousse également à normaliser chez elles l'aspect de sacrifice et de l'acceptation de rôles plus passifs afin de permettre au partenaire masculin de réaliser ses rêves. Autrement dit, les femmes vont porter le fardeau d'accomplir des tâches essentielles, mais qui ne sont pas visibles. Par conséquent, ce biais inconscient quant à la présence des femmes en politique s'est cristallisé au point de tout simplement refléter la même attitude entretenue quant à la conception des femmes en société : le rôle des femmes est de faire le moins de remous possible, de rester belles et attirantes et de ne pas remettre en question le *statu quo*.

*« Ça me fait penser à la phrase, « derrière chaque grand homme, une femme ». La femme va aider l'homme à atteindre le sommet. Mais elle va s'oublier elle-même à travers ça, tellement elle va être présente pour l'autre. Mais après ça elle, elle ne va pas réaliser son propre rêve, elle va faire réaliser le rêve de l'autre [son partenaire], t'sais. »*

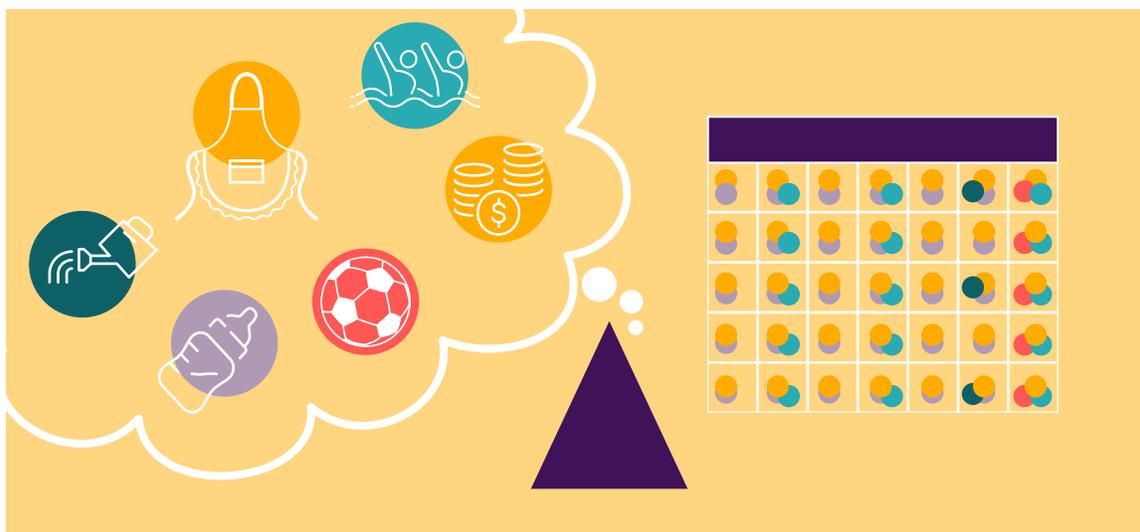
▪ *Participante ayant un trouble de la personnalité limite*

---

*La perception du rôle secondaire que peuvent occuper les femmes est encore bien vivante.*

---

### 5.1.2 LA CHARGE MENTALE



Résultat direct de la socialisation des jeunes filles, la charge mentale a tendance à s'accroître pour les femmes à l'âge adulte. Le terme « charge mentale » a vu le jour dans les années 1970, dans la foulée de recherches sociologiques sur le travail des femmes et le partage des tâches domestiques dans la sphère privée au sein du couple, le plus souvent hétérosexuel (Haicault, 2020).

---

*Principalement, la charge mentale est lourde de toutes les tâches, souvent invisibles et ingrates, qui doivent être accomplies pour la saine gestion d'un foyer.*

---

La liste d'épicerie, les rendez-vous chez le médecin, les rendez-vous au garage, le ménage, l'organisation des activités familiales, les activités des enfants, sont toutes des tâches qui s'ajoutent rapidement à l'horaire de bon nombre de femmes, contribuant ainsi à leur charge mentale. Le plus souvent, ces tâches sont reprises par les femmes au sein des couples hétérosexuels, même si elles ont un emploi au même titre que leur partenaire masculin. Lorsque questionnées au sujet d'un désir d'implication politique, les femmes rencontrées ont mentionné que leurs nombreuses responsabilités en tant que femmes et mères, dans certains cas, sont un énorme frein.

*« La manière dont on gère la famille ici au Québec n'aide pas. C'est sûr que si c'est la mère qui a la fameuse charge mentale, ça peut être difficile de se lancer en politique quand tu veux aussi avoir une famille. »*

▪ *Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite*

Bien qu'il y ait eu des avancées dans les dernières années en termes de partage des tâches domestiques au sein du couple, il n'en demeure pas moins que la grande majorité incombe encore aux femmes.

*« Une carrière en politique ça te demande beaucoup, même si on était dans une société où les hommes prennent plus de place dans l'éducation des enfants... et ils la prennent de plus en plus, on est d'accord là-dessus. Mais, je suis pas mal certaine que c'est madame Marois qui prenait les rendez-vous chez le dentiste des enfants. Ou son assistante ou son assistant. »*

▪ *Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite*

Le partage inégal des tâches au sein du foyer a pour conséquence de garder les femmes, surtout les jeunes mères, loin des lieux décisionnels. Les femmes se retrouvent donc à souvent devoir se sacrifier.

