



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

porte-parole
DES RÉGIONS

VALORISATION DU RÔLE
DE L'ÉLU(E) MUNICIPAL(E)

GUIDE D'INFORMATION 2025

Avec la participation financière du
Secrétariat à la condition féminine



TABLE DES MATIÈRES

Pourquoi ce guide?	4
1. Un bref retour dans le temps	5
2. Un portrait du profil des élu(e)s	7
Une représentation de plus en plus féminine	9
Des élu(e)s de tous âges	11
Un degré d'implication variable	12
3. Des défis passionnants et des enjeux rassembleurs	13
Un milieu stimulant	14
Des tâches variées	15
Une responsabilité sérieuse	16
Des barrières franchissables	16
Des solutions adaptées	18
Une cote de popularité élevée	19
Une passion à partager	21
Un métier, une fonction, une vocation ou un engagement?	22
4. Quelques outils pour mettre en valeur le travail des élu(e)s municipaux	23
5. Des élu(e)s aux profils variés	25

POURQUOI CE GUIDE?

Cette trousse d'information est spécialement conçue pour mettre en valeur le travail des élu(e)s municipaux, trop souvent méconnu. Au fil des ans, les élu(e)s municipaux ont vu leurs responsabilités s'accroître. Malgré le travail colossal qu'elles et ils effectuent, trop peu de gens connaissent véritablement ce que font leurs représentant(e)s.

Cette trousse contient des informations et des outils pour valoriser l'engagement des élu(e)s, pour illustrer leurs enjeux et les défis qui les animent, ainsi que pour faire connaître la complexité de leur rôle au sein de la communauté. Aussi, peut-être que cette trousse saura donner le goût à certaines personnes de s'impliquer en vue de l'élection de novembre 2025 et ainsi augmenter le nombre de candidatures et la représentativité des femmes, des jeunes et des personnes issues de l'immigration et de la diversité.

La valorisation du rôle de l'élu(e) municipal(e) est un dossier phare de la Fédération québécoise des municipalités (FQM). Il est porté par la commission permanente sur le développement social et communautaire, la culture et la démocratie, par le Comité jeunes élu(e)s municipaux ainsi que par le Comité femmes et politique municipale et intégré à leur plan d'action.

Publiée grâce à la collaboration financière du Secrétariat à la condition féminine, cette trousse est le résultat de plusieurs activités réalisées par la FQM. Des recherches, des lectures et des analyses statistiques ont été réalisées, ainsi que des entrevues et des sondages auprès d'élu(e)s municipaux. Il s'agit d'une réactualisation de la trousse publiée en 2021.

1 UN BREF RETOUR DANS LE TEMPS

The background features a large, abstract geometric design. A prominent green shape, resembling a stylized 'X' or two overlapping triangles, is centered on the page. The top-left corner is a dark blue horizontal bar. The bottom and right sides are also dark blue, with a lighter blue triangular shape at the bottom center. The overall aesthetic is modern and minimalist.

Si la démocratie municipale a presque 200 ans, la tradition d'élire le(la) maire(sse) et les conseiller(-ère)s pour une période de quatre ans est une coutume relativement récente. Lors de la création des premières structures municipales en 1833, les mandats étaient d'un an. Ils furent portés à deux ans en 1871, puis à trois ans en 1944. La durée actuelle des mandats de quatre ans a été établie en 1968.

La fonction d'élue(e) municipal(e) a évolué au fil des ans. Sous le régime français, entre 1608 et 1760, très peu de pouvoirs locaux étaient accordés au peuple par le roi de France. Le territoire était découpé en quelque 300 seigneuries. L'intendant avait la responsabilité de la voirie, de l'habitation et la prévention des incendies.

En 1722, le territoire est divisé en 82 districts paroissiaux qui se superposent aux seigneuries, la paroisse religieuse ayant pris une place importante dans le développement de la Nouvelle-France. À la suite de la victoire britannique, l'Acte de Québec de 1774 donne une autorité pleine et entière sur les affaires locales au gouverneur et au Conseil législatif. Le régime seigneurial est aboli et remplacé par le système cantonal avec la création du Haut-Canada et du Bas-Canada en 1791.

C'est au printemps 1833 que le poste de maire fait son apparition pour la première fois au Bas-Canada. Les cités de Québec et de Montréal sont les deux premières à se doter d'une structure municipale. Réclamé par des commerçants et des propriétaires fonciers, l'établissement d'une corporation électorale s'est inscrit dans la foulée des changements démographiques du début du 19^e siècle avec l'arrivée massive d'immigrant(e)s venus d'Angleterre, d'Irlande et d'Écosse. Entre 1810 et 1830, leur population a plus que doublé.

C'est en 1840, à la suite du rapport du gouverneur du Canada, Lord John George Durham, que la première loi érige en corporation municipale toute paroisse ou *township* de plus de 300 habitant(e)s. Au cours des années suivantes, plusieurs lois sont adoptées. Même si leur succès est mitigé, leurs assises sont fondamentales.

En 1855, l'Acte des municipalités et des chemins du Bas-Canada, initié par Louis-Hyppolyte La Fontaine, est l'ancêtre direct du Code municipal. Cette Loi mise sur la complémentarité des municipalités ou des paroisses à l'intérieur des corporations de comté. Le premier niveau de responsabilité, les municipalités locales, se compose des paroisses. Le second niveau, celui des municipalités de comté, est constitué de 61 territoires identiques aux districts électoraux définis en 1853, à l'exception des cités de Québec et de Montréal.

En 1867, la *Loi constitutionnelle* confie aux provinces la gestion et le pouvoir législatif sur les institutions municipales et leur organisation. En 1870, l'Assemblée législative du Québec adopte le Code municipal du Québec en remplacement de l'Acte des municipalités. En 1903, la *Loi sur les cités et villes* est adoptée, puis, en 1918, le ministère des Affaires municipales du Québec est créé pour veiller à l'application des lois et offrir du soutien aux municipalités.

2 UN PORTRAIT DU PROFIL DES ÉLU(E)S

The background features a large, abstract geometric design. A prominent green shape, resembling a stylized 'X' or two overlapping triangles, is centered on a white background. The bottom corners of the page are filled with a dark blue color, creating a layered effect with the green shape.

Les élections municipales générales 2021 en chiffres :

- 8 062 postes de conseiller(-ères)s ou de maire(sse)s étaient en jeu;
- 12 204 personnes ont posé leur candidature à l'un de ces postes;
- 4 974 mairesses et maires, conseillères et conseillers et préfètes et préfets ont été élus sans opposition;
- Plus de 3 postes sur 5 ont été pourvus sans opposition;
- 120 postes sont demeurés vacants, dont 11 sièges à la mairie.

Tableau 1 – Répartition de l'ensemble des postes électifs, des candidates et candidats, des élus et élus sans opposition, des postes vacants et des postes en scrutin selon le type de poste, élection générale municipale 2021¹

TYPE DE POSTE	NOMBRE DE POSTES	NOMBRE DE CANDIDATES ET CANDIDATS	NOMBRE D'ÉLUES ET D'ÉLUS SANS OPPOSITION	NOMBRE DE POSTES VACANTS	NOMBRE DE POSTES EN SCRUTIN
CONSEILLÈRE/CONSEILLER	6 942	10 368	4 355	109	2 478
MAIRESSE/MAIRE	1 102	1 798	615	11	476
PRÉFÈTE/PRÉFET	18	38	4	0	14
TOTAL	8 062	12 204	4 974	120	2 968

Le recrutement de candidates et candidats est un enjeu important lors de chaque élection municipale. En 2021, 120 postes sont demeurés vacants au terme de la période de mise en candidature, dont 11 à la mairie. Ce sont 63,7 % des conseillères et conseillers municipaux ainsi que 56,4 % des mairesses et des maires qui ont été élus sans opposition.

Au cours des 20 dernières années, le nombre d'élu(e)s sans opposition n'a jamais été aussi élevé qu'en 2021, alors que près de 2 postes de conseiller(-ère) sur 3 ont été pourvus sans opposition. Pour ce qui est du poste à la mairie, plus de la moitié des maires et mairesses ont été élus sans faire de campagne électorale. Qui plus est, 280 municipalités, soit 25 %, n'ont pas tenu de scrutin en 2021, car l'ensemble du conseil municipal a été élu sans opposition.

Tableau 2 – Historique de la proportion d'élu(e)s sans opposition par type de poste, élections générales municipales de 2005 à 2021²

ÉLECTION GÉNÉRALE	CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS		MAIRESSES ET MAIRES		TOUS LES POSTES	
	ÉLU(E)S SANS OPPOSITION (ESO)	PROPORTION D'ESO PARMIS LES ÉLU(E)S	ÉLU(E)S SANS OPPOSITION (ESO)	PROPORTION D'ESO PARMIS LES ÉLU(E)S	ÉLU(E)S SANS OPPOSITION (ESO)	PROPORTION D'ESO PARMIS LES ÉLU(E)S
2005	4 302	61,8 %	605	55,0 %	4 907	60,9 %
2009	3 984	57,6 %	548	50,0 %	4 532	56,6 %
2013	3 881	56,3 %	519	47,2 %	4 400	55,0 %
2017	3 933	57,7 %	534	44,67 %	4 467	56,3 %
2021	4 355	63,7 %	615	49,70 %	4 970	62,7 %

¹ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 5, tableau 1

² Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 17

UNE REPRÉSENTATION DE PLUS EN PLUS FÉMININE

L'élection de novembre 2021 a permis à 2 889 femmes d'être élues au sein d'un conseil municipal, dont 257 à la mairie. Le nombre total de femmes élues représente une proportion de 36,5 % de tous les élu(e)s.

Tableau 3 – Répartition des élu(e)s selon le type de poste, élection générale municipale 2021³

TYPE DE POSTE	FEMMES	HOMMES	PROPORTION DE FEMMES PARMIS LES ÉLUS ET ÉLUES
CONSEILLÈRE/CONSEILLER	2 632	4 201	38,5 %
MAIRESSE/MAIRE	257	834	23,6 %
TOTAL	2 889	5 035	36,5 %

En adoptant sa politique d'égalité et de parité en 2019, la FQM s'est engagée à se donner les moyens d'atteindre la zone paritaire en politique municipale, c'est-à-dire atteindre une représentation d'élus municipales se situant entre 40 et 60 %.

Bien que la zone paritaire ne soit toujours pas atteinte, la proportion de femmes élues au sein de conseils municipaux est en hausse constante depuis 2005. De 26,6 %, la proportion de conseillères municipales est passée à 38,5 % en 20 ans. Chez les mairesses, elle est passée de 13,1 % à 23,6 % pendant la même période.

Entre 2005 et 2021, le nombre de femmes élues à la mairie a augmenté de 78,5 % et de 41,8 % pour ce qui est des conseillères. Pour l'ensemble des postes, le nombre total de candidates a augmenté de 44,5 %.

Tableau 4 – Historique de la répartition des élu(e)s par type de poste et par sexe, élections générales municipales de 2005 à 2021⁴

ÉLECTION MUNICIPALE	CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS			MAIRESSES ET MAIRES			TOUS LES POSTES		
	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES	FEMMES	HOMMES	% DE FEMMES
2005	1 855	5 109	26,6 %	144	956	13,1 %	1 999	6 065	24,8 %
2009	2 028	4 886	29,3 %	175	921	16,0 %	2 203	5 807	27,5 %
2013	2 204	4 691	32,0 %	190	909	17,3 %	2 394	5 600	29,9 %
2017	2 360	4 478	34,5 %	207	888	18,9 %	2 567	5 366	32,4 %
2021	2 632	4 201	38,5 %	257	834	23,6 %	2 889	5 035	36,5 %

³ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 28, tableau 31

⁴ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 29, tableau 34

Au chapitre de la composition des conseils municipaux, le déséquilibre entre la représentation masculine et féminine s'estompe graduellement. En 2021, 463 municipalités avaient un conseil dont la composition se situait dans la zone paritaire, c'est-à-dire entre 40 % et 60 % de femmes. Depuis 2005, le nombre de conseils municipaux se situant en zone paritaire a doublé. Les conseils comptant moins de 40 % de femmes ont également diminué significativement au cours des 20 dernières années.

Tableau 5 – Historique de la répartition des conseils municipaux selon leur composition hommes-femmes, élections générales de 2005 à 2021⁵

COMPOSITION HOMMES-FEMMES	2005	2009	2013	2017	2021
MOINS DE 40 % DE FEMMES	864	795	738	672	567
ENTRE 40 % ET 60 % DE FEMMES (ZONE PARITAIRE)	233	289	338	385	463
PLUS DE 60 % DE FEMMES	9	20	27	43	72

⁵ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 37, tableau 45

DES ÉLU(E)S DE TOUS ÂGES

À la suite de l'élection municipale de 2021, les données compilées par le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation révèlent que l'âge médian des élu(e)s municipaux est de 55 ans. C'est dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans que se retrouve le plus grand nombre d'élu(e)s municipaux.

L'âge moyen des femmes se présentant au poste de conseillère est de 49,5 ans alors qu'il est de 54,4 ans pour les hommes. À la mairie, l'âge moyen des femmes qui briguent le poste est de 55,6 ans contre 58,8 ans pour les hommes.

La proportion des jeunes au sein des conseils municipaux demeure toutefois faible. Si les jeunes de 18 à 35 ans représentaient 25,3 % de la population au moment de l'élection municipale de 2021, la proportion d'élu(e)s âgés de 18 à 34 ans représente 8,8 % de l'ensemble des élu(e)s. Des 1102 mairesses et maires au Québec, 33 sont âgés de moins de 34 ans, un peu moins de 3 %. Quant aux conseillères et conseillers de moins de 34 ans, elles et ils occupent 9,5 % de tous les postes.

Tableau 6 – Répartition des élu(e)s par groupe d'âge selon le type de poste, élection générale 2021⁶

TYPE DE POSTE	GROUPE D'ÂGE					ÂGE MOYEN	ÂGE MÉDIAN
	18 À 34 ANS	35 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 À 64 ANS	65 ANS ET +		
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS	665	1424	1429	1901	1414	52,6	54
MAIRESSES ET MAIRES	33	124	216	362	356	57,8	60
TOUS LES POSTES	698	1548	1645	2263	1770	53,3	55

Tableau 7 – Âge moyen des candidat(e)s par type de poste et par sexe, élection générale municipale 2021⁷

POSTE DE CONSEILLÈRE OU CONSEILLER			POSTE DE MAIRESSE OU DE MAIRE			TOUS LES POSTES
FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	
49,5	54,4	52,5	55,6	58,8	58,1	53,3

Susciter l'intérêt des jeunes pour la politique, et plus particulièrement pour la politique municipale, représente un défi de taille, tant pour obtenir une meilleure représentativité des jeunes aux postes électifs municipaux que pour augmenter leur taux de participation lors de la tenue de scrutins.

Le faible taux de participation des jeunes aux élections municipales préoccupe d'ailleurs le directeur général des élections du Québec, Pierre Reid. À la suite du scrutin de 2021, il déclarait que « la question de la participation électorale ne concerne pas juste les nouvelles générations, bien sûr, mais l'écart entre les générations est bien réel : les jeunes d'aujourd'hui votent moins que les jeunes des générations précédentes ⁸ ».

⁶ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 32, tableau 37

⁷ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 13, tableau 11 (seules les données totales ont été retenues)

⁸ La Presse, 12 novembre 2021, Le faible taux de participation inquiète Élection Québec, Éric-Pierre Champagne, <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2021-11-12/elections-municipales/le-faible-taux-de-participation-inquiete-election-quebec.php>

UN DEGRÉ D'IMPLICATION VARIABLE

Le degré d'implication des élu(e)s municipaux varie considérablement selon le type de poste occupé, la taille de la municipalité, les obligations ou les motivations de chacun. Les élu(e)s s'investissent à des niveaux différents et tous n'y consacrent pas l'entièreté de leur temps.

Une étude réalisée au printemps 2023 par les professeurs Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université de Sherbrooke auprès de 615 personnes élues (maires, mairesses, conseillers, conseillères) issues de municipalités membres de la FQM indique que plus de la moitié des conseillères et conseillers occupent un emploi à temps plein en plus de leurs responsabilités municipales.

Pour ce qui est du nombre d'heures par semaine dédiées au travail d'élue(e), ce sont les mairesses et maires qui y consacrent le plus de temps. Elles et ils sont 37 % à y investir plus de 30 heures par semaine. À l'opposé, près des trois quarts des conseillères et conseillers y consacrent moins de 15 heures.

Tableau 8 – Type de travail occupé à l'externe selon la fonction⁹

	AUCUN AUTRE TRAVAIL	TEMPS PARTIEL (MOINS DE 30 HEURES)	TEMPS PLEIN (PLUS DE 30 HEURES)
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS	28 %	18 %	53 %
MAIRESSES ET MAIRES	47 %	26 %	27 %

Tableau 9 – Nombre d'heures dédiées au travail d'élue(e) par semaine, selon le poste¹⁰

	MOINS DE 15 HEURES	ENTRE 15 ET 30 HEURES	PLUS DE 30 HEURES
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS	73 %	26 %	0,8 %
MAIRESSES ET MAIRES	10 %	53 %	37 %

⁹ Source du tableau : *Les préoccupations des élu(e)s et élus*, enquête réalisée par Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université de Sherbrooke, mars 2024, page 20, tableau 7

¹⁰ Source du tableau : *Les préoccupations des élu(e)s et élus*, enquête réalisée par Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université de Sherbrooke, mars 2024, page 20, tableau 6

The background features abstract geometric shapes in shades of green and blue. A large green shape on the right side is partially cut off by the edge of the page. Below it, two green shapes meet at a point, forming a white triangular space. The bottom of the page is a solid blue color.

3 DES DÉFIS PASSIONNANTS ET DES ENJEUX RASSEMBLEURS

Au Québec, les élu(e)s municipaux jouent un rôle essentiel dans la gouvernance des municipalités locales et régionales. Le rôle premier de l'élu(e) est de représenter la volonté des citoyens au sein du conseil municipal tout en agissant dans l'intérêt de la municipalité. Bien que les responsabilités puissent varier, certaines fonctions sont immuables : siéger au conseil municipal, élaborer et adopter des règlements et adopter le budget. Heureusement, de nombreux outils sont à leur disposition pour les soutenir dans leur mandat.

Au cours des années, les élu(e)s municipaux ont vu leurs responsabilités augmenter et se diversifier. Aujourd'hui, ils sont engagés dans toutes les sphères touchant leurs communautés et les besoins quotidiens des citoyen(ne)s. De la culture à la gestion des actifs en eau, les élu(e)s municipaux sont au cœur des services essentiels à la population. Leur travail est donc nécessaire et leurs responsabilités sont colossales.

UN MILIEU STIMULANT

Être élu(e) municipal(e), c'est occuper une fonction politique au sein d'une municipalité ou d'une MRC. C'est être une conseillère municipale ou un conseiller municipal, une mairesse ou un maire, une mairesse suppléante ou un maire suppléant, une préfète élue ou un préfet élu, une préfète ou un préfet.

Le rôle d'un élu(e) municipal(e) peut se résumer en trois points :

- Représenter les citoyennes et les citoyens;
- Décider;
- Mettre en oeuvre.

Les élu(e)s municipaux participent aux réunions mensuelles du conseil municipal où sont prises les décisions concernant leur communauté. En plus de rencontrer des citoyen(ne)s et d'être présents lors de diverses activités, elles ou ils exercent des responsabilités spécifiques en lien avec des enjeux relevant de la compétence municipale. Elles ou ils s'impliquent au sein de comités et sont responsables du suivi et de la mise en œuvre de certains dossiers.

Pour répondre aux besoins des citoyen(ne)s, le conseil municipal s'appuie sur des propositions et recommandations émises par les comités consultatifs et les autres comités relevant de la municipalité.

DES TÂCHES VARIÉES

Au-delà de la description de tâche, les élu(e)s municipaux s'investissent concrètement au quotidien dans une panoplie d'activités pour répondre aux besoins de leurs citoyennes et citoyens.

Un sondage réalisé par la FQM en septembre 2019 auprès de 167 élu(e)s municipaux a cherché à cerner le profil des personnes qui s'engagent en politique municipale et leur occupation du temps. Les données recueillies révèlent que les deux tiers des mairesses et des maires participent à plus de 15 séances de travail et de préparation par mois avec les membres du conseil municipal, en plus des séances ordinaires du conseil municipal.

Chaque municipalité compte sur différents comités pour épauler le conseil. Ces comités, auxquels siègent les élu(e)s, ont des missions spécifiques en lien avec les enjeux grandissants relevant de la compétence municipale. Le sondage tend à démontrer une certaine tendance quant à l'intérêt des élu(e)s pour certains comités.

La sécurité civile est le comité le plus populaire auprès des répondants. Des 46 % qui y participent, 62 % sont des élus et 29 % des élues. Un ratio semblable est observable au sein du comité sur la voirie, où 55 % des élus disent y participer contre 25 % des élues. Cependant, les élues qui siègent au comité sur la famille sont plus nombreuses que les élus dans une proportion de 46 % contre 38 %.

Tableau 10 – Les comités municipaux qui suscitent le plus d'intérêt chez les élu(e)s municipaux¹¹

COMITÉS	%
SÉCURITÉ CIVILE	46 %
FINANCES	43 %
VOIRIE LOCALE	40 %
PLANIFICATION	40 %
URBANISME	38 %
FAMILLE	36 %
CULTURE ET PATRIMOINE	32 %
INDUSTRIES ET COMMERCES	27 %
INCENDIE	3 %
ENVIRONNEMENT	3 %

Une équipe municipale est ainsi composée d'élu(e)s aux intérêts et aux expertises diverses et complémentaires qui répondent aux besoins de la municipalité dans la réalisation de ses projets, dans la mise en place des services et dans l'entretien des infrastructures.

¹¹ Source du tableau : Sondