Portrait des administratrices centricoises

Juin 2004

TABLE DE CONCERTATION
DU MOUVEMENT DES FEMMES
CENTRE DU QUÉBEC

Recherche et rédaction :

Nancy Annie Léveillée

Coordination :

Francyne Ducharme

Soutien technique :

Coopérative *La Clé*
ChercheurE : Anne-Marie Béliveau et Richard Leroux

Comité consultatif :

- Solange Desrosiers — Mairesse sortante de St-Louis-de-Blandford
- Michèle Doucet — Conférence régionale des élus (CRÉ)
- Jacinthe Jean — Maison des femmes de Drummondville
- Nathalie Perreault — Conseil du statut de la femme
- Marie-France Poirier — Centre de femmes Parmi Elles

Relecture :
Nathalie Perreault
Francyne Ducharme

Produit par :

Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
19 A, rue de Courval
Victoriaville (Québec) G6P 4W2

Téléphone : (819) 758-8282
Télécopieur : (819) 758-7624
Courriel : tablefemmes@ivic.qc.ca
Site internet : www.femmescentreduquebec.qc.ca

REMERCIEMENTS

Juin 2004

La Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec est fière de vous présenter le *Portrait des administratrices centricoises*. Nous avons voulu procéder à cette recherche pour connaître davantage le profil des femmes impliquées dans les divers lieux de pouvoir de notre région pour, par la suite, mettre en place des interventions de soutien appropriées à leur réalité.

Un portrait semblable ne peut se faire sans la collaboration et le soutien d'organismes préoccupés par la représentation des femmes au sein des différentes instances décisionnelles. Sans eux, cette recherche serait demeurée un projet et non une réalité.

Tout d'abord, nous tenons à remercier les organismes suivants pour leur soutien financier. Ce sont :

- Conférence régionale des élus par le biais de l'entente de collaboration en condition féminine au Centre-du-Québec
- Gouvernement du Québec par le biais de son programme «À égalité pour décider»
- Ministère des Affaires municipales, des Sports et des Loisirs.

Nous remercions également et tout spécialement les membres du comité orienteur pour leur contribution qui ne s'est jamais démentie. Leur expertise, leur savoir-faire nous ont permis de mieux cerner ce que nous recherchions. Un merci spécial à Nathalie Perreault du Conseil du statut de la femme pour tout le soutien apporté à la rédaction du présent document.

Finalement un remerciement particulier aux répondantes du questionnaire, aux participantes des groupes de discussion et aux organismes qui ont bien voulu transmettre aux membres de leur conseil d'administration des copies du questionnaire, aux personnes qui ont travaillé de près ou de loin à ce portrait. Votre contribution était essentielle à la réussite de ce projet.

Francyne Ducharme et **Nancy Annie Léveillée**
Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec.

Table des matières

REMERCIEMENTS 3

TABLE DES MATIÈRES 4

LISTE DES TABLEAUX 5

PRÉAMBULE 6

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE : *ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS*

- **1.1 LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE** 7
- **1.2 LA MÉTHODOLOGIE** 7
- **1.3 L'ÉCHANTILLONNAGE** 8
- **1.4 L'OUTIL DE COLLECTE DE DONNÉES** 9
- **1.5 LES RENCONTRES COMPLÉMENTAIRES** 10

2. FAITS SAILLANTS 11

3. LA PRÉSENTATION ET L'ANALYSE DES RÉSULTATS : *LES FEMMES ENGAGÉES, DES FEMMES D'ACTION*

- **3.1 LE PROFIL PERSONNEL** 12
- **3.2 LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET DOMESTIQUES** 14
- **3.3 LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES** 16
- **3.4 LA FAMILLE D'ORIGINE** 17
- **3.5 LE MILITANTISME JEUNESSE ET LES PREMIÈRES EXPÉRIENCES** 19
- **3.6 LE MILITANTISME ACTUEL** 21
  - 3.6.1 Les élues municipales 23
- **3.7 LES MOTIVATIONS** 24
- **3.8 LE POUVOIR** 26
- **3.9 LES ÉLECTIONS PUBLIQUES** 27
- **3.10 LES OBSTACLES** 28
- **3.11 LA COMPÉTITIVITÉ** 30
- **3.12 LEURS BESOINS DE FORMATION ET DE SOUTIEN** 31
- **3.13 LA RELÈVE** 32

4. RECOMMANDATIONS DE LA TCMFCQ 34

CONCLUSION 38

BIBLIOGRAPHIE 39

ANNEXES .....

- Annexe 1 - Questionnaire d'enquête 40
- Annexe 2 - Liste des questions pour les rencontres complémentaires 48

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Comparaison de la répartition par MRC des répondantes et de la population centricoise _ **8**

Tableau 2 : Revenus personnels des répondantes par catégorie de revenus _____ **13**

Tableau 3 : Répartition des enfants des répondantes selon le groupe d'âge _____ **14**

Tableau 4: Répartition du partage des tâches domestiques _____ **15**

Tableau 5: Occupations professionnelles actuellement et durant la vie adulte _____ **16**

Tableau 6: Compilation des secteurs d'engagement des parents des répondantes _____ **17**

Tableau 7: Influence du milieu de vie des parents, selon la perception des répondantes _____ **18**

Tableau 8: Habitudes des parents de parler de leurs engagements, selon le parent _____ **18**

Tableau 9: Habitudes d'engagement des répondantes durant leur jeunesse _____ **19**

Tableau 10: Influence des engagements jeunesse des répondantes sur les implications actuelles ___ **19**

Tableau 11: Personne qui a sollicité les répondantes lors de leur premier engagement_____ **19**

Tableau 12: Lien entre les répondantes et la ou le recruteurE de leur premier engagement _____ **20**

T*ableau 13*: Présence, au cours des 10 dernières années, des répondantes dans les secteurs d'engagements _____ **21**

Tableau 14: Compilation mensuelle des heures investies selon les secteurs_____ **22**

Tableau 15: Compilation actuelle, du nombre de comités par secteur _____ **23**

Tableau 16: Facteurs de motivations des répondantes à s'engager _____ **24**

Tableau 17: Éléments qui peuvent influencer le choix initial d'engagement dans une organisation__ **25**

Tableau 18: Sentiments ressentis par les répondantes dans le cadre de leurs engagements _____ **26**

Tableau 19: Perception des répondantes relativement au pouvoir_____ **26**

Tableau 20: Intérêts des répondantes à se porter candidates lors d'élections publiques dans les 4 prochaines années _____ **27**

Tableau 21: Compilation des obstacles rencontrés par les répondantes selon le degré d'importance_ **28**

Tableau 22: Initiatives souhaitées par les répondantes pour faciliter leur implication _____ **29**

Tableau 23: Mode d'accession au premier mandat, tous les secteurs confondus _____ **30**

Tableau 24: Premières réactions des répondantes face à la contestation lorsqu'elles sont en poste __ **30**

Tableau 25: Probabilité que les répondantes affrontent une élection au premier mandat _____ **31**

Tableau 26: Besoins des répondantes pour des activités de formation _____ **31**

Tableau 27: Moments privilégiés par les répondantes pour les activités de formation_____ **32**

Tableau 28: Proportion des répondantes qui encourageraient d'autres femmes à s'engager _____ **32**

PRÉAMBULE

La Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ), est le regroupement des groupes féministes de la région 17. Cette organisation communautaire, fondée en 1998, travaille à l'amélioration des conditions de vie des centricoises. C'est un lieu d'échange et d'analyse sur la condition féminine en plus d'offrir des services à ses membres. Depuis les tout débuts, la Table développe des programmes d'activités destinés aux femmes entrepreneures et aux femmes engagées dans le développement local et régional. La TCMFCQ s'intéresse aussi aux conditions de santé des centricoises et siège à différents comités pour actualiser la pleine participation des femmes dans le développement local et régional.

Depuis l'automne 1999, via le projet *Femmes & pouvoir* la TCMFCQ met de l'avant des activités pour soutenir les femmes qui siègent aux postes décisionnels dans les 5 MRC de la région (Arthabaska, Bécancour, Drummond, Érable et Nicolet-Yamaska). Les activités de ce volet sont principalement financées par le programme *À égalité pour décider*, du Secrétariat à la condition féminine du Québec. L'Entente de collaboration en matière de condition féminine signée en 2003 avec la Conférence régionale des élus supporte également une partie des actions de *Femmes & pouvoir*.

Les objectifs de ce projet sont de soutenir, outiller et former les femmes en poste, d'en recruter de nouvelles et de sensibiliser les organisations et la population à l'importance d'une représentation juste et équitable des femmes et des hommes. Naturellement, en plus du nombre de femmes, il est également important que les organismes qui influencent nos milieux de vie s'assurent que leurs décisions prennent en compte les réalités de leurs concitoyennes.

Lors des différentes activités organisées par ce comité, nous avons rencontré un grand nombre de ces administratrices bénévoles. Nos contacts fréquents avec celles-ci nous permettent d'avoir une bonne connaissance de leurs préoccupations. Nous avons également porté une attention particulière pour établir des contacts fréquents avec les principales organisations régies par des conseils d'administration sur notre territoire. Ces contacts, tant avec les permanentEs[1] que les membres des conseils d'administration, nous ont permis de les inciter à combler les postes libres au sein de leurs organisations par des femmes. Nous avons même mis sur pied une *Banque de candidates*, pour les aider dans leurs tâches de recrutement.

Avec tout le travail de *Femmes & pouvoir* nous avons une bonne connaissance des préoccupations des administratrices. Mais nous souhaitions les connaître davantage, savoir d'où elles viennent, ce qui les motivent et les obstacles qu'elles rencontrent. Ainsi la TCMFCQ a décidé de mener une enquête à l'hiver 2004 pour dresser un *Portrait des administratrices centricoises*. Ce que nous vous proposons de découvrir dans les pages suivantes.

---

[1] Féminisation du texte ; Dans le but d'alléger le texte, la TCMFCQ a choisi la formule suivante pour désigner le masculin et le féminin, par exemple : participantE, travailleurSEs, employéEs

1. LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE :
ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

1.1 Les objectifs de l'étude

La TCMFCQ voulait identifier le profil de celles qui s'engagent, les obstacles qu'elles rencontrent et les motivations qui les animent à siéger à différents conseils d'administration. Nous souhaitions que suite à cet exercice, la Table et les organisations régies par un conseil d'administration puissent offrir un support plus adapté aux femmes en postes. Ce sont les bases qui ont guidé cette recherche.

Enfin les résultats de l'étude permettront aux organisations qui sont régies par des conseils d'administration bénévoles, de :

- Vérifier le profil socio-économique des femmes qui s'engagent
- Vérifier ce que les femmes apprécient de leur expérience d'engagement
- Connaître leurs motivations à l'engagement
- Identifier les obstacles et les difficultés qu'elles rencontrent
- Identifier leurs besoins de soutien et de formation
- Mener des opérations de recrutement plus efficaces auprès des femmes
- Vérifier ce qui empêche des militantes de " faire le saut "
- Tenter de déterminer des actions qui pourraient soutenir les femmes en poste, ou qui pourraient en inciter à se présenter.

1.2 La méthodologie

Pour mener notre enquête, il a été décidé de travailler principalement à partir d'un questionnaire écrit, qui a été envoyé par la poste en janvier 2004. La recherche s'adressait à toute femme qui réside au Centre-du-Québec et qui siège à titre volontaire à au moins un conseil d'administration, conseil municipal ou tout autre comité de travail.

Au total il y a eu 595 envois répartis en deux groupes. Ainsi 570 envois personnalisés ont été effectués à des femmes inscrites sur la liste de distribution du bulletin trimestriel produit par *Femmes & pouvoir*. De plus, les 25 Centres de la petite enfance (CPE) de la région ont reçu ce questionnaire avec la demande de les transmettre à toutes les administratrices de leur organisation. Finalement nous comptons 169 réponses, soit un taux de participation de 28,4%.

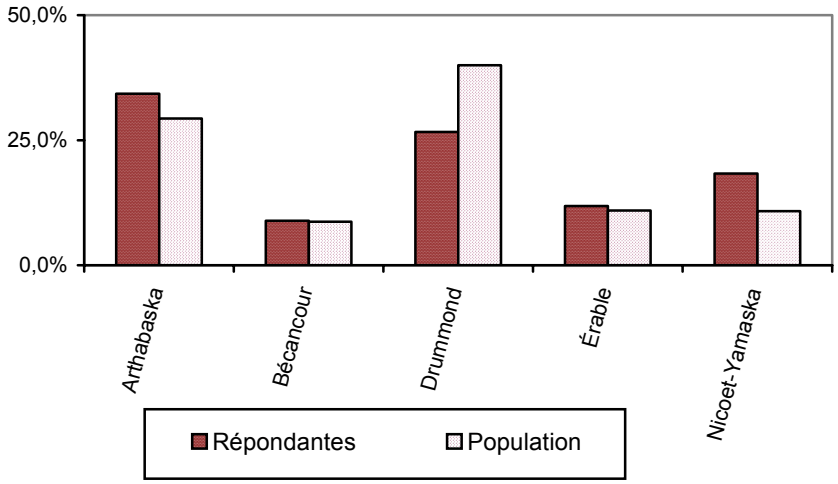
En plus de la compilation de ces questionnaires, deux rencontres avec des groupes-témoins se sont tenues en avril pour nous permettre d'approfondir certains aspects de la recherche. Le premier groupe était composé de répondantes ayant signifié leur intérêt à participer au groupe-témoin lors de l'envoi de leur questionnaire. Quant au

deuxième, ce sont des femmes qui n'ont pas l'habitude de s'engager dans les postes décisionnels qui ont été rencontrées.
La TCMFCQ a coordonné toutes les étapes de la présente recherche. La Coopérative *La Clé* s'est chargée de la compilation des données et d'établir les tableaux de données croisées entre les différentes variables recueillies. La rédaction du rapport a été réalisée par les travailleuses de la TCMFCQ avec le soutien des membres du comité orienteur *Femmes & pouvoir*.

1.3 L'échantillonnage

Au cours des dernières années, la TCMFCQ a constitué une liste de femmes qui s'engagent au Centre-du-Québec. Les femmes inscrites à cette liste siègent principalement aux conseils municipaux, aux conseils d'établissements de santé, aux commissions scolaires et aux tables sectorielles de développement[2]. Certaines sont également administratrices de groupes communautaires, de groupes de femmes ou de partis politiques. Cette liste a constitué notre bassin de participantes pour la recherche.

Tableau 1: Comparaison de la répartition par MRC des répondantes et de la population centricoise (Q.1)



La répartition des répondantes entre les MRC est très représentative de la population sur le territoire centricois. On peut noter une légère variation pour les MRC de Drummond et de Nicolet-Yamaska. Toutefois, dans l'interprétation de certaines données, il faudra considérer la présence des 107 conseillères et mairesses de la région dans la liste d'envoi. (107 / 595 = 17.9%) Ce pourcentage de 17.9% d'élues municipales au sein de l'échantillon est amplifié comparativement à leur proportion réelle au sein de la population centricoise.

[2] Il est à noter qu'au moment où cette étude a été réalisée, il y avait au sein de chacune des MRC, une table sectorielle Femmes. Depuis, le 1er avril 2004, ces tables ont été abolies avec l'entrée en fonction de la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec.

1.4 L'outil de collecte de données

Le questionnaire d'enquête a été élaboré pour la présente étude à partir de nos objectifs et besoins exacts. Il a été créé à partir de recherches semblables déjà existantes. Avant l'envoi il a également été validé par la Coopérative *La Clé*. Ce questionnaire de 51 questions aborde les questions suivantes;

Profil personnel	**Profil de militance**	**Profil professionnel**
Âge État civil Revenus Résidence Limitations physiques Études complétées Famille d'origine ConjointE engagéE Nb d'enfants Responsabilités familiales Tâches domestiques	Engagement des parents Engagement jeunesse Recrutement initial Secteurs de militance Nb d'engagements Heures investies Compétitivité Motivations Obstacles Besoins de formations Intérêts pour les élections publiques	Occupation professionnelle Exercice de l'autorité Estime de soi et valorisation au travail Heures au travail

Une version intégrale du questionnaire est offerte en annexe 1 du document de recherche. Lorsque compilé, le nombre de répondantes à chacune de ces questions est indiqué sur celui-ci. La liste des questions utilisées lors des deux rencontres complémentaires est également présentée en annexe 2.

1.5 Les rencontres complémentaires

Pour bonifier et valider les informations issues de l'analyse des questionnaires, nous avons voulu rencontrer quelques répondantes et quelques femmes qui ne siègent habituellement pas dans les instances décisionnelles. L'invitation a été lancée et cinq femmes ont été rencontrées.

Nous leur avons présenté les résultats préliminaires de la recherche. Les deux participantes actives dans l'administration publique s'y sont reconnues. Elles nous ont signifié que ce portrait reflétait bien ce qu'elles vivent dans leurs activités. Quant aux trois autres, qui n'ont pas fait le saut entre les comités de travail et les instances administratives, elles nous ont apporté des réflexions complémentaires aux informations déjà contenues dans la recherche. Les propos recueillis, lors de cette deuxième rencontre, nous aident à identifier des initiatives de recrutement à considérer et nous aiguillent vers la découverte des obstacles qui rebutent ces femmes à accéder aux différents lieux de pouvoir.

Finalement, les propos et les pistes de réflexions recueillis lors de ces deux rencontres, sont intégrés dans l'analyse des résultats, nous permettant ainsi de mieux illustrer ce que certaines statistiques nous démontrent. Après avoir présenté l'éventail des balises qui ont orientées la présente étude, en voici maintenant les résultats.

2. FAITS SAILLANTS [3]

Profil personnel

- Les répondantes de la recherche sont âgées en moyenne de 48 ans.
- Elles sont conjointes de fait ou mariées à 74,3%.
- Elles sont mères à 82,4%, ainsi elles ont en moyenne 1 enfant à charge et leurs enfants sont généralement âgés de plus de 18 ans.
- De plus, 14% d'entre elles donnent des soins à unE proche, 8,5 heures par semaine.
- Elles sont les principales responsables des travaux domestiques (68,6%).
- Ces administratrices habitent dans la région depuis environ 34 ans, dans leur MRC depuis 28 ans et sont originaires du Québec à 95%.
- Elle sont habituellement les cadettes de familles de 4 enfants.
- Elles n'ont que très rarement des limitations physiques.

Profil de militance

- Une sur deux avait des parents engagés lorsqu'elles étaient jeunes.
- Près du tiers d'entre elles (61,8%) se sont engagées lorsqu'elles étaient âgées de 12 à 20 ans.
- Une proportion de 40% se souvient avoir été recrutée par une femme lors de leur premier engagement.
- Ces femmes d'action, siègent à 2,5 comités, dans différents secteurs.
- Face à la compétition dans leurs engagements bénévoles elles ont plutôt tendance à vérifier leurs appuis avant de briguer un poste.
- Elles sont motivées par la volonté de changer les choses, d'aider et de porter des projets dans leurs engagements.
- La triple conciliation travail-famille-engagement et leur disponibilité sont leur plus grands obstacles.
- Les répondantes souhaitent que les organisations mettent sur pied des activités de formation, fassent preuve de flexibilité dans les horaires de rencontres, et offrent de l'accompagnement dans les débuts d'un premier mandat.
- Peu de répondantes se voient députéEs dans un avenir rapproché, mais quelques-unes pourraient faire le saut en politique municipale.

Profil professionnel

- En général, elles ont un niveau de scolarité supérieur à la moyenne régionale et un revenu personnel également supérieur à la moyenne des centricoises.
- Elles travaillent 39 heures par semaine, sont en poste d'autorité et trouvent leur travail ou leur occupation très valorisante.

---

[3] Ces données sont extraites de l'analyse des 169 questionnaires reçus dans le cadre de la recherche.

3. LA PRÉSENTATION ET L'ANALYSE DES RÉSULTATS :
LES FEMMES ENGAGÉES, DES FEMMES D'ACTION

En étudiant les questionnaires des 169 répondantes, il est possible de dresser un profil type de celles-ci, même si elles sont de tout âge et de toutes les MRC. Sans crainte nous pourrions qualifier ces femmes de pouvoir de femmes d'action, lorsque l'on regarde l'ensemble des responsabilités qu'elles assument et les heures qu'elles y consacrent.

3.1 Profil personnel

Groupe d'âge (Q. 38)	Âge moyen : 48 ans	18-29ans 3 % 40-49 ans 35.7 % 60 ans et + 20.2 %	30-39 ans 19.6 % 50-59 ans 21.4 %	
État civil (Q. 39)	Célibataire 9.6 % Divorcée 11.4 %	Mariée ou conjointe de fait 74.3 % Veuve 4.8 %		
Habitent la MRC depuis (Q. 2)	En moyenne 28 ans			
Type de municipalité (Q. 5)	**Actuellement** Rurale 69.5 % Urbaine 30.5 %	**Leur jeunesse** Rurale 53.2 % Urbaine 46.8 %		
Native du .... (Q. 4)	Centre-du-Québec 55.7 % du Québec 40.7 % autre province ou pays 3.6 %			
Niveau d'étude complété (Q. 41)	Primaire 3.6 % Formation professionnelle 7.3 % Collégial 24.2 %	Secondaire 18.2 % Universitaire 46.7 %		
Handicap ou **limitations physiques** (Q. 43)	Oui 6.6 %	Non 93.4 %		

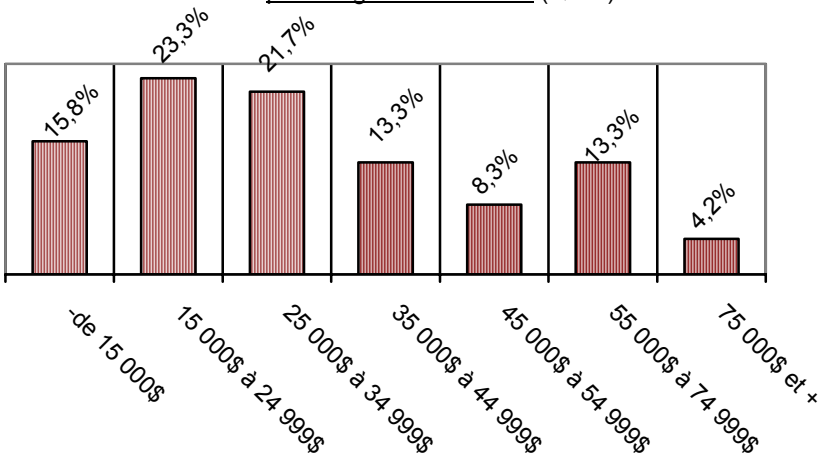
Les répondantes au *Portrait des administratrices centricoises* sont âgées en moyenne de 48 ans. Elles sont conjointes de fait ou mariées à 74,3%. Dans près de la moitié des cas, leur conjointE a également exercé (48,6%) des fonctions bénévoles dans la communauté, au cours des 10 dernières années. Très peu de répondantes (6,6%) vivent des handicaps ou des limitations physiques quelconques.

Elles habitent dans l'ensemble des 5 MRC du Centre-du-Québec en proportion comparable à la réalité territoriale. Elles sont installées au Centre-du-Québec depuis 34 ans en moyenne et elles semblent bien implantées dans leur milieu de vie puisqu'elles résident dans la même MRC depuis 28 ans. Quoiqu'une répondante sur

deux (53,6%) ait passé la plus grande partie de sa jeunesse dans une municipalité rurale, elles sont maintenant plus de deux sur trois (69,5%) à avoir choisi d'habiter une municipalité rurale. La quasi-totalité est native du Québec (96,4%) ce qui correspond au portrait régional.

Les administratrices centricoises ont tendance à avoir complété un niveau d'étude plus élevé que la moyenne régionale. Ainsi, parmi les répondantes il y a 24,2% de diplômées du collégial (D.E.C.), 46,7% de diplômées universitaires alors que 18,1% [4] des centricoises détiennent un D.E.C. et seulement 7,1% [5] ont terminé un diplôme universitaire.

Tableau 2: Revenus personnels des répondantes par catégorie de revenus (Q. 42)



La majorité (60,8%) des répondantes ont des revenus personnels annuels de moins de 35 000$. Ce qui n'est pas surprenant si l'on considère que les centricoises touchent le plus faible revenu moyen d'emploi du Québec, soit 18 548$ [6]. Toutefois il faut remarquer que 39,1% des répondantes ont moins de contraintes financières puisqu'elles signalent un revenu personnel de 35 000$ et plus. Ces dernières sont près de quatre fois plus nombreuses que dans la population féminine centricoise, puisqu'il n'y a que 10,9% de femmes qui gagnent plus de 35 000$ [7] dans notre région. Ces observations sont comparables à celles obtenues dans une recherche similaire menée à Laval [8]. Ainsi, quatre administratrices bénévoles sur dix ont également tendance à disposer de ressources financières plus élevées que la moyenne de leurs concitoyennes.

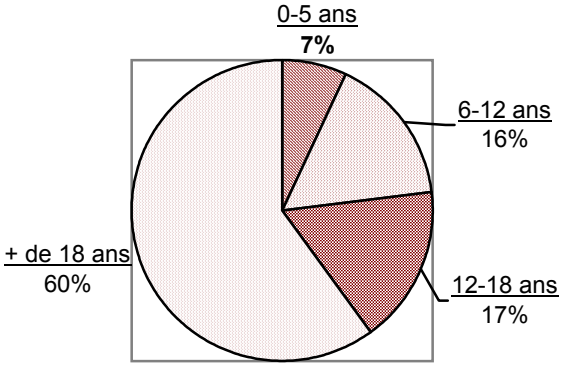
[4] Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec, Mars 2004, indicateur 13A – page 25.
[5] *Idem* – page 25.
[6] Mise à jour de l'Avis régional Centre-du-Québec du Conseil du statut de la femme, juin 2004 – Chapitre V – 5.1 Revenu moyen d'emploi. *(document en préparation)*
[7] *idem*– 5.2 Revenu moyen total.
[8] Citoyennes d'influence, Table de concertation de Laval en condition féminine, page 30.

À la lumière de leur situation économique, un certain nombre de ces femmes peuvent se permettre plus facilement de siéger de manière bénévole et de débourser les frais relatifs à leur engagement. Mais il ne faudrait pas négliger celles disposant de moyens plus limités, qui doivent peut-être limiter leurs engagements bénévoles par contraintes financières.

3.2 Les responsabilités familiales et domestiques

Plus de huit répondantes sur dix ont indiqué avoir des enfants (83,8%). Elles ont habituellement un seul enfant à charge, ce qui est réaliste puisque 60% de ces enfants ont atteint l'âge adulte.

Tableau 3: Répartition des enfants selon le groupe d'âge (Q. 45)

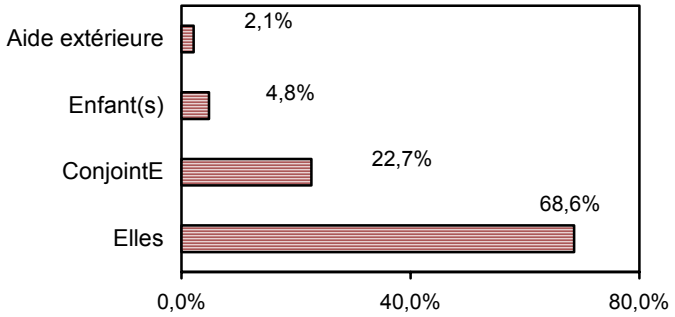


Il est surprenant de constater que les femmes engagées n'aient en moyenne qu'un enfant à charge, lorsque l'on sait que dans notre région il y a proportionnellement plus de familles de trois enfants et plus, que dans le reste du Québec (17,5% Centre-du-Québec c. 15% Québec) [9]. Il est aussi étonnant que seulement 7% des enfants des répondantes soient en âge préscolaire et qu'un autre 16% fréquentent l'école primaire. Ces deux dernières observations semblent indiquer que des tâches familiales accaparantes, particulièrement lorsque les enfants sont jeunes, et l'engagement ne vont pas toujours de pair. Puisque nous savons que les femmes sont encore en majorité responsables de l'éducation des enfants, surtout en bas âge, elles sont donc systémiquement plus absentes des lieux décisionnels durant cette période de leur vie.

En plus d'être mères et conjointes, 14% de ces femmes prennent soin d'autres personnes de leur entourage en moyenne 8,5 heures par semaine, soit environ 34 heures par mois. Avec le vieillissement de la population et toutes les réformes du réseau de la santé, cette portion de proches-aidantes aura sûrement tendance à augmenter. Une fois de plus, ces responsabilités sont dévolues plus souvent aux femmes qu'aux hommes, ce qui restreint encore le nombre d'heures qu'elles peuvent consacrer à leur engagement.

[9] Mise à jour de l'Avis régional Centre-du-Québec du Conseil du statut de la femmes , juin 2004 – Chapitre I – 1.3 Structure des familles. *(Document en préparation)*

Tableau 4: Répartition du partage des tâches domestiques (Q. 49)



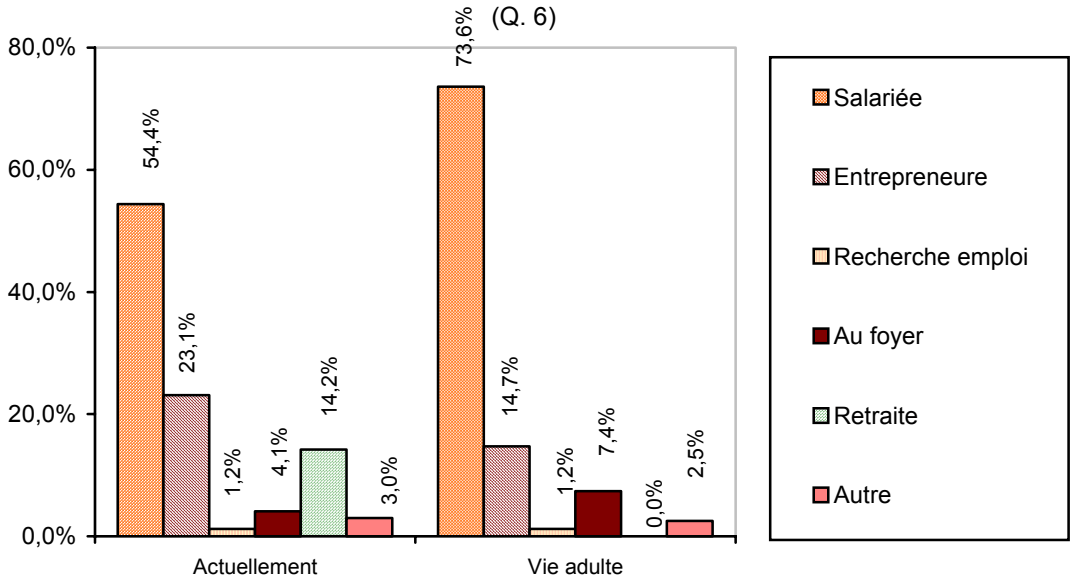
Comme le représente le tableau 4, il ne faut pas oublier tout le volet des tâches domestiques, qui accapare beaucoup de temps de ces femmes. En fait, seulement 29,6% des tâches domestiques ne sont pas effectuées par les répondantes. Quoique les conjointEs (22,7 %) en fassent plus que les enfants (4,8%), ils et elles n'en font que le tiers en moyenne, laissant le reste aux participantes à l'enquête. On remarque également que très peu (2,1%) de ces femmes très occupées font appel à de l'aide extérieure pour accomplir ces tâches. Cette solution pour gagner du temps, semble moins populaire que chez les administratrices lavalloises, qui étaient 51,6% des répondantes à faire appel à de l'aide de personnes extérieures pour les tâches domestiques[10]. Obtenir de l'aide domestique, pour diminuer la charge de travail à la maison, constitue des dépenses supplémentaires pour les administratrices. C'est probablement un effet direct de la différence du revenu moyen entre les répondantes de Laval et les centricoises.

[10] Citoyenne d'influence, Table de concertation de Laval en condition féminine, page 28.

3.3 Les activités professionnelles

Dans toute cette analyse il ne faut pas négliger les occupations professionnelles. Pour avoir un portrait juste, nous avons demandé aux participantes de nous indiquer leur occupation actuelle et celle qu'elles ont occupé durant la plus grande partie de leur vie adulte.

Tableau 5: Occupations professionnelles actuellement et durant la vie adulte (Q. 6)



Il y a présentement 77,5% de ces femmes qui occupent un emploi rémunéré alors qu'elles sont 88,3% à en avoir occupé un durant la plus grande partie de leur vie adulte. 54.4% de celles qui sont actuellement sur le marché du travail sont des salariées et 23,1% sont entrepreneures ou travailleuses autonomes. On note que l'écart entre ces deux catégories est moins marqué actuellement que dans les années antérieures. Le développement de l'entrepreneuriat féminin dans la région, additionné à la mutation du travail, sont peut-être des explications à ce phénomène.

Il ne faut pas omettre qu'il y a actuellement 14.2% des répondantes qui sont à la retraite. Ce qui facilite largement leur disponibilité pour occuper des engagements bénévoles.

On remarque une tendance à la diminution des femmes qui indiquent travailler au foyer (4,1% vs 7,4%), ce qui correspond aux réalités sociales contemporaines. Dans la catégorie " autre ", nous retrouvons principalement celles en congé de maternité, les étudiantes et celles à la semi-retraite.

Ces femmes travaillent ou travaillaient à temps complet et consacrent en moyenne 39 heures par semaine à ces occupations. Les résultats nous indiquent que deux femmes sur trois (64%) sont en situation d'autorité dans l'exercice de leur occupation professionnelle. Ces participantes ayant déjà l'habitude de prendre des décisions, il devient plus facile d'assumer le pouvoir et les responsabilités décisionnelles. Il est

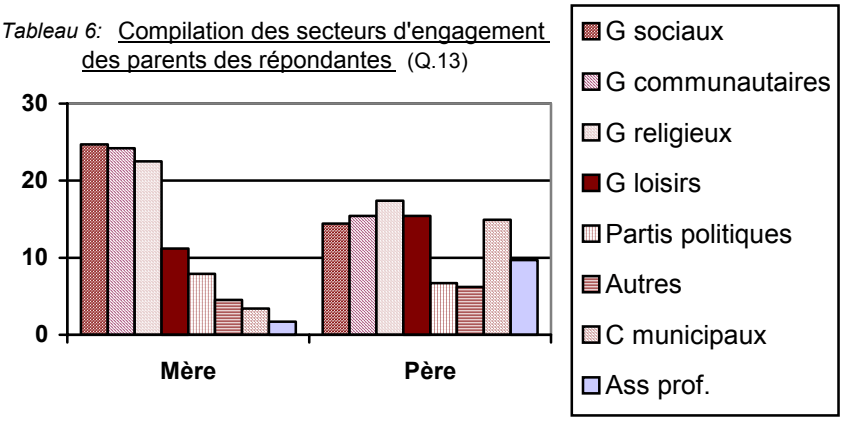
aussi possible d'affirmer que ces femmes d'action sont heureuses dans le choix de leur occupation, car elles estiment à 97,6% que leur travail est valorisant et satisfaisant.

3.4 La famille d'origine

Déjà quelques recherches ont conclu que le nombre de frères et sœurs et le rang dans la famille influencent le degré d'engagement bénévole. Ainsi Évelyne Tardy [11] constate que peu d'éluEs municipaux ou municipales sont des enfants uniques. Nous avons voulu vérifier ces informations, et les résultats sont effectivement comparables puisque les répondantes de la présente recherche ont grandi dans des familles de 4 enfants en moyenne. Toutefois, l'étude précitée constatait que les conseillères et mairesses étaient surtout des aînées, alors qu'inversement les répondantes à notre recherche étaient en moyenne l'une des cadettes de leur famille.

Le militantisme des parents est également reconnu pour avoir de l'influence sur les habitudes de militantisme. Dans la présente recherche la moitié des parents des répondantes s'engageaient. Ce qui est de nouveau comparable aux observations de Mme Tardy lors de sa recherche sur les élues municipales [11]. Les deux parents avaient des habitudes comparables puisque 53.3% des mères et 53.7% des pères étaient actives et actifs dans leur milieu de vie.

Tableau 6: Compilation des secteurs d'engagement des parents des répondantes (Q.13)



Les différences sont plus grandes dans le choix des secteurs d'engagement. Ainsi, la représentation des femmes de la génération précédente était plus concentrée dans les regroupements à caractère social et caritatif. Elles participaient aux groupes sociaux (24,7%), aux groupes communautaires (24,2%), aux groupes religieux (22.5%) et en moindre proportion aux organisations de loisirs (11,2 %). Ce n'est pas très surprenant puisque nous parlons ici des mères de femmes qui sont âgées de 48 ans. On peut donc prétendre que leurs mères sont âgées de plus de 60 ans. Aussi, il y a une trentaine d'années au Québec les femmes étaient généralement confinées dans des secteurs très traditionnels, le tableau 6 reflète bien ce phénomène.

[11] *Idem,* page 49.

À l'opposé, les pères des interrogées étaient présents dans tous les secteurs de la vie collective. Leurs possibilités de militantisme étaient beaucoup plus diversifiées. De plus, leur répartition dans les différents secteurs était plus homogène.

Tableau 7: Influence sur le milieu de vie des parents, selon la perception des répondantes (Q. 15)

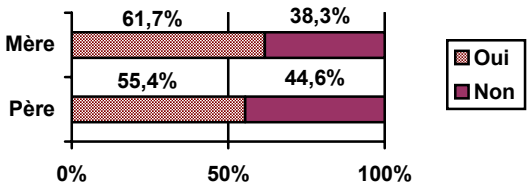
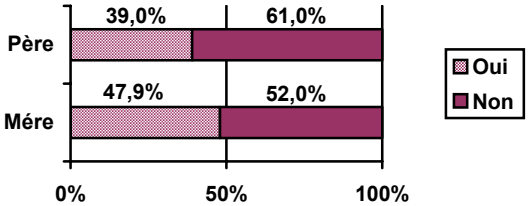


Tableau 8: Habitudes des parents de parler de leurs engagements, selon le parent (Q. 14)



Durant leur jeunesse, les parents des répondantes ne parlaient pas beaucoup de leurs engagements. Quoique les mères (47,9%) avaient tendance à en parler un peu plus que les pères (39%). Même si leurs pères étaient plus réservés sur leurs engagements, les répondantes estiment qu'ils ont eu davantage d'influence sur leur milieu de vie en plus grande proportion (61,7%) que leurs mères (55,4%). Le secteur d'engagement est probablement l'élément qui est le plus significatif dans l'explication de cette différence.

On peut également soupçonner un lien avec la valorisation sociale des rôles de chacunE. Ainsi, en comparant des engagements similaires entre une femme et un homme, il n'est pas rare que ce dernier soit perçu comme plus influent aux yeux de la population. C'est probablement le résultat de la valeur donnée aux modèles masculins qui exercent le pouvoir avec plus de considération et de visibilité.

3.5 Le militantisme jeunesse et les premières expériences

Tableau 9: Habitudes d'engagement des répondantes durant leur jeunesse (Q. 16)

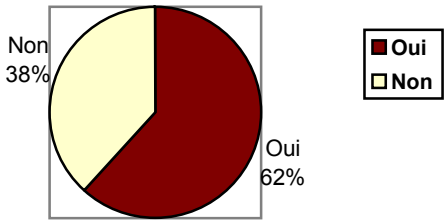
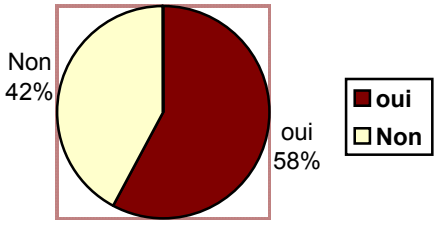


Tableau 10: Influence des engagements jeunesse des répondantes sur les implications actuelles (Q.17)



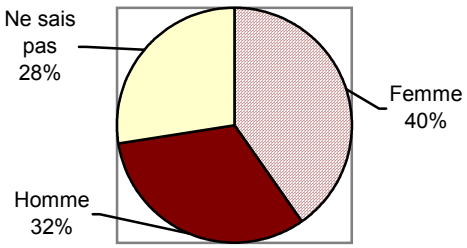
Près de deux répondantes sur trois, étaient déjà impliquées dans leur jeunesse. Ainsi, 61,8% se sont impliquées dans les maisons de jeunes, les associations des jeunes ruraux, les conseils étudiants, les guides, les groupes sportifs ou toute autre organisation. La majorité (57,7%) estiment que ces engagements ont eu de l'influence sur leur militantisme actuel.

En appliquant des analyses plus poussées, on a pu constater que les femmes qui s'étaient engagées alors qu'elles étaient âgées de 12 à 20 ans, ont tendance à se retrouver plus souvent dans les groupes communautaires. Probablement que l'habitude de travailler en équipe et de vouloir changer les choses ne se perd pas avec les années, bien au contraire. En opposition, la participation dans les mouvements *jeunesse* semble les éloigner du monde municipal. Ici c'est peut-être la souplesse caractéristique des groupes *jeunesse* qui fait défaut dans les structures municipales.

Nous croyons surtout que ces corrélations entre les engagements *jeunes* et *adultes* confirment l'importance de sensibiliser les jeunes filles au monde municipal et aux autres instances décisionnelles, pour assurer une représentation équitable effective dans les prochaines années.

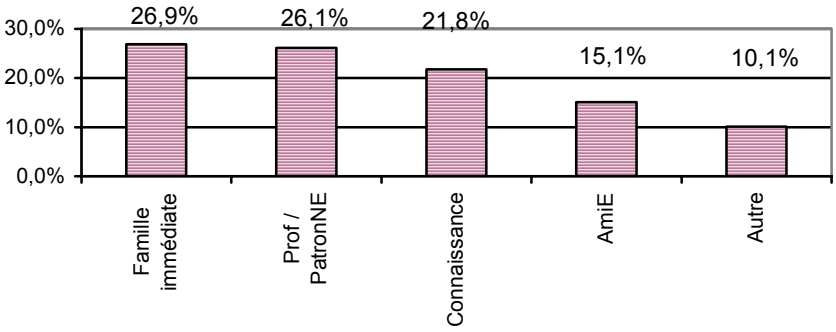
Dès le départ, nous supposions que la personne qui sollicite une candidate pour un premier engagement est un élément clé de l'implication. Nous avons donc voulu savoir qui étaient ces personnes. Ainsi, près de trois femmes sur quatre se souviennent de cette personne, qui était plus souvent une femme (40,4%) qu'un homme (32,1%).

Tableau 11: Personne qui a sollicité les répondantes lors de leur premier engagement (Q. 18)



De plus, le lien entre ces *recruteurEs* et les participantes était assez direct, puisque 53% des recruteurEs étaient de la famille immédiate, enseignantEs ou des patronNEs. Les amiEs des répondantes ne sont responsables de leur premier engagement que dans 15,1% des cas et enfin 10,1% ont identifié leur conjointE, de la famille éloignée ou des personnalités connues comme modèle et déclencheur de leur premier engagement.

Tableau 12: Lien entre les répondantes et la ou le "recruteurE" de leur premier engagement (Q. 19)



En regardant de plus près les deux tableaux 11 et 12, on peut conclure qu'au moins 72% des administratrices ont été sollicitées directement pour un premier engagement. Il faudrait également y ajouter une bonne proportion de la catégorie «ne sais pas» qui ne peut identifier si c'était un homme ou une femme mais qui a dû être approchée par quelqu'unE. En fait, ces données confirment qu'il est rare de voir une femme se poindre à un poste électif sans y avoir été invitée. À la lumière de cette constatation, il est donc évident que le support offert aux femmes tentées par l'engagement se doit d'être maintenu et bonifié.

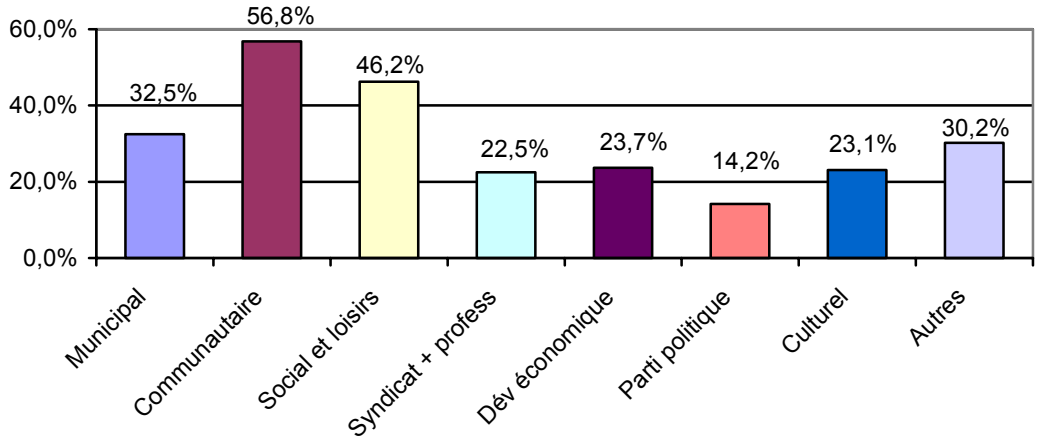
De plus, la crédibilité de celle ou celui qui fait les démarches auprès des candidates potentielles est primordiale. Malgré ce que nous aurions pu penser, les amiEs sont rarement les recruteurEs les plus efficaces, puisqu'un certain lien «d'autorité» semble entrer en ligne de compte dans le choix des sollicitées de passer à l'action.

Enfin, nous avons l'intuition que puisqu'il y a plus de femmes qui sont instigatrices du premier élan, elles ont une approche différente de celles des hommes. Lors de discussions avec plusieurs femmes en poste depuis le début de *Femmes & pouvoir*, maintes fois elles nous ont confiées que les hommes ont tendance à les solliciter à la toute dernière minute. Contrairement, les femmes ou les groupes de personnes (mixtes) avaient tendance à débuter leurs démarches beaucoup plus longtemps d'avance. Ce qui laisse plus de temps aux candidates pour prendre une décision éclairée et organiser leur horaire.

3.6 Le militantisme actuel

Pour l'interprétation de cette partie, il faut garder à l'esprit que les données ci-après représentent le portrait des répondantes à l'enquête et non pas la population féminine centricoise. Uniquement des femmes engagées dans des postes décisionnels au cours des dernières années ont été sollicitées. Ici, nous rappelons le fait que la totalité des élues municipales ont reçu un questionnaire d'enquête, ce qui implique que leur présence au sein de l'échantillon (17,9 %) est bien au-delà de leur proportion réelle au sein de la population centricoise. Les répondantes sont présentement en poste à 62.3% de ces différents engagements qu'elles ont tenus dans les 10 dernières années.

Tableau 13: Présence, au cours des 10 dernières années, des répondantes dans les secteurs d'engagements (Q. 20)

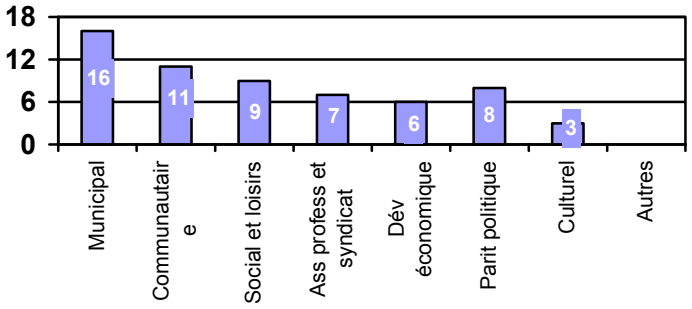


Les secteurs d'engagement des répondantes sont maintenant plus diversifiés. Ainsi, en comparant avec le tableau 6, on peut constater une évolution dans l'accessibilité des femmes aux différents secteurs. La parité n'est toutefois pas encore atteinte. Malgré cette croissance, les administratrices centricoises se retrouvent encore en grande majorité dans des groupes communautaires et dans des groupes sociaux et de loisirs. Mis à part ces deux secteurs, les femmes répartissent leurs activités bénévoles en proportion équivalente dans l'ensemble des secteurs. Dans la catégorie « autres », nous retrouvons principalement les commissaires scolaires, les membres de conseils d'établissement scolaires et les administratrices de Centres de la petite enfance (CPE).

Le tableau ci-dessus nous indique que 32.5% des répondantes sont actuellement ou ont déjà siégé à un conseil municipal. Tout en gardant en tête la sur-représentation d'élues municipales dans notre échantillon, il est possible de dire que la multiplicité de secteurs d'engagement est compatible avec la probabilité de se faire élire à un conseil municipal.

Avec l'intention d'analyser plus à fond les liens entre les habitudes de militantisme et les caractéristiques personnelles des répondantes, nous avons fait divers croisements statistiques [12]. Nous avons voulu connaître quelles «situations» avaient un impact positif sur l'engagement. Ainsi, le fait d'avoir des enfants augmente les probabilités de retrouver des militantes dans des groupes sociaux ou de loisirs. Comme nous l'avons abordé précédemment, il n'y a que celles qui étaient actives bénévolement dans leur jeunesse (12 à 20 ans) qui ont tendance à se retrouver plus fréquemment dans les groupes communautaires.

Tableau 14 : Compilation mensuelle des heures investies selon les secteurs (Q. 20)



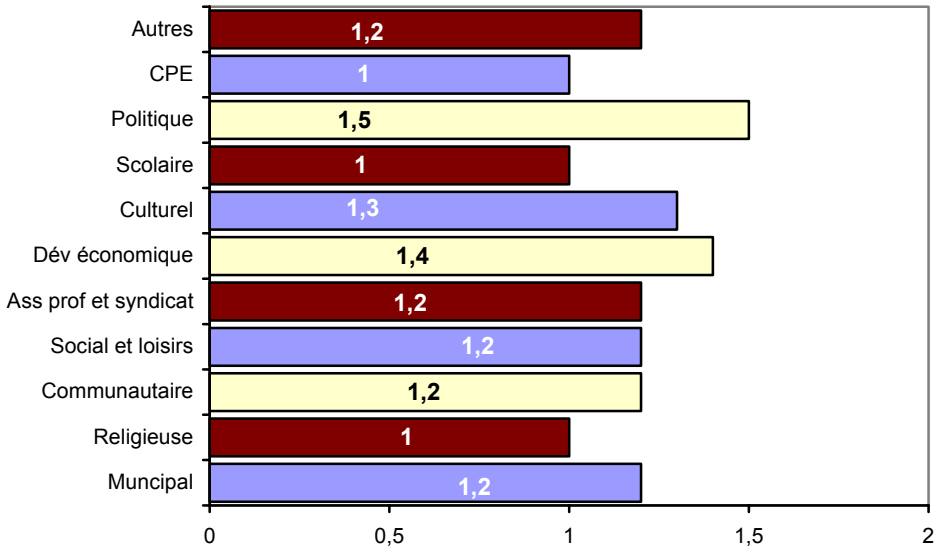
Il n'est pas surprenant de constater que le conseil municipal est l'endroit qui demande en général le plus de disponibilité. Les groupes communautaires et de loisirs sont également énergivores. On peut aussi prétendre que dans les partis politiques, le temps est principalement consacré aux activités de recrutement/financement et en période électorale. Indépendamment de leurs secteurs d'engagement, les administratrices offrent une moyenne de 26,5 heures par mois de militantisme aux organisations où elles siègent.

L'âge, le nombre d'années de résidence au Centre-du-Québec et le nombre d'organismes dans lesquels les femmes s'impliquent ont une influence directe sur le nombre d'heures consacrées au bénévolat. En opposition, le nombre d'heures dévolues au travail n'a pas d'impact sur les heures investies en bénévolat. Fait surprenant, les répondantes qui vivent à la ville consacrent plus d'heures à leurs engagements. La proximité des endroits de rencontres, les facilités de déplacement et l'éventail des organisations constituent sûrement les explications les plus plausibles.

[12] Les résultats de ces croisements ne sont pas présentés dans le *Portrait des administratrices centricoises* , mais celles et ceux qui seraient intéresséEs peuvent se les procurer au bureaux de la TCMFCQ.

Concernant la diversité des comités, les secteurs demandent à peu près le même investissement, si ce n'est les partis politiques et les organisations de développement économique qui demandent 1,5 et 1,4 comités.

Tableau 15: Compilation du nombre de comités par secteur (actuellement) (Q.21)



Pour bonifier l'analyse, nous avons fait des croisements statistiques supplémentaires. Nous y avons découvert que plus les femmes sont âgées plus elles diversifient leurs engagements, et que le nombre d'heures de travail rémunéré est un frein à la diversification de seulement 3% des cas, ce qui est faible. Naturellement, le nombre d'heures de bénévolat investies mensuellement est en lien direct avec le nombre de comités. Plus une administratrice habite au Centre-du-Québec depuis longtemps, plus on la retrouve à de nombreux comités, ce qui s'explique sûrement par l'ampleur du réseau personnel de ces femmes. On apprend également qu'il y a un effet positif sur les administratrices si le ou la conjointE s'engage également dans la communauté. En effet, le couple partageant tous les deux des valeurs et habitudes d'engagement contribue à une meilleure conciliation en ce qui a trait aux absences inhérentes à l'implication.

Finalement, avoir des enfants et être en situation d'autorité au travail ont une incidence positive sur le nombre de comités où les femmes sont actives. À l'opposé, moins les femmes se sont engagées dans leur jeunesse, moins leurs secteurs d'engagement sont diversifiés, leur réseau de contacts étant peut-être plus limité.

3.6.1 Les élues municipales

La situation des élues municipales nous préoccupant particulièrement, nous avons consacré une attention spéciale à cette série d'analyses croisées. Nous y apprenons que l'âge, l'état civil, l'habitude d'exercer de l'autorité, les habitudes de militantisme du ou de la conjointE n'ont pas d'incidence sur le fait d'être conseillère municipale ou mairesse. Également, le nombre d'années de résidence dans la région ou une MRC, n'a pas plus d'impact. Ce dernier constat est plus surprenant puisqu'il renverse la présomption qu'il faille habiter dans un milieu depuis longtemps pour aspirer à un poste au conseil municipal.

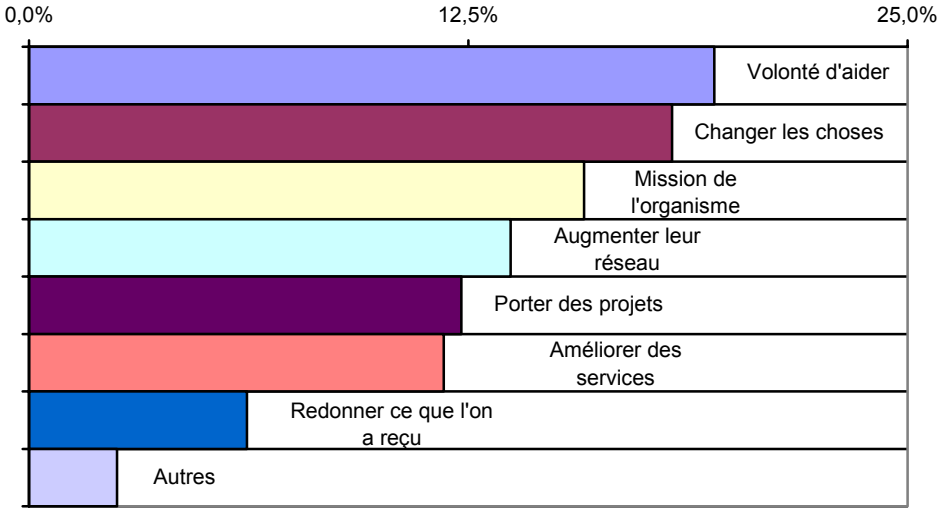
Les femmes habitant dans une municipalité rurale ont tendance à s'impliquer davantage auprès du conseil municipal. Ainsi, la MRC de résidence influence la fréquence de l'implication municipale, le fait que dans les MRC de Bécancour et de Nicolet-Yamaska (les deux plus rurales du Centre-du-Québec), il y ait plus de probabilité que des femmes se retrouvent aux conseils le prouve. Ce qui correspond aux observations d'Évelyne Tardy qui conclut «que les femmes élues sont concentrées dans les petites municipalités, là où le pouvoir n'est pas un grand enjeu[13] ».

On sait déjà que le fait d'avoir été actives dans leur jeunesse éloigne les femmes du monde municipal. Mais ce qui est le plus surprenant c'est que plus les répondantes sont scolarisées, moins elles briguent les suffrages municipaux. Ainsi, les individues moins scolarisées semblent s'impliquer davantage au municipal que celles plus scolarisées. Comme quoi la complexité des dossiers ne fait pas peur aux aspirantes conseillères et mairesses.

3.7 Les motivations

Afin d'en tirer un portrait encore plus juste, il ne suffit pas de savoir qui elles sont, de quelle famille elles proviennent et quelles sont leurs habitudes d'engagement, il faut également comprendre ce qui les motivent à investir tant d'heures à l'administration d'organisations publiques.

Tableau 16: Facteurs de motivation des répondantes à s'engager (Q.25)



Les premières motivations exprimées sont sans contredit la volonté d'aider (19,5%) et celle de changer les choses (18.3%). En fait, si l'on regroupe la volonté d'aider, le désir de changer les choses, l'amélioration des services qu'elles utilisent et l'envie de porter des projets, 61.9% de ces femmes s'investissent avec la conviction profonde

[13] Les femmes et les conseils municipaux du Québec, page 22

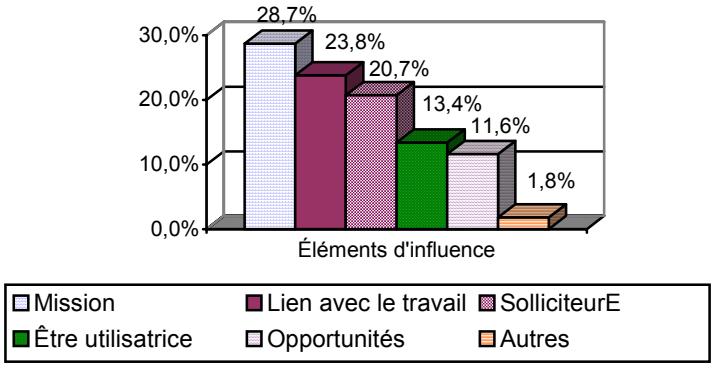
d'améliorer des conditions de vie de leurs pairs. Nous croyons que la socialisation traditionnelle imposée aux filles, donc aux présentes répondantes, les rend plus sensibles que les hommes à ces types de motivations. En effet, la socialisation des filles est généralement empreinte d'empathie, d'entraide et de don de soi. À cet égard, il serait intéressant de mener une recherche similaire auprès d'un bassin de répondantEs mixtes ou auprès d'une clientèle uniquement masculine, afin de comparer les résultats.

Ensuite, nous retrouvons la mission de l'organisation qui motive 15.8% des administratrices. Ainsi, il est facile de comprendre qu'en plus d'améliorer les services, les femmes veulent choisir dans quel type d'organisation elles investiront temps et énergies si précieux.

Les deux dernières catégories, que sont l'amélioration des services et redonner ce que l'on a reçu, sont beaucoup moins présentes dans les sources de motivations. En fait, très peu de répondantes (6,2%) ont évoqué le désir de redonner ce que l'on a reçu de la vie. Le besoin d'augmenter ses connaissances et celui de s'impliquer dans leur milieu ont été soulevés dans la catégorie «autres» à quelques reprises.

Il nous apparaissait intéressant de vérifier une autre série de liens. Ainsi des croisements statistiques [14] ont été faits pour vérifier si l'âge et le degré de scolarité avaient une influence sur les motivations à s'engager. Les résultats de ces calculs nous démontrent qu'il n'y a pas de différence dans les motivations des administratrices centricoises indépendamment de l'âge et de la scolarisation.

Tableau 17: Éléments qui peuvent influencer le choix initial d'engagement dans une organisation (Q.26)



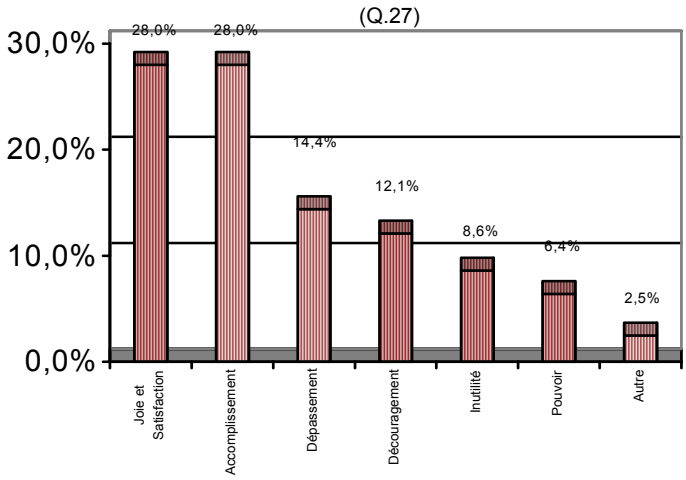
Selon notre enquête, il y a quelques raisons qui guident le choix des répondantes entre deux organisations. Comme nous pouvons le constater dans le tableau 17, la mission d'une organisation est très significative dans la décision des femmes à s'y engager. Au deuxième rang, on retrouve le lien avec le travail (23.8%), on peut prétendre ici qu'une certaine cohérence ou complémentarité avec les aptitudes développées dans le cadre du travail rémunéré entre en ligne de compte. Il ne faut pas non plus négliger tout l'aspect de formation et de chances d'avancement que des engagements communautaires peuvent offrir aux administratrices.

[14] Les tableaux ne sont pas présentés dans le rapport de recherche mais peuvent être disponibles sur demande aux bureaux de la TCMFCQ.

Le troisième critère le plus significatif est la personne qui sollicite la présence des participantes. Une fois de plus, l'importance de bien choisir la personne qui fera les démarches de recrutement se confirme. Il ne faut pas oublier que les chances de succès des démarches de recrutement sont étroitement liées aux liens de reconnaissance et de notoriété entre la ou le solliciteurE et la sollicitée, comme nous l'avions présenté au chapitre du militantisme.

Être utilisatrice des services d'une organisation, directement ou via les membres de la famille, n'influence que 13.4% des femmes. Enfin, selon notre recherche, seulement une femme sur dix (11,6%) se laisse influencer par les opportunités d'engagement qui s'offrent à elles.

Tableau 18: Sentiments ressentis par les répondantes dans le cadre de leurs engagements (Q.27)

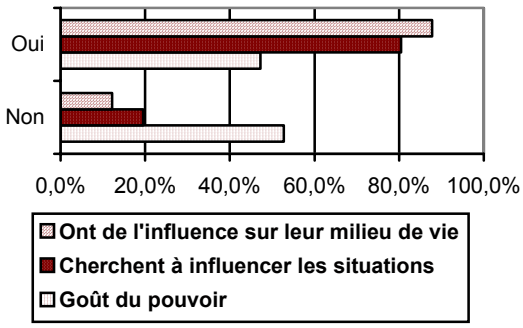


Malgré tous les obstacles rencontrés dans les engagements sociaux, les femmes apprécient ces activités. En fait, si l'on additionne les sentiments positifs de joie, de satisfaction, d'accomplissement et de dépassement ils cumulent 70,4% des réponses, ce qui représente près de trois fois sur quatre. Les administratrices bénévoles ressentent donc des sentiments valorisants dans l'exercice de leurs fonctions.

À l'opposition, les sentiments négatifs de découragement et d'inutilité ont été soulevés à 20,7% dans la présente recherche. Il aurait été utopique qu'aucun sentiment négatif ne soit soulevé. Il faut être réaliste et accepter que l'on puisse rencontrer des périodes troubles ou des comités où il est plus difficile de travailler lorsque l'on s'engage.

3.8 Le pouvoir

Tableau 19 : Perceptions des répondantes relativement au pouvoir *(Q.30, 29 et 28)*



Ce qui nous amène à l'importance de vérifier les perceptions des femmes sur les notions de pouvoir. Depuis longtemps, le pouvoir est associé aux hommes et à l'argent. On peut même dire qu'il y a une connotation négative reliée à celui-ci. Il nous apparaît évident de croire que la même question posée il y

a quelques années auraient donné des résultats encore plus marqués. Ainsi, malgré le modeste taux de réponses positives, nous sommes étonnées que 47,2% de ces femmes osent dire qu'elles aspirent au pouvoir.

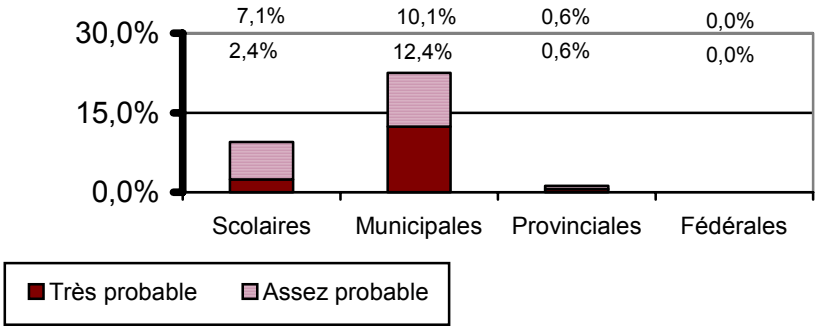
Malgré cette timidité face au pouvoir, 80,5% des administratrices centricoises cherchent à influencer les situations et encore plus d'entre elles (87.8%) estiment avoir de l'influence sur leur milieu de vie… Elles sont donc par définition des femmes de pouvoir.

La notion de pouvoir reste à démystifier, les trois questions précédentes le confirment. L'influence est un effet le plus direct du pouvoir, mais les administratrices semblent encore les dissocier.

3.9 Les élections publiques

Nous avons également vérifié l'intérêt des participantes à accéder à d'autres niveaux de pouvoir. Ainsi, nous les avons questionnées sur le degré de probabilité que dans les 4 prochaines années elles se présentent à des élections publiques telles que commissaires scolaires, conseillères municipales et députées provinciales ou fédérales. Même si une grande majorité des répondantes considèrent qu'il est tout à fait improbable qu'elles se retrouvent à ces instances, certaines y ont un intérêt.

Tableau 20: Intérêts des répondantes à se porter candidates lors d'élections publiques dans les 4 prochaines années (Q.24)

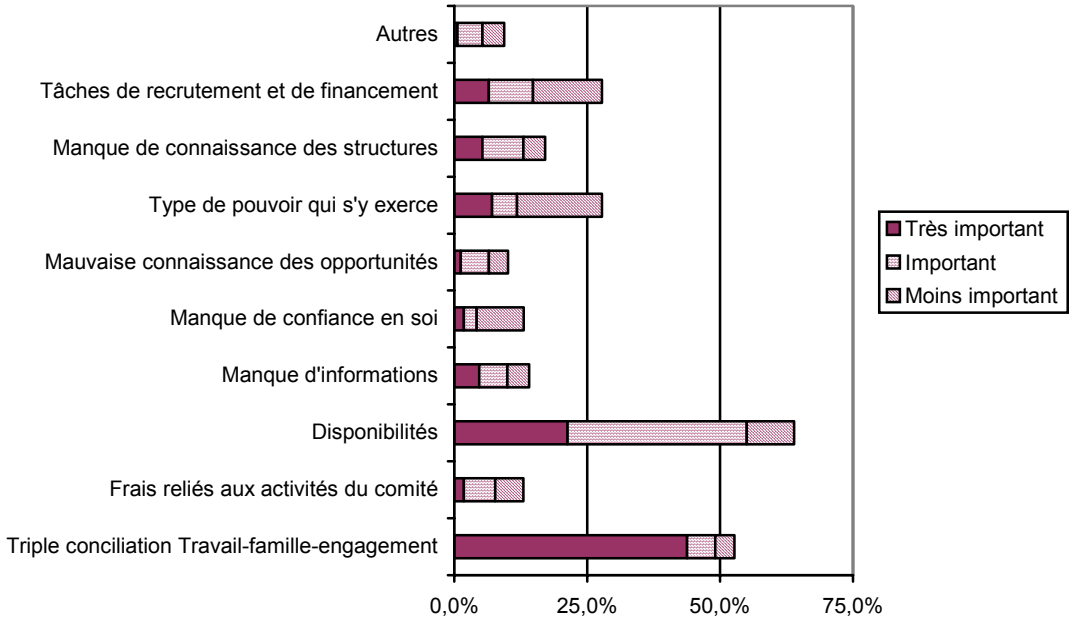


Il est très improbable que nous puissions voter pour une des 169 répondantes lors des futures élections provinciales ou fédérales. Il y a cependant plus de chance que certaines se présentent aux élections scolaires (9.5%). Les conseils municipaux semblent encore plus attirants, puisque 22.5% des participantes ont dit pouvoir envisager (très probable ou assez probable) briguer les suffrages dans les prochaines années.

3.10 Les obstacles

Toutes ces femmes sont très intéressées par l'engagement social et sont prêtes à s'y investir, mais elles rencontrent des obstacles qui limitent régulièrement leur engagement. Afin de tenter de les réduire il est impératif de prendre le temps de bien les identifier.

Tableau 21: Compilation des obstacles rencontrés par les répondantes selon le degré d'importance (Q.33)



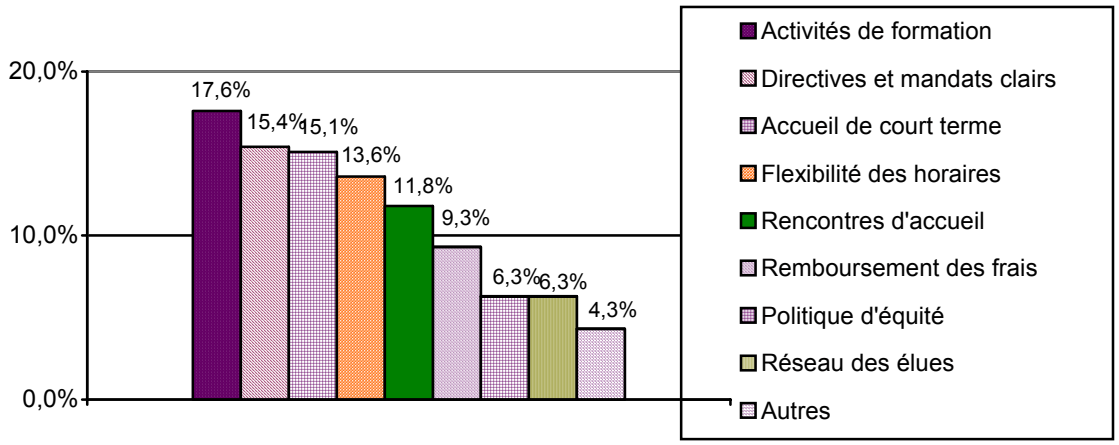
La triple conciliation travail-famille-engagement est sans contredit l'obstacle majeur à l'engagement des femmes du Centre-du-Québec. La disponibilité de ces femmes est également problématique, ce qui rejoint le premier obstacle. L'ensemble des autres obstacles soulevés est présent mais à moindre importance. Toutefois, le type de pouvoir exercé dans les différentes instances, ainsi que les tâches de financement et de recrutement sont aussi des contraintes assez significatives pour les répondantes.

Fait remarquable, le manque de confiance en soi des administratrices est moins relevé que l'on aurait pu s'y attendre, puisque fréquemment on entend des femmes très compétentes dire qu'elles ne seraient pas aptes à occuper un poste, qu'elles auraient besoin d'en savoir plus… Bref, des signes qui dénotent que certaines se sentent mal préparées pour ces postes électifs. Dans la recherche d'Evelyne Tardy sur les éluEs municipales et municipaux, la chercheure soulève que lors des entrevues, seulement des femmes ont relevé ce genre de réponses et aucun homme[15].

[15] Les femmes et les conseils municipaux du Québec, Évelyne Tardy, page 64

En plus de connaître les principaux obstacles que rencontrent les administratrices bénévoles, il est judicieux de questionner les femmes sur les initiatives qui pourraient les aider.

Tableau 22 : Initiatives souhaitées par les participantes pour faciliter leur implication (Q.34)



Les répondantes à notre enquête sont convaincues que des activités de formations peuvent faciliter leur participation dans les lieux décisionnels. En plus de ces activités où elles se perfectionnent, elles ont montré un intérêt marqué pour les activités d'accueil et d'accompagnement. Ainsi, si on additionne les 15.1% des activités de marrainage ou d'accompagnement à court terme et les 11.8% des rencontres d'accueil par des membres déjà en poste, 26.9% des administratrices centricoises apprécient ces initiatives. C'est tout à fait logique, puisque les avantages du mentorat et du soutien sont reconnus depuis longtemps. Malheureusement, encore trop peu d'organisations, prises dans le tourbillon de leur gestion quotidienne, omettent de bien intégrer leurs nouvelles administratrices et nouveaux administrateurs.

Un autre élément très important est la nécessité pour les organisations d'établir des directives et mandats clairs. Ainsi les administratrices veulent savoir dès le début la nature des tâches qui les attendent et l'ampleur de celles-ci. Il n'est pas dit que si le travail est très prenant elles refuseront, mais pour faire un choix éclairé et pour bien planifier l'ensemble de leurs responsabilités, elles veulent être au courant dès le début du mandat.

Si on se rappelle les 39 heures en moyenne que ces femmes passent au travail, leurs responsabilités familiales et leurs 26.5 heures d'engagements mensuels, il n'est pas surprenant que 13.6% accordent une grande importance à la flexibilité des horaires. Dans le même esprit, même si en moyenne elles semblent avoir un salaire un peu plus élevé que la moyenne régionale, 9,3% sont convaincues que des politiques de remboursement des frais de transport et de gardiennage seraient facilitantes dans leurs engagements.

Finalement, l'établissement d'une politique d'équité par l'organisation et la mise en place d'un Réseau des élues centricoises attirent respectivement 6.3% des répondantes. Quant aux politiques d'équité, certaines initiatives présentées précédemment pourraient facilement s'y retrouver. Un tel Réseau permettrait aux femmes de se rencontrer avec des objectifs précis de soutien entre elles et pour échanger sur leurs expériences.

3.11 La compétitivité

La Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, voulait également vérifier le taux de compétitivité des administratrices centricoises. En fait, dans le tableau énumérant leurs engagements des dix dernières années, on leur demandait de spécifier si elles avaient été élues ou nommées lors du premier mandat de chacun des secteurs. En moyenne, elles sont 60% à avoir été sollicitées et à avoir accédé à ce poste sans contestation.

Tableau 23: Mode d'accession au premier mandat, tous les secteurs confondus (Q.20)

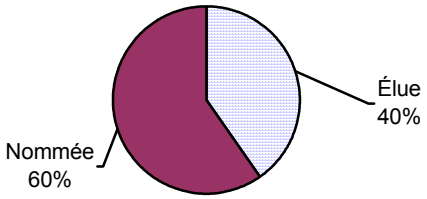
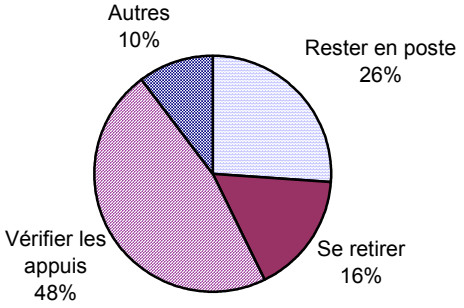


Tableau 24: Premières réactions des répondantes face à la contestation lorsqu'elles sont en poste (Q.22)

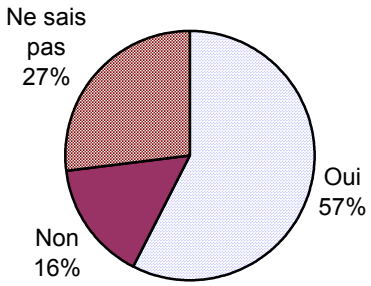


Dans un deuxième temps, nous souhaitions connaître leur degré de combativité face à l'opposition lorsqu'elles sont déjà en poste. Ainsi, on peut déduire que la majorité prendrait un moment de réflexion puisque 48% vérifieraient leurs appuis. Alors qu'instinctivement une sur quatre (26%) seulement se présenterait à nouveau. Nous avons aussi abordé ce sujet précis lors de la rencontre avec les femmes engagées. Elles soulignaient que le climat dans un comité, la nature de celui-ci et la personne qui aspire à leur siège auraient beaucoup d'influence dans leur décision. Par exemple, il y a peu d'intérêt à combattre pour un comité où on n'en retire pas suffisamment de plaisir et où les liens entre les administrateurTRICEs sont très tendus.

Toutefois, il y a près de six représentantes sur dix (57%) qui n'hésiteraient pas à se présenter une première fois dans une organisation, même s'il devait y avoir une élection. En fait, on peut dénoter que lorsqu'un engagement en vaut la peine et que les chances d'être élues y sont, une majorité de femmes n'hésiteraient pas à affronter unE autre personne.

Une fois de plus, on peut présumer une différence entre le comportement des femmes et celui de leurs confrères. La compétitivité étant associée plus naturellement aux hommes, la relation des femmes avec celles-ci est plus prudente. Selon les participantes aux rencontres complémentaires, les administratrices auront tendance à s'assurer que le jeu en vaut la chandelle, qu'elles ont suffisamment à apporter et qu'elles ont des appuis significatifs.

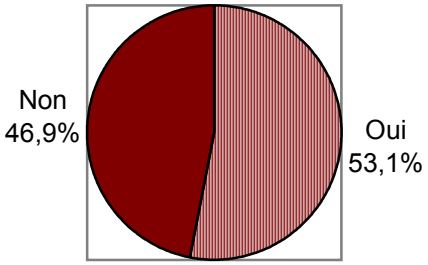
Tableau 25: Probabilité que les répondantes affrontent une élection au premier mandat (Q.23)



3.12 Les besoins de formation et de soutien

On voyait précédemment que 17.6% des répondantes avaient indiqué que des activités de formation pouvaient leur faciliter les tâches, mais en réalité 53.1% d'entre elles ressentent des besoins de formation dans leurs engagements.

Tableau 26: Besoins des répondantes pour des activités de formation (Q.35)

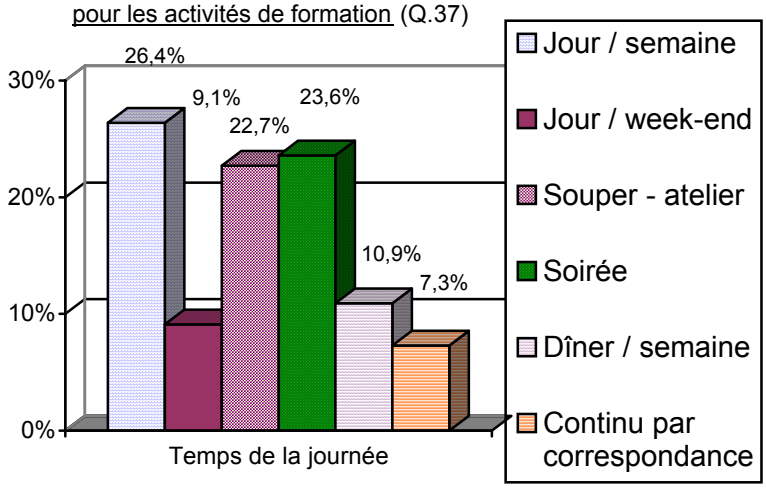


Même s'il n'y a pas de tableaux qui le présente, nous les avons questionnées sur les sujets de formation qui les attirent. Quatre grands thèmes ressortent principalement, soit :

- *Les lois qui régissent un secteur d'engagement,*
- *Les rôles et responsabilités des administratrices et administrateurs,*
- *Les structures des organismes locaux et régionaux,*
- *Les règles de fonctionnement des conseils d'administration.*

Considérant la surcharge des agendas de ces femmes, il est utile de connaître les périodes de la semaine qui leur conviennent le plus pour ces rencontres de formation. Il ne faut pas négliger les responsabilités familiales et domestiques ainsi que les engagements professionnels lorsque vient le temps de choisir la date et l'heure des rencontres. En résumé, les soirées de formation, durant la semaine, sont plus populaires avec un résultat total de 46.3% des répondantes qui privilégient cet horaire avec (22,7%) ou sans le repas (23,6%). Naturellement, si l'on se réfère aux obstacles étudiés dans ce portrait, il faudrait prévoir que les coûts ne limitent pas la participation des administratrices désireuses de suivre ces formations.

Tableau 27: Moments privilégiés par les répondantes pour les activités de formation (Q.37)

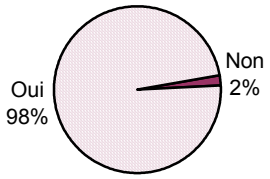


Si une organisation, doit offrir une formation dans la journée, on aurait avantage à préférer la semaine que le week-end, puisque seulement 9.1% préfèrent cette option, afin de faciliter la triple conciliation travail-famille-engagement de ces femmes.

3.13 La relève

En dernier lieu, nous souhaitions savoir si ces administratrices d'expérience estimaient leur rôle assez valorisant pour encourager d'autres femmes à s'engager. On peut donc affirmer sans équivoque que ces femmes sont prêtes à en encourager d'autres à faire le saut dans l'administration publique bénévole.

Tableau 28: Proportion des répondantes qui encourageraient d'autres femmes à s'engager (Q. 32)



En abordant le thème de la relève il ne faudrait pas négliger de tenter d'intéresser des femmes de tous âges, pour assurer une représentation plus juste des différentes réalités de la gente féminine de notre région.

Toujours selon le sondage, elles utiliseraient principalement les arguments suivants pour convaincre de nouvelles venues :

- Les compétences à partager,
- Le pouvoir de changer les choses,
- La volonté d'aider,
- Et l'amélioration des services qu'elles utilisent.

Bref, on peut faire un lien direct entre les éléments qui étaient leurs plus grandes sources de motivations et les arguments qu'elles utiliseraient pour convaincre d'autres femmes.

4. RECOMMANDATIONS DE LA TCMF CQ

Dans cette section la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ) veut aller plus loin que les constats statistiques que l'on peut découvrir dans l'analyse des questionnaires. En fait, nous souhaitons suggérer certaines actions qui pourraient être entreprises tant par notre organisation, par les organismes où siègent les administratrices que par les femmes concernées.

Pour la TCMFCQ :

E **Campagne de démystification du pouvoir.**

La TCMFCQ, et d'autres organisations intéressées par la place des femmes dans les instances décisionnelles, auraient avantage à trouver des façons de démystifier le pouvoir. Encore trop de femmes y associent uniquement un caractère négatif et péjoratif. En fait, on l'associe au *pouvoir sur* quelqu'un, ou quelque chose, et non pas au *pouvoir de* faire bouger les choses. C'est un effet pervers de la socialisation traditionnelle des femmes à qui l'on enseigne depuis longtemps à rester discrètes plutôt qu'à prendre la place qui leur revient.

E **Importance des modèles.**

Depuis des années, les groupes de femmes scandent sur tous les tons qu'il faut faire connaître les femmes avec leurs diversités et leurs singularités. Nous croyons que leur présence dans des rôles novateurs peut avoir un effet d'entraînement réel sur la venue de nouvelles candidates. Il est donc primordial que la TCMFCQ ainsi que toutes les organisations de la région parlent des femmes qui s'y engagent et reconnaissent l'apport important que celles-ci offrent à nos milieux de vie.

E **Miser sur les sentiments de satisfaction, d'accomplissement et de dépassement reconnus par les femmes en poste.**

On aurait avantage à faire connaître que 70,4% des répondantes ressentent des sentiments positifs dans le cadre de leurs fonctions bénévoles. Pour les femmes qui hésitent encore à faire le dernier pas vers l'engagement, il faudrait miser sur toute la valorisation de soi qui peut accompagner ces implications, sans pour autant évacuer le fait qu'il puisse y avoir aussi des moments moins agréables.

E **Sensibiliser les dirigeantEs des organisations à diversifier le bassin de recrutement et les réseaux utilisés.**

La Table devrait également convaincre la direction des organisations gérées par des conseils d'administration de ne pas se limiter aux personnes étroitement liées à leur groupe lors du recrutement. Les groupes pourraient ainsi combler leur équipe de gestionnaires avec des membres ayant des expériences et des visions complémentaires, ce qui serait un atout incontestable. Aussi, il ne faut pas négliger l'influence qu'apportent les membres d'un conseil d'administration au fonctionnement de l'organisme.

<u>Pour les organisations régies par des conseils d'administration :</u>

E **Directives et mandats clairs et précis**

Durant toutes les étapes de cette recherche il est apparu très évident que les organisations devaient être en mesure d'identifier clairement leurs attentes face aux administratrices. Un tel constat n'est pas surprenant dans notre société de performance et de rendement. Pour maximiser le degré de satisfaction des administratrices, il serait pertinent et efficace d'indiquer clairement la nature des responsabilités et des attentes qui leur sont confiées. En complément, il faudrait que l'équipe de travailleurSEs de l'organisation respecte ces mandats et directives, sans les amenuiser ni en demander davantage. Un petit document d'accueil pour les membres du conseil d'administration pourrait faciliter cette étape. Ce dépliant pourrait présenter les directives et mandats des administrateurs et administratrices en plus d'y ajouter la mission, les réalisations significatives et les noms et postes de l'équipe de travail.

E **Flexibilité des horaires**

Lorsque l'on observe l'horaire surchargé de la plupart des femmes qui siègent aux lieux de pouvoir, il devient évident que les organisations doivent être flexibles dans la planification de leurs horaires. Lorsque des parents de jeunes enfants sont membres d'un conseil d'administration, il faudrait éviter de faire des rencontres aux heures où il faut aller chercher les enfants à la garderie et les amener à la maison ou l'inverse. En effet, les déjeuners très tôt, de même que les soupers sont souvent incompatibles avec les responsabilités familiales. De plus il faudrait prendre soin de ne pas éterniser les rencontres en soirée. Notre recherche confirme que les rencontres tenues le jour dans la semaine (26%) sont préférées par plus du quart des répondantes. Tenir les rencontres en soirée (3 heures) sans le repas est une autre alternative privilégiée par 24% des répondantes.

Pour des rencontres qui demandent plus de temps, pourquoi ne pas les faire le week-end en prévoyant des activités sur place pour les enfants … Bref, les organisations pourraient faire preuve de créativité au cours des prochaines années et adapter les horaires en fonction des membres bénévoles.

E **Miser sur un lien direct avec les recruteurEs.**

Les résultats de la recherche nous indiquent que la crédibilité de la ou du recruteurE a une influence sur les femmes sollicitées. Il est donc primordial pour les organisations, qui sont à la recherche d'administratrices, de trouver unE intermédiaire ayant un lien étroit avec les candidates potentielles. Il faut aussi se rappeler que les femmes qui recrutent semblent avoir plus de succès auprès des candidates potentielles, puisqu'une plus grande part des participantes ont été recrutées par une autre femme.

E **Établir des stratégies novatrices d'intégration des nouvelles membres.**

Une des clefs pour assurer une bonne longévité des participantEs au sein d'un conseil d'administration, est la période d'intégration. Ainsi, plus les nouvelles membres se sentiront guidées dans l'organisation, plus elles s'y engageront activement. Il existe plusieurs possibilités, que l'on pense au mentorat ou à l'accompagnement à court terme par unE membre d'expérience. Certains groupes ont même instauré des programmes de *stagiaires*, où ils invitent avant leur élection des administrateurTRICEs bénévoles lors des rencontres régulières pour leur permettre d'apprendre le fonctionnement du comité. Ou encore, il peut être souhaitable de jumeler une nouvelle venue avec unE permanentE lors des deux premières rencontres pour lui expliquer l'historique des dossiers qui sont à l'ordre du jour. De telles mesures permettraient à la fois d'améliorer l'efficacité des nouvelles arrivantes tout en favorisant leur intégration au sein de l'équipe.

E **Faire connaître la mission de l'organisation.**

Il est évident que la mission d'une association constitue un aspect important lorsqu'il faut choisir de s'engager, ce qui a été prouvé dans la recherche actuelle. Il serait donc important que les organisations travaillent à diffuser plus largement leurs missions, afin de pouvoir appuyer leurs démarches de recrutement.

E **Adopter des politiques de remboursement de frais de transports et de responsabilités familiales.**

En plus du temps nécessaire aux rencontres et à la préparation de celles-ci, il y a tous les frais reliés au militantisme qui peuvent influencer le choix des femmes à s'impliquer. Même si les répondantes en poste semblent disposer d'un peu plus de moyens financiers que la moyenne régionale, les organisations devraient instaurer des politiques de remboursement des frais. En plus des frais de transport pour se rendre aux rencontres, il ne faudrait pas oublier les coûts relatifs aux responsabilités familiales. On parle de plus en plus de frais garde pour les enfants, mais dans les années à venir on peut prévoir des besoins de soutien pour les administratrices qui sont proches-aidantes auprès d'une personne malade.

<u>Pour les administratrices bénévoles :</u>

E **Rester elles-mêmes et ne pas hésiter à demander aux organisations de s'adapter à leurs besoins.**

En général, les règles et habitudes d'une organisation ont été instaurées pour répondre aux besoins des participantEs précédentes. Lorsque de nouvelles personnes s'intègrent aux groupes, il est normal qu'il y ait une certaine période d'adaptation. Ainsi, les femmes ne doivent pas hésiter à exprimer leurs besoins. Il est surprenant de constater qu'il est souvent facile d'y

répondre. Sinon, il y a toujours des positions mitoyennes qui peuvent être discutées et entendues. Au centre de tout ça, dans tous ces engagements, il est important que les femmes restent elles-mêmes. La complémentarité des membres d'un conseil d'administration repose sur les différences de chacunE des membres, pour le bénéfice de l'organisme.

E **Parler de leurs engagements et de l'influence qu'elles ont sur leur entourage.**

Dans la même foulée des modèles, on a pu constater que plus de 50% des mères des répondantes parlaient de leurs engagements, mais elles semblent avoir eu moins d'influence que leurs conjoints. Tout en tenant compte de l'époque, la différence est sûrement attribuable au fait que les femmes parlent plus naturellement des projets que l'organisation porte, et non pas de la satisfaction qu'elle y gagnent. Ainsi, les femmes auraient intérêt à reconnaître et valoriser davantage le travail qu'elles y font et à ne pas se restreindre de parler du pouvoir d'influence qu'elles y exercent.

Nous avons aussi constaté que la moyenne d'âge des administratrices se situe autour de 48 ans. Il y aurait peut-être un effort à faire de la part de tous pour tenter d'inciter particulièrement des femmes plus jeunes à s'engager. Les recommandations présentées ici, pourraient à notre avis, permettre à la relève féminine de se faire de plus en plus active et présente au sein des divers lieux décisionnels de notre milieu.

Quelques nouvelles pistes à explorer…

Suite à toute cette démarche, même si la lumière a été faite sur plusieurs aspects de l'engagement des femmes, il reste encore quelques zones d'ombre. Voici les quelques questionnements qui se sont présentés à nous dans le cours de cette recherche et que nous n'avons pas pu explorer ;

E Il serait intéressant de connaître la notion de loisirs de ces femmes qui ont un agenda si chargé. Considèrent-elles leurs engagements volontaires et bénévoles comme en faisant partie ? Ou est-ce une contrainte supplémentaire à leurs moments de loisirs ?

E Une recherche semblable menée auprès d'une clientèle mixte ou auprès d'un groupe uniquement masculin pourrait nous permettre de comparer, d'identifier des distinctions propres au genre et de mieux cerner les besoins des femmes au chapitre de l'implication.

E Il y a également la question du harcèlement dans les instances décisionnelles. Qu'il soit de nature psychologique, moral ou sexuel, la TCMFCQ souhaite se pencher sur cette question dans les prochains mois. Il faudrait identifier des façons de le reconnaître, présenter des méthodes d'interventions et faire connaître les ressources qui peuvent aider les femmes qui en sont victimes.

CONCLUSION

Pour la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, le présent *Portrait des administratrices centricoises* est une belle réussite. À partir des questionnaires remplis sur une base volontaire, nous avons pu dresser un profil-type des administratrices centricoises. De plus, nous avons également été à même de cerner les principales motivations qui habitent les femmes engagées en plus de relever les obstacles qui se présentent à elles. Enfin, il a été possible de dégager et d'identifier les pistes de solutions, afin de répondre aux besoins présents et futurs des femmes qui aspirent à l'engagement.

Ce rapport ne constitue pas une fin en soi. Il nous semble important de le considérer comme un outil de référence globale pouvant servir à plusieurs fins. En effet, les recommandations qu'il contient feront l'objet d'ateliers de présentation des résultats et de conseils pratiques, en vue d'inciter les organismes à appliquer nos recommandations. Ainsi, une tournée auprès des commissions scolaires, conseils d'établissement de santé, organismes publics et conseils des maires pourrait même être réalisée. De plus, il faudra également faire connaître les résultats aux femmes qui ont fait partie de l'étude et à la population centricoise, pour pouvoir rejoindre celles que nous visons dans la relève.

En terminant, il ne faut pas oublier qu'une représentation équitable des femmes au sein des lieux de pouvoir est un enjeu de taille pour une saine démocratie. En participant véritablement aux leviers du développement social et économique, les femmes pourront agir, autant que les hommes, sur les orientations et l'utilisation des ressources collectives. En fait, se préoccuper de la place des femmes dans le développement local et régional, c'est aussi intervenir sur la prise en compte des intérêts et des réalités des femmes par ces instances. Et c'est ultimement la meilleure façon d'ouvrir la voie à une égalité authentique et durable entre les centricois et centricoises.

BIBLIOGRAPHIE

E **Les femmes et les conseils municipaux du Québec**, Évelyne Tardy, Les cahiers du Québec - Collection science politique, HMH, 2002

E **Femmes engagées : pour une pratique alternative de développement**, Christiane Bérubé, Groupe de recherche interdisciplinaire sur le développement régional de l'Est du Québec, UQAR.

E **Citoyennes d'influence**, profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval, Danielle Maisonneuve et Jacinthe Douesnard, table de concertation de Laval en condition féminine, 2004.

E **Observatoire en condition féminine du Centre-du-Québec**, Recueil de données ventilées selon le sexe, Produit en vertu de l'Entente de collaboration sur la Condition féminine au Centre-du-Québec, Ministère du développement économique régional et de la recherche (MDERR), Conférence régionale des élus (CRÉ), Conseil du statut de la femme (CSF) et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (TCMFCQ), Mars 2004.

E **Mise à jour de l'Avis régional de la région Centre-du-Québec**, (document en préparation) Conseil du Statut de la femme, été 2004.

E **ANNEXES**

1 - **Questionnaire d'enquête**

Votre lieu de résidence

1. Quelle est votre MRC de résidence ?
   1) Arthabaska 2) Bécancour 3) Drummond
   4) Érable 5) Nicolet-Yamaska

2. Depuis combien d'années habitez-vous cette MRC ?

   _____ années

3. Depuis combien d'années habitez-vous au Centre-du-Québec ?

   _____ années

4. Êtes-vous native…
   1) du Centre-du-Québec
   2) d'une autre région du Québec
   3) d'une autre province ou d'un autre pays que le Canada

5. Quel type de municipalité habitez-vous actuellement, **et** quel type de municipalité avez vous habité durant la plus grande partie de votre jeunesse (0-18 ans)?

Actuellement	***Votre jeunesse***
1) Rurale	3) Rurale
2) Urbaine	4) Urbaine

Vos activités professionnelles

6. Quelle est votre occupation actuellement **et** quelle était-elle durant la plus grande partie de votre vie adulte ?

Actuellement	***Votre vie adulte***
1) Salariée	7) Salariée
2) Entrepreneure ou travailleuse autonome	8) Entrepreneure
3) À la recherche d'emploi	9) À la recherche d'emploi
4) Travailleuse au foyer	10) Travailleuse au foyer
5) À la retraite	11) Autre _____
6) Autre _____	

7. Dans vos occupations professionnelles êtes-vous, ou étiez-vous, habituellement en situation d'autorité?
   1) Oui 2) Non

8. En règle générale estimez-vous, ou estimiez-vous, ce travail valorisant et satisfaisant ?
   1) Oui 2) Non

9. Combien d'heures par semaine consacrez-vous ou aviez vous l'habitude de consacrer à ce travail ?

   _____ heures / semaine

Votre famille d'origine

Vos frères et sœurs

10. Combien de frères et de sœurs comptait votre famille, lors de votre jeunesse ?

    _____

11. Quel était votre rang, parmi vos frères et sœurs ?

    _____

Vos Parents

12. Ont-ils exercé des fonctions bénévoles dans la communauté ?

Votre mère	***Votre père***
1) Oui 2) Non	3) Oui 4) Non

13. Si oui, dans quels types d'organisations? (Vous pouvez choisir plus d'une réponse)

Votre mère	***Votre père***
1) Groupes religieux	9) Groupes religieux
2) Groupes communautaires	10) Groupes communautaires
3) Groupes sociaux	11) Groupes sociaux
4) Groupes de loisirs	12) Groupes de loisirs
5) Conseils municipaux	13) Conseil municipal
6) Partis politiques	14) Partis politiques
7) Syndicats et ass. professionnelles	15) Syndicats et ass. professionnelles
8) Autres…	16) Autres…

14. Vos parents parlaient-ils souvent de leurs engagements à la maison ?

Votre mère	***Votre père***
1) Oui 2) Non	3) Oui 4) Non

15. Estimez-vous que vos parents ont exercé une influence dans leur milieu de vie, (autre que sur leur famille) ?

Votre mère	***Votre père***
1) Oui 2) Non	3) Oui 4) Non

Militantisme durant votre adolescence et jeune adulte (12-20 ans)

16. Avez-vous participé à des mouvements jeunesse lors de votre adolescence ?
    (J.O.C., Maison jeunes, Jeunes ruraux, conseils étudiantEs, Guides, groupes sportifs…)

    1) Oui 2) Non

17. Croyez-vous que votre engagement à cette époque a influencé vos engagements actuels?
    1) Oui 2) Non

Les premiers engagements

18. Pouvez-vous identifier une femme ou un homme qui vous a incité lors de vos premiers engagements ?
    1) Femme 2) Homme 3) Ne sais pas

19. Quel était son lien avec vous à l'époque ?
    1) Famille immédiate 2) AmiE
    3) ProfesseurE – PatronNE 4) Connaissance
    5) Autre _____

VOTRE MILITANTISME

Pour cette section, nous vous demandons de considérer les comités où vous siégez à titre volontaire en dehors de votre travail régulier.

20. Dans le tableau ci-dessous indiquez les engagements que vous avez eus dans les 10 dernières années.

Organisation(s) : *Répondre uniquement pour les organisations qui vous concernent*
Participation : P*lus d'un choix accepté*
Heures / mois : *Combien d'heures consacrez-vous à cet engagement ?*
Nb d'année : *Depuis combien d'années y participez-vous ?*
Premier mandat : *Au premier mandat avez-vous été nommée (seule en lice) ou avez-vous été élue contre une autre personne*

Portrait des administratrices centricoises

Organisation(s)	Participation	Heures / mois	Premier mandat
Conseil municipal	Conseillère Mairesse	_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Groupe communautaire	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Groupe social et de loisirs	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Association professionnelle ou syndicat	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Organisation de développement économique	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Parti politique	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Groupe culturel	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non
Autre(s) : _____	Bénévole Comité travail Conseil d'administration	**Heures / mois**	**Premier mandat**
		_____	Élue Nommée
		Nb d'années	**Présentement en poste**
		_____	Oui Non

21. Présentement à combien d'organisations de chacun de ces secteurs êtes-vous active?
    1) Conseil municipal _____
    2) Organisations religieuses _____
    3) Groupe(s) communautaire(s) _____
    4) Organisations sociales et de loisirs _____
    5) Association professionnelle ou syndicat _____
    6) Organisations de développement économique _____
    7) Organisations culturelles _____
    8) Organisation scolaire _____
    9) Organisation politique _____
    10) Centre de la petite enfance (CPE) _____
    11) Autre(s) : _____ _____

Les réactions face à la compétition

22. Si quelqu'unE convoitait votre poste, quelle serait votre première réaction ?
    1) Rester en poste et affronter une élection
    2) Vous retirer
    3) Vérifier vos appuis avant de prendre une décision
    4) Autre _____

23. À l'inverse, vous présenteriez-vous une première fois à un poste, si vous deviez le faire par une élection?
    1) Oui 2) Non 3) Ne sais pas

VOS MOTIVATIONS

24. Quel est le degré de probabilité que dans les 4 prochaines années vous vous présentiez comme candidate à l'une ou l'autre des catégories d'élections suivantes
    (1 = très probable 2 = assez probable 3 = peu probable 4 = Tout à fait improbable 5 = Ne sais pas)

1) Élections scolaires	1	2	3	4	5
2) Élections municipales	1	2	3	4	5
3) Élections provinciales	1	2	3	4	5
4) Élections fédérales	1	2	3	4	5

25. En général, qu'est-ce qui vous motive à vous engager ? (plusieurs réponses acceptées)
    1) La volonté d'aider
    2) Changer les choses
    3) Redonner ce que vous avez reçu
    4) Augmenter votre réseau de connaissances
    5) Améliorer les services que vous utilisez
    6) Porter des projets
    7) La mission de l'organisme
    8) Autres _____

26. Comment faites-vous le choix d'une organisation plutôt qu'une autre ?
    1) Le lien avec vos activités professionnelles
    2) Que vous soyez utilisatrice des services (vous ou la famille)
    3) La mission de l'organisation
    4) Les gens qui vous sollicitent
    5) Les opportunités qui s'offrent à vous
    6) Autres _____

27. Dans vos différents engagements avez vous déjà ressenti : (Plus d'une réponse acceptée)
    1) Joie et Satisfaction
    2) Accomplissement
    3) Dépassement
    4) Découragement
    5) Inutilité
    6) Pouvoir
    7) Autres _____

28. Diriez-vous que vous avez le goût du pouvoir ?
    1) Oui 2) Non

29. Lorsque vous vous engagez, cherchez-vous à influencer des situations ?
    1) Oui 2) Non

30. Estimez-vous que vous avez, ou avez eu, de l'influence sur votre milieu de vie ?
    1) Oui 2) Non

31. Selon vous les femmes exercent-elles le pouvoir différemment des hommes ?
    1) Oui 2) Non
    Expliquez :_____
    _____

32. Avec votre expérience, encourageriez-vous d'autres femmes à s'impliquer dans des organismes ?
    1) Oui 2) Non

32A. Si oui, quels arguments utiliseriez-vous pour les convaincre ?
_____
_____

32B. Si non, pourquoi ?
_____
_____

LES OBSTACLES

33. Quels sont les **3** principaux obstacles que vous avez rencontrés ou rencontrez présentement, dans vos engagements ?
    *(*numéroter selon l'ordre d'importance */ 1 = très important - 3 = moins important)*
    1) La triple conciliation famille / travail / engagement ____
    2) Les frais reliés aux activités du comité ____
    3) Vos disponibilités ____
    4) Le manque d'informations ____
    5) Le manque de confiance en soi ____
    6) Une mauvaise connaissance des opportunités ____
    7) Le type de pouvoir qui s'y exerce ____
    8) Le manque de connaissance des structures ____
    9) Les tâches de recrutement et de financement ____
    10) Autres _____ ____

34. Quelles initiatives pourraient être mises en place pour faciliter votre participation au pouvoir ? (*Vous pouvez choisir plus d'une réponse*)
    1) Rencontre d'accueil par des membres déjà en poste
    2) Marrainage ou accompagnement lors des premiers mois
    3) Politiques d'équité
    4) Politique de remboursement de frais de garde et de transport
    5) Activités de formations
    6) Flexibilité des horaires de rencontres
    7) Mise en place d'un Réseau des élues
    8) Directives et mandats clairs et précis
    9) Autres _____

VOS BESOINS DE FORMATION

35. Dans l'exercice de vos engagements, ressentez-vous des besoins de formation?
    1) Oui 2) Non

36. Si oui, quels seraient les thèmes de formation qui vous intéresseraient ?

    _____

37. Pour vous, quel serait le moment privilégié pour ces formations ? (1 choix)
    1) Journée complète, la semaine
    2) Journée complète, la week-end
    3) Souper- atelier (4 heures)
    4) Soirée (3 heures)
    5) Dîner, la semaine (2 heures)
    6) Programme continu par correspondance

PROFIL SOCIO ÉCONOMIQUE

38. Quel est votre âge ? _____ ans

39. Quel est votre état civil actuel ?
    1) Célibataire
    2) Divorcée
    3) Mariée ou conjointe de fait
    4) Veuve

40. Si vous avez unE conjointE, est-ce qu'il ou elle exerce des fonctions bénévoles dans la communauté (actuellement ou au cours des 10 dernières années) ?
    1) Oui 2) Non 3) non applicable

41. Quel niveau d'étude avez-vous complété ?
    1) Primaire
    2) Secondaire
    3) Formation professionnelle
    4) Collégial
    5) Universitaire

42. Quels sont vos revenus familial et personnel annuels ***avant impôts***, toutes sources confondues :

Familial	**Personnel**
1- De moins de 15 000 $	8- De moins de 15 000 $
2- Entre 15 000$ et 24 999$	9- Entre 15 000$ et 24 999$
3- Entre 25 000$ et 34 999$	10- Entre 25 000$ et 34 999$
4- Entre 35 000$ et 44 999$	11- Entre 35 000$ et 44 999$
5- Entre 45 000$ et 54 999$	12- Entre 45 000$ et 54 999$
6- Entre 55 000$ et 74 999$	13- Entre 55 000$ et 74 999$
7- 75 000$ et plus	14- 75 000$ et plus

43. Avez vous un ou des limitations physiques, des handicaps quelconques ?
    1) Oui 2) Non

Vos responsabilités familiales

44. Avez vous des enfants ?
    1) Oui 2) Non

45. Quel est leur âge ? (*SVP indiquez le nombre par groupe d'âge*)
    ___ 0-5 ans ____ 6-12 ans ____ 12-18 ans ____ + de 18 ans

46. Actuellement combien d'enfants sont à votre charge ?
    Nombre : _____

47. Devez-vous prendre charge des soins d'autres personnes de votre entourage ?
    1) Oui 2) Non

48. Si oui, combien d'heures par semaine en moyenne prenez-vous pour ses soins ?
    _____ heures

49. À la maison, quelle est en général la distribution des tâches domestiques et familiales?
    _____% vous ____ % conjointE ____ % enfant(s) ____ % autre

CONDITION FÉMININE

50. Dans la vie de tous les jours, estimez-vous qu'il subsiste des écarts entre la situation des hommes et des femmes aujourd'hui ?
    1) Oui 2) Non

51. Trouvez-vous pertinent qu'une organisation comme la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec travaille à augmenter le nombre de femmes dans les instances décisionnelles et à les soutenir ?
    1) Oui 2) Non

2- Questionnaires pour les rencontres complémentaires.

1er groupe ⇨ femmes engagées

1. Quelles sont vos motivations à vous engager dans les instances décisionnelles ?
2. Dans la recherche seulement 26,2% des répondantes nommaient qu'elles resteraient en poste si leur poste était en jeu. Selon vous comment expliquez-vous ce résultat ?
3. Selon vous quelles différences y a-t-il dans les façons d'exprimer le pouvoir selon que l'on soit un homme ou une femme ? Avez-vous des exemples concrets ?
4. Selon vos expériences, avez-vous ressenti un niveau d'influence différent auprès des hommes et des femmes au sein des comités où vous avez siégé ?
5. Personnellement, quels sont les obstacles que vous avez rencontrés dans l'exercice de vos engagements bénévoles ?
6. Dans le cadre de vos fonctions bénévoles avez-vous rencontré des situations de harcèlement (psychologique ou sexuel) par des employéEs ou par des pairs ?
7. Est-ce que vous considérez que vous avez un grand réseau *(d'appui et d'influence)* et est-ce un atout pour votre engagement ?
8. Pour faciliter vos engagements quels types de formations pourraient vous intéresser ?
9. Quelles seraient les aptitudes personnelles qui peuvent aider à s'engager ? Quelles sont celles que les femmes auraient intérêt à développer ? et comment s'y prendre ?

2e groupe ⇨ femmes qui ne siègent pas aux conseils d'administration

1. Quelle est votre définition du pouvoir ?
2. Croyez-vous que vous avez le goût de changer les choses, que vous aimez influencer ?
3. Qu'est-ce qui vous inciterait à vous engager dans une instance décisionnelle ?
4. Selon vous, est-il important que des femmes soient présentes à toutes les instances décisionnelles ?
5. Personnellement, qu'est-ce qui vous empêche ou vous fait peur d'aller dans les instances décisionnelles ?
6. Quelles seraient les aptitudes personnelles qui peuvent aider à s'engager ? Quelles sont celles que l'on aurait intérêt à développer ? Et comment s'y prendre ?