*« Quand les personnes ont des jeunes enfants et que le conjoint n'apporte pas suffisamment d'aide au niveau des enfants et de l'organisation de la maison, ce n'est pas possible pour les jeunes mamans de pouvoir s'impliquer dans notre organisation. C'est dommage bon, mais quand les enfants sont un peu plus grands, qu'ils deviennent un peu plus autonomes, ben là, à ce moment-là ça devient possible. Puis c'est plus tard que les femmes vont s'impliquer. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience en gouvernance et/ou en politique*

*« Et puis, on a tellement de soucis et aussi, on prend tout ! C'est pas que... on prend tout aussi et on met sur notre charge. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

Il est évident que les obstacles sont doubles pour les femmes ; parce qu'elles sont femmes, mais aussi parce qu'elles sont mères dans certains cas. Or, le choix de devenir mère ne devrait en aucun cas freiner ces femmes dans leur désir d'implication politique. Leurs voix sont essentielles et leur désir d'implication politique est tout à fait légitime et doit être facilité par les partis politiques et les instances décisionnelles en place.

**Le défi est d'autant plus grand pour les mères monoparentales**, mais il l'est encore plus pour les mères monoparentales **ayant eu un parcours migratoire**. En effet, plusieurs d'entre elles n'ont pas de famille proche vivant au Québec et souvent elles sont dans l'obligation d'occuper des emplois

exigeants, avec des horaires atypiques. Cela réduit grandement leur temps et l'opportunité d'implication. Le temps est une denrée particulièrement rare pour ces femmes.

*« Ben c'est certain que les femmes qui ont des jeunes familles soit qui sont monoparentales ou encore que le conjoint ne participe pas suffisamment. Je vais le dire comme ça : le travail c'est très lourd, c'est très lourd là. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience en gouvernance et/ou en politique*

Certaines femmes ont aussi mentionné la culpabilité qui les rongerait si elles devaient prendre le temps pour s'impliquer au lieu d'être des mères présentes pour leurs enfants.

*« On est découragée d'avance parce qu'en fait, le temps c'est de l'argent. Ça veut dire moi, lorsque je reviens du travail, j'ai peu de temps à consacrer à mes enfants donc si j'ajoute une activité de plus, la culpabilité... Comment tu vas prendre des activités alors que tu n'as pas le temps pour amener tes enfants aux activités ? »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

Les longues heures de travail représentent aussi un obstacle pour les femmes désirant s'impliquer.

*« Je trouvais [difficile] de concilier ma vie personnelle avec les élections. Parce que c'était vraiment prenant : il faut être là tous les jours. Ce n'est pas comme si tu es au travail de 9 à 5 où il y a une limite de temps. Souvent, les gens qui s'engagent en politique, c'est des gens qui sont vraiment fonceurs, donc ils ne vont pas compter [les heures]. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience en gouvernance et/ou en politique*

Nous entretenons ce biais inconscient qu'il est normal qu'une mère ne puisse pas être en mesure d'assumer une charge de travail en politique en plus de ce qu'elle doit accomplir dans sa vie de famille. Pourtant il n'en va pas de même pour les hommes. L'existence d'un double standard est encore bien présente. Il est encore plus perceptible puisque nous déplorons souvent l'absence des jeunes mères en politique ou dans les sphères de pouvoir, tout en oubliant que leur absence est souvent dû au fait que ces mêmes instances ne mettent pas en place les conditions gagnantes pour favoriser leur implication. Cela témoigne de l'assignation tacite des femmes à la sphère domestique.

*« Les hommes, ils vont dire : « Ben moi je vais prioriser le travail et ma femme va s'occuper des enfants. » À mon avis, on [les femmes] n'aura pas cette même orientation-là. Qu'un homme dise : « Ben moi je vais laisser ça à ma conjointe et elle va s'en occuper. » Tandis que nous, t'sais, en étant plus maternelles, en étant plus protectrices on va céder notre place plutôt que de prendre notre place. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience de gouvernance et/ou en politique*

Dans le même ordre d'idées, les travailleuses qui sont mères vont parfois elles-mêmes refuser des promotions ou des possibilités d'avancement de carrière, car elles ont intériorisé cette nécessité, en tant que femme, de procéder à des sacrifices pour la famille.

*« [...] mais ma première optique quand j'ai commencé à m'impliquer, j'ai dit : « Je vais laisser ça aux autres, j'ai ma famille à m'occuper. »*

▪ *Participante ayant eu une expérience de gouvernance et/ou en politique*

L'idée ici n'est pas de culpabiliser les femmes pour les décisions prises pour leur famille et pour elles-mêmes, mais plutôt de pointer le fait que cette dynamique ne semble jamais autant présente avec les hommes. La supposition que la mère va tout simplement compenser pour les absences du père dans la vie de famille est encore très tenace de nos jours. Or, cette présomption est rarement faite pour les femmes présentes sur le marché du travail ou en politique active et c'est une des raisons pour lesquelles la prévalence du phénomène du plafond de verre est autant élevée.

*« Donc ils [les partis politiques] veulent mettre plus de chances de leur côté pour gagner. Ils pensent que les femmes elles ne vont pas gagner [...] et qu'elles n'ont pas beaucoup de temps-là pour leur carrière. »*

*« Surtout si on est jeune : « Ah, elle n'a pas encore d'enfants, elle a un mari. » Ils calculent les congés de maternité à l'intérieur de ça. »*

▪ *Participantes racisées ayant eu un parcours migratoire*

Les partis politiques et les instances décisionnelles doivent non seulement offrir de la flexibilité aux femmes ayant des jeunes enfants à charge, mais il est aussi important de considérer leur candidature et éviter de les discriminer d'emblée. Des horaires allégés, une halte-garderie pour les journées plus chargées sont des exemples de mesures pouvant être prises. Établir des conditions favorables à l'exercice du pouvoir. Quand on met en place des mesures pour les personnes historiquement discriminées ou éloignées de certaines sphères d'activité, c'est toute la population qui bénéficie de ces mesures, pensons notamment aux congés de maternité, dont une partie est maintenant réservée aux pères.

### 5.1.3 IMAGE DES FEMMES RÉFLÉCHIE PAR LE MONDE POLITIQUE



Il va sans dire que le monde de la politique est souvent perçu d'un mauvais œil par la population. Cynisme grandissant, polarisation, scandales, plusieurs raisons peuvent expliquer cela. D'après le Baromètre de confiance (Edelman, 2022), 58 % de la population canadienne doute de la transparence et de l'honnêteté des personnes élues et seulement 43 % de la population estime que les personnes élues sont dignes de confiance. Ce cynisme se traduit jusque dans les urnes, avec une participation citoyenne et électorale très basse lors de certaines élections. En guise d'exemple, lors des élections municipales de 2021, seulement 28,8 % de la population lavalloise a voté (MAMH, 2021), ce qui est un taux de participation extrêmement faible. Cette perception négative de la politique et du monde politique en général s'est manifestée à maintes reprises durant nos groupes de discussion et représente un obstacle non négligeable pour les femmes.

*« Il y avait le cynisme des citoyens qui nous voient soi-disant à chaque quatre ans. Donc, des fois, c'est pas facile pour le moral : faire beaucoup de porte-à-porte et rencontrer des gens qui veulent juste te claquer la porte au nez, qui sont tannés des politiciens, qui veulent rien savoir. »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

Lors de nos groupes de discussion, il a été question de l'image que les participantes ont du monde politique mais aussi de la perception que peuvent avoir les partis politiques et la société en général envers les femmes, surtout envers celles vivant à l'intersection des oppressions.

*« T'sais à la fois il faut être aimante, mais si t'es en politique, faut que t'aies un bras de fer, faut que tu t'affirmes. »*

▪ *Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite*

### Un Boys Club qui ne rassemble pas

Sans surprise, plusieurs femmes rencontrées ont mentionné considérer la politique comme étant un écosystème froid et peu accueillant pour elles. Lorsque questionnées sur l'image qu'elles se font de la politique, plusieurs d'entre elles mentionnent qu'**elles associent la politique principalement à un groupe homogène d'hommes blancs, d'âge moyen-avancé, à l'aise financièrement** et que, d'emblée, elles ne considèrent pas pouvoir faire partie de ce monde. De plus, même si la politique est supposée rassembler la population, c'est souvent l'effet inverse qui se produit avec les nombreux jeux partisans observables en politique. La grande présence d'hypocrisie et le manque d'intégrité en politique ont aussi été décriés.

### Un écosystème dénué de toute chaleur

Les participantes des groupes de discussion ont décrié le manque de chaleur humaine en politique comme le précise celles-ci :

*« C'est la même game. Comme l'énergie quand je parle à un homme politicien ou à une femme politicienne, c'est la même chose. Puis c'est plate, puis c'est très hypocrite. Puis oui c'est un milieu qui est froid, mais justement quand il est chaleureux, c'est pas vrai. »*

▪ Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite

*« [...] on a parlé des femmes en politique, mais on n'a pas parlé de notre chère Manon Massé, que c'est quelqu'un qui est chaleureuse et vraie, qui est proche des gens. Versus quelqu'un, j'sais pas c'est quoi son nom... ? [...] Elle était super fine pis toute, mais c'était pas chaleureux, c'était pas vrai, c'était vraiment juste comme l'image. C'est ça, je pense qu'on a besoin aussi de femmes à qui on peut s'identifier. »*

▪ Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite

### Une absence d'intégrité

En plus du manque de chaleur en politique, plusieurs participantes ont mentionné l'apparence d'absence d'intégrité ou de la possibilité d'être authentique.

*« Moi ma perception de la politique c'est : si tu veux être intègre, tu ne rentres pas. Dès que tu rentres dans la politique, c'est fini. »*

▪ Participante racisée ayant eu un parcours migratoire

*« Je ne parle jamais de politique. Pour moi, c'est fermé, parce que je peux dire n'importe quoi. En politique, tu es intègre de ce côté, tu franchis l'autre, c'est comme si t'as plus de vie, t'es plus intègre, tu peux dire n'importe quoi, tu peux faire n'importe quoi pour garder ton poste. Le pouvoir te monte à la tête. Dès que j'ai une amie qui parle de politique je dis : « Oh lalala, ça va changer, je vais te perdre parce que tu vas changer automatiquement. » C'est comme s'il y a quelque chose qui nous empêche d'être nous-mêmes, on perd notre identité. »*

▪ Participante racisée ayant eu un parcours migratoire

Les femmes rencontrées ont exprimé leur difficulté à s'identifier au monde politique, puisque ce monde ne leur ressemble pas.

*« Je ne me sens pas concernée parce que je ne m'identifie pas à genre Monsieur-Madame politiciens ou les personnes qui sont vraiment assez là-dedans. Je veux dire... Je n'ai pas de scolarité, j'ai une p'tite famille, je vis à Laval, je travaille dans le communautaire, j'ai des tattoos. Je ne sais pas... On dirait que je ne me sens pas concernée tout le temps par les enjeux politiques. Puis aussi, combien de fois ç'a été vu qu'ils nous laissent la parole à Monsieur-Madame tout le monde, mais que, t'sais, ça passe dans le beurre. »*

▪ Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite

### La crainte de devoir changer pour s'adapter au milieu politique

Un sentiment de découragement était palpable chez certaines participantes, lorsque nous les avons questionnées sur leur désir de se lancer un jour en politique. Bien que beaucoup d'entre elles ont dit garder la porte ouverte, elles ont tout de même mentionné craindre de devoir changer pour s'adapter au milieu politique. **Elles ont aussi exprimé la peur d'être constamment épiées et jugées, parce qu'elles sont non seulement des femmes, mais aussi des femmes à l'intersection des oppressions.** Elles ont à maintes reprises donné des exemples de politiciennes envers qui la société, les médias et même les partis politiques n'ont pas toujours été tendres.

*« Je trouve qu'une femme en politique, c'est toujours négatif l'expérience généralement. Et puis généralement, elles se font massacrer en politique, attaquer personnellement... »*

▪ Participante racisée ayant eu un parcours migratoire

### L'apparence des femmes et le double standard

Les participantes ont aussi abordé l'enjeu de l'apparence des femmes qui, souvent, fait couler beaucoup d'encre. Soit leur apparence est jugée trop soignée alors les femmes, surtout celles en politique, sont jugées hautaines ou superficielles, soit elles brisent les codes et alors on ne parle que de cela, comme en témoignent ces participantes.

*« [Il y a eu l'histoire de] l'habillement de Catherine Dorion. C'était comme : « Ben voyons, elle est en coton ouaté, ça s'fait pas. » Et bien on en a vu des hommes en politique là, pas trop arrangés. Et au final, tu te dis : « Ben là pourquoi lui y'a l'droit, et elle a pas l'droit ? »*

▪ *Participante vivant avec un trouble de la personnalité limite*

*« Les gens pensaient que je ne prenais pas mon travail au sérieux à cause de mon apparence et que je ne me souciais que de mon image. Ce ne sont là que quelques commentaires que l'on m'a adressés en pleine face... »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

Il a aussi été question de la manière dont les femmes sont souvent stéréotypées, à tort.

*« Les jeunes ne sont pas tous paresseux, les femmes ne sont pas "trop émotives" ou "trop faibles" pour faire de la politique. J'ai l'impression que certains stéréotypes sont ancrés dans l'esprit de certaines personnes. »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

Outre leur apparence, les comportements et attitudes des femmes sont scrutés à la loupe. On constate une impression de deux poids, deux mesures envers les femmes, où celles-ci sont fortement jugées, voire discréditées lorsqu'elles font des erreurs tandis que les hommes sont plus facilement pardonnés. Cette disparité dans les critiques se traduit également dans les comportements attendus des femmes en politique ; elles doivent être souriantes et rassembleuses par exemple. Elles se doivent alors de trouver un juste milieu entre le fait de ne pas être trop démonstratives tout en n'étant pas trop sévères pour ne pas paraître rigides et inaccessibles. Une pression supplémentaire. Bref, ces femmes doivent naviguer dans un environnement où il est constamment nécessaire de se montrer en pleine maîtrise de ses moyens sous peine de critiques féroces.

*« Je n'ai pas aimé que les hommes soient pris plus au sérieux et reçoivent des compliments/commentaires sur leurs idées alors que les femmes ne sont complimentées que sur leur tenue et leur apparence. J'ai eu l'impression que les femmes étaient jugées plus sévèrement que les hommes lorsqu'elles commettent une erreur. »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

Les difficultés sont d'autant plus marquées pour les jeunes femmes vivant avec d'autres oppressions, tels que l'âge et le racisme ou le colonialisme par exemple, à l'instar de l'ex-députée fédérale Mumilaaq Qaaqaaq.

*« Le fait d'être une jeune femme en politique et de ne pas être d'origine canadienne-française n'est pas sans poser de problèmes. J'ai reçu de nombreux commentaires et regards de côté à certains moments. »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

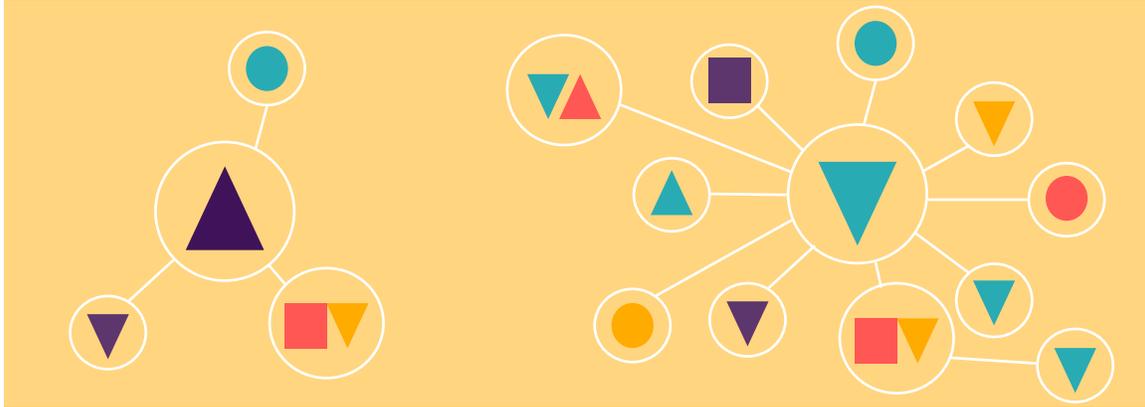
*« Ce qui était un défi pour moi, je pense que c'était mon âge parce que j'avais peu d'expérience en politique. Le fait que c'était ma première campagne aussi, on pouvait voir ça... On pouvait me voir, me percevoir différemment à cause de mon âge : « Est-ce que tu auras la capacité d'être ma conseillère municipale ? »*

▪ *Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance*

Les stéréotypes, les préjugés, la charge mentale, l'âge, l'apparence, etc., sont autant d'obstacles qui freinent la participation des femmes en politique. Faire un exercice de réflexion sur la manière dont les stéréotypes et les biais inconscients contribuent à garder les femmes loin de la scène politique nous semble impératif. On ne peut espérer augmenter le nombre et la diversité des femmes en politique en maintenant le *statu quo*. Il est nécessaire pour les partis politiques, mais aussi pour la société en général, de se pencher sérieusement sur les obstacles systémiques qui freinent la participation pleine et entière des femmes, particulièrement celles à la croisée des oppressions, à la vie démocratique.

Les partis politiques et notre société ont tout à gagner en apportant des changements de fond.

## 5.1.4 UN RÉSEAU RESTREINT OU ABSENT POUR LA MAJORITÉ DES FEMMES



C'est bien connu, le réseautage est incontournable et essentiel pour les personnes qui désirent faire avancer leur carrière professionnelle. Cet aspect est d'autant plus important dans le monde politique, puisqu'il faut se faire connaître par un parti politique en premier lieu et ensuite par la population qui exercera son droit de vote. Or, il s'agit ici d'un énorme obstacle pour les femmes rencontrées. En effet, cultiver un réseau prend du temps et de l'énergie. Plusieurs femmes ont mentionné la difficulté de construire un réseau fort, afin de les aider à atteindre les instances décisionnelles, comme en témoigne cette participante :

*« Moi, je n'avais pas beaucoup de réseau. C'était difficile parce que souvent, j'ai remarqué dans des conférences que j'écoutais, j'ai remarqué qu'il y avait beaucoup de personnes qui étaient capables de dire : « Oh mon oncle a été en politique, ou j'ai ma grand-mère qui avait fait ça », mais dans le parcours des immigrants, des personnes de la diversité, c'est rare que j'ai entendu que quelqu'un connaissait une personne qui avait déjà eu un parcours en politique. »*

▪ Participante ayant eu un parcours en politique et/ou en gouvernance

Cela est d'autant plus difficile pour les femmes ayant eu un parcours migratoire et qui n'ont pas nécessairement de proches ou de la famille établie ici, pour notamment les aider avec leurs enfants. La construction d'un réseau peut être une tâche complexe pour elles, comme on peut le constater avec les témoignages suivants : *« Il faut qu'on n'ait pas peur de s'impliquer, mais il y a aussi les contraintes, [...] lorsque tu vois le temps que ça va te prendre pour t'investir en politique. Donc, à ce moment-là, si tu as des enfants, ça va être un frein aussi. »*

▪ Participante racisée ayant eu un parcours migratoire

*« Moi, le premier défi était au niveau personnel. Je suis au Canada depuis 14 ans. Je suis arrivée ici à l'âge adulte où je me suis établie comme travailleuse qualifiée. Alors, je n'ai pas de réseau. J'ai travaillé et la vie étant ce qu'elle est, je rentre en politique. Alors, je n'ai pas de gros réseau familial. Mes racines ne sont pas ici. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

### L'aspect financier

En plus de l'absence d'un réseau solide sur lequel les femmes peuvent s'appuyer afin de se lancer en politique, l'aspect financier a aussi été mentionné par les femmes rencontrées. Beaucoup d'entre elles se trouvent dans l'obligation de travailler afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille et plusieurs d'entre elles sont cheffes de famille monoparentale. Cela vient donc refroidir leur désir de se lancer en politique, puisque, forcément, une campagne électorale engendre des frais.

*« L'autre aspect qui est difficile aussi, je trouve, c'est au niveau financier, il ne faut pas se le cacher. Parce que si on n'a pas les moyens financiers, ça va être difficile. Tout ce qu'on fait pour rentrer en politique c'est difficile. Donc, il faut mettre des enseignes partout, qu'on te voit sur les rues. Donc pour mettre l'enseigne sur la 25, ça prend de l'argent. Donc c'est où qu'on trouve cet argent-là ? Puis des fois, nous les immigrantes qui sont ici, si on dit : « Moi je veux aller en politique, est-ce que quelqu'un va me soutenir ? » Mais combien d'argent qu'on va faire ? Parce que nous, on est toutes dans la classe moyenne... »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

*« Ça c'est déjà une barrière [l'argent], je trouve, c'est ça qui vient beaucoup nous mettre, on va dire, des bâtons dans les roues du point de vue financier. Donc, ça serait une première chose à voir pour aller en politique, mais à un moment donné, le temps ? Il faut que tu travailles, il faut que tu nourrisses tes enfants, il faut que tu prennes soin de toi, mais c'est où qu'on trouve l'argent pour le faire ? Qu'est-ce qu'on peut faire ? Ça aussi c'est un gros problème. »*

▪ *Participante racisée ayant eu un parcours migratoire*

## 6. LES PISTES DE SOLUTION

Pour faciliter la participation politique des femmes en général et de celles vivant à l'intersection des oppressions, nous proposons ici quelques recommandations qui s'adressent aux partis politiques et au gouvernement provincial. Les recommandations découlent des idées et besoins exprimés par les femmes rencontrées lors des groupes de discussion.

### 6.1 Recommandations à l'intention des partis politiques :

Afin de **prendre conscience des oppressions** et obstacles vécus par les femmes :

- S'assurer que l'ensemble des personnes élues des partis ainsi que le personnel et les membres de l'exécutif des partis soient **adéquatement et régulièrement formés** en analyse comparative selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ACS+) ou ADS+ au Québec, de même que sur les biais inconscients ainsi que sur leurs impacts quant aux parcours politique des femmes.
- S'assurer, *via* un recrutement inclusif, que le personnel et **l'exécutif des partis soit représentatifs de la diversité**.

Afin d'**augmenter le nombre de femmes** et mieux **refléter la diversité** au sein des partis :

- **Se doter d'objectifs clairs et quantifiables** en termes de représentation de femmes ainsi que de femmes issues de la diversité parmi les candidatures. Tant pour le nombre de femmes élues que pour le personnel du parti.
- **Se doter d'une politique officielle de diversité et d'inclusion** afin de favoriser le recrutement, l'implication et le maintien des femmes, notamment celles à l'intersection des oppressions.
- **Élargir le bassin de recrutement des femmes** à divers milieux, surtout aux milieux majoritairement féminins, tel que le communautaire, l'éducation, la santé, etc.
- **Organiser des événements de recrutement et des séances d'informations accessibles**, c'est-à-dire qui tiennent compte des diverses réalités et des besoins des femmes.
- Se doter d'une **politique de communication inclusive** (oral, écrit, visuel) afin que les femmes se sentent interpellées et concernées.
- **Offrir des suivis personnalisés et du mentorat** aux femmes intéressées par la politique active.

Afin de favoriser le sentiment d'inclusion des femmes au sein des partis et leur maintien en poste :

- S'assurer de créer un **climat sain et bienveillant** afin que les femmes puissent s'exprimer de façon sécuritaire.
- **Embaucher une personne qui agira à titre de personne ressource** et qui traitera des cas de micro-agressions, de discriminations et d'inconfort.
- Mettre sur pied, au sein des partis, **une cellule de crise pour soutenir et appuyer les femmes** (candidates ou élues) victimes d'intimidation, de cyberviolence et/ou de menaces sur les réseaux sociaux ou de campagne de salissage.

Afin de favoriser la visibilité des femmes et reconnaître leur contribution :

- **Privilégier et optimiser la présence des femmes politiques dans l'espace médiatique**, afin d'offrir une visibilité permettant à toutes les citoyennes de les voir, de mieux les connaître et d'avoir des modèles qui les inspirent.



## 6.2 Recommandations à l'intention des gouvernements

Afin d'outiller les femmes **dès l'enfance** :

- Inclure dans le curriculum scolaire des **formations non partisans**, promouvoir l'éducation à la citoyenneté, à la participation citoyenne et politique, dans les écoles primaires et secondaires, sous forme de **simulations d'élections** et de **simulation de conseil municipaux** par exemple.

Afin d'outiller les femmes :

- **Maintenir des ressources, formations et programmes** (tels que le MAMH et le DGEQ) afin d'informer et d'inciter les femmes vivant à l'intersection des oppressions à s'impliquer davantage en politique.
- S'assurer d'**avoir une enveloppe financière dans chacune des régions du Québec** afin de développer des activités spécifiques pour une représentation égalitaire et diversifiée des femmes.

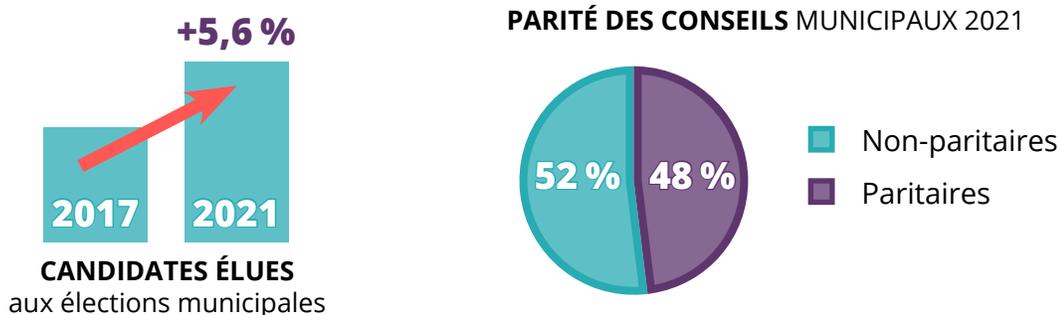
Afin de **faciliter l'implication des femmes** :

- Mettre en place des **politiques de congé de maternité et de conciliation travail-famille** pour les femmes qui travaillent en politique (élues et/ou employées) et leur offrir des conditions de travail flexibles.
- Encourager et promouvoir une réelle **égalité dans la durée et la répartition des congés parentaux** entre les partenaires.
- **Faire mieux connaître la Loi sur les élections** qui permet de prendre un congé sans solde total ou partiel pendant la campagne électorale et une fois élues, tout en maintenant son lien d'emploi.



## CONCLUSION

Au moment de l'écriture de ce guide, 5 des 10 plus grandes villes du Québec sont dirigées par des femmes à la suite des élections municipales de novembre 2021, un résultat historique. Il n'en demeure pas moins que la progression demeure lente, car malgré l'élection de 5 femmes à la tête de 5 grandes villes au Québec, la proportion de mairesses élues est de seulement 23,3 % dans toute la province (MAMH, 2021). Ce pourcentage est bien en deçà de la zone de parité qui se situe entre 40 et 60 %. Rappelons que selon l'Organisation des nations unies (ONU), un pourcentage minimal de 30 % de représentation est nécessaire pour que les groupes discriminés puissent faire entendre leurs voix, exercer leur influence et initier des changements systémiques pour que les institutions politiques commencent à voter des lois qui tiennent compte de leurs intérêts (Surprenant, 2015). Pour que ces changements puissent se faire, il importe d'avoir une masse critique de personnes historiquement discriminées, marginalisées ou exclues des sphères de pouvoir (femmes, Autochtones, personnes racisées, etc.), pour que les inégalités soient réellement prises en compte et que des moyens concrets soient pris pour les enrayer. Il y a encore énormément de travail à faire afin d'assurer une réelle représentativité de toutes les femmes au sein de nos instances décisionnelles.



Les résultats sont plus encourageants du côté des conseillères municipales élues lors des élections de novembre 2021. En effet, les femmes constituent 37,9 % des personnes élues au Québec, ce qui représente une augmentation de 5,6 % par rapport aux élections municipales de 2017. Pour la première fois, nous retrouvons également une grande proportion de conseils municipaux paritaires. Depuis les dernières élections, 48,3 % des conseils municipaux sont paritaires au Québec, une augmentation de 10 % par rapport aux élections de 2017.

---

*Cependant, au-delà des statistiques et de la belle image que peut procurer la parité dans un conseil municipal ou au sein d'un cabinet ministériel, il faut s'assurer que les femmes soient réellement incluses, que leurs voix soient entendues et qu'elles aient un véritable pouvoir d'agir.*

---

---

*Il est impératif qu'elles puissent avoir les mêmes chances et opportunités que leurs collègues masculins.*  
*Il est aussi essentiel de prendre en compte les multiples obstacles qui se dressent sur leur chemin et de mettre en œuvre des stratégies pour les enrayer.*

---

Les obstacles mentionnés dans ce guide, la socialisation, la charge mentale, l'image véhiculée par la politique et le manque de réseau) ne sont que quelques exemples abordés lors des groupes de discussion avec les participantes rencontrées. D'autres obstacles peuvent freiner les femmes qui désirent se lancer en politique, ceux-ci sont spécifiques aux paliers de gouvernance, à la culture des partis et évoluent dans le temps. Il est important d'en tenir compte et d'en faire un examen exhaustif.

La parité et l'inclusion des femmes à l'intersection des oppressions doit se faire en bonne et due forme et en faisant fi des nombreux biais inconscients, ou même conscients dans certains cas, à leur égard. Il est important de réellement inclure les femmes en leur confiant de réels pouvoirs et une réelle place à la table de décision. **Une diversité de façade ou l'instrumentalisation des femmes en général et en particulier des femmes à l'intersection des oppressions ne devraient en aucun cas être tolérées.**

---

*Enfin, soutenir les femmes à l'intersection des oppressions qui décident de faire le saut en politique active ou au sein d'instances décisionnelles **devrait être une priorité pour les partis politiques et la société en général.***

---

S'éduquer sur le lien intime entre les oppressions vécues par les femmes et leur expérience en politique et comprendre et déconstruire les biais inconscients à leur égard sont une excellente première étape. C'est en ayant une bonne compréhension de la problématique et en favorisant une prise de conscience que les changements peuvent s'opérer. Avoir des instances décisionnelles paritaires et diversifiées, représentant réellement la population, ne peut être que bénéfique ; d'où l'importance de faire entendre TOUTES les voix !

## BIBLIOGRAPHIE

- Amnistie Internationale. (2020). *Lexique pour l'antiraciste*. <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>.
- APTN News. (2021). *Powerful speech delivered by NDP MP Mumilaaq Qaqqaa* | APTN News. [video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=-vQnzQIQn48>.
- Baromètre de confiance Edelman 2022 : La confiance au Canada. (2022). Edelman. <https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/trust-barometer/2022%20Edelman%20Barometre%20de%20Confiance.pdf>.
- Bian, L., Leslie, S. J. et A. Cimpian. (2017). « Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests ». *Science*, 355 (6323), 389-391. 10.1126/science.aah6524.
- Commission ontarienne des droits de la personne. (2016). *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*. <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicap#:~:text=La%20Commission%20ontarienne%20des%20droits,que%20l'%C3%A9tablit%20le%20Code>.
- Conseil de l'Europe. (2018). *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*. <https://rm.coe.int/strategie-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2018-2023/168079125c>.
- Conseil de l'Europe. (s.d). *Combattre les stéréotypes de genre et le sexisme dans les médias*. <https://rm.coe.int/168064379e> (consulté en mai 2022).
- Conseil du statut de la femme. (s.d). *La parité en politique, c'est pour quand?* <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/#statistiques>
- Conseil du statut de la femme. (2016). *L'égalité entre les sexes en milieu scolaire* [https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu-scolaire.pdf](https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume_egalite_entre_sexes_milieu-scolaire.pdf)
- « Diversité de façade ». (s.d.). Dans *Fiches terminologiques du Comité linguistique*. [https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=17486669](https://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=17486669).
- Girier, D., Lamouri, J. et B. Pulido. (2020). *Biais inconscients et recrutement*. Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique. [https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuille-biaisinconscientsetrecrut\\_finaleweb.pdf](https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuille-biaisinconscientsetrecrut_finaleweb.pdf)
- Haicault, M. (2020). *La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020)*.
- Lacasse, A. A., Jacob-Wagner, S. et F. Godbout. (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité*. Conseil du statut de la femme. [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf).

- IRIS. (2020). *Qu'est-ce que le racisme systémique?* <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique/>.
- Lemieux, V. (2004). « Réseaux et science politique ». *Globe*, 7 (1), 27-41. <https://doi.org/10.7202/1000829ar>.
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation. (2022). *Données relatives à l'élection générale municipale 2021 : compilation et traitement statistique*. [https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/POR\\_StatistiqueElectionsMun2021.pdf](https://www.mamh.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/elections/POR_StatistiqueElectionsMun2021.pdf).
- Payette, L. (2007). « Cultivé à outrance, le cynisme mine la démocratie et empoisonne la vie politique ». *Revue Relations*. <https://cjf.qc.ca/revue-relations/publication/article/cultive-outrance-le-cynisme-mine-la-democratie-et-empoisonne-la-vie-politique/>.
- Pelchat, M. (2022). *Avis sur une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Conseil des Lavalloises. <https://www.laval.ca/Documents/Pages/Fr/A-propos/conseil-lavalloises/conseil-lavalloises-avis-politique-egalite-femmes-hommes.pdf>.
- Plous, S. (2002-2022). *La psychologie des préjugés : Aperçu. Homogénéité de l'exogroupe*. [understandingprejudice.org/apa/french/page6.htm](http://understandingprejudice.org/apa/french/page6.htm).
- Secrétariat à la condition féminine. (2017). *Ensemble pour l'égalité. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>.
- Statistique Canada. (2018). *Laval, V [Subdivision de recensement], Québec (tableau). Profil de la population autochtone*, Recensement de 2016, produit n° 98-510-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 18 juillet 2018. <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/index.cfm?Lang=F> (consulté le 18 juin 2022).
- Relais-femmes. (2019). *AIDE-MÉMOIRE : Pour mieux appliquer l'ADS+ à la Ville de Montréal*. Relais-femmes. [ADS\\_AIDE\\_MEMOIRE.PDF \(montreal.qc.ca\)](https://www.relais-femmes.org/ADS_AIDE_MEMOIRE.PDF).
- Rouillard, C. A. et M. Lalancette. (2019). Les cabinets paritaires canadiens, d'hier à aujourd'hui. *L'actualité*, <https://lactualite.com/politique/les-cabinets-paritaires-canadiens-dhier-a-aujourd'hui/> (consulté en mai 2022).
- Rouillard, C. A. et M. Lalancette. (2021). « Because it's 2015 ! De l'évidence à la critique : La médiatisation des conseils de ministres paritaires au Canada de 2007 à 2018 ». *Recherches féministes*, 34 (1), 293-311. <https://doi.org/10.7202/1085254ar>.
- Surprenant, M.E. (2015). *Manuel de résistance féministe*, Les Éditions du Remue-ménage, 182 pages.
- Tremblay, M. (2015). *100 questions sur les femmes et la politique*. Montréal : Éditions du remue-ménage, 373 pages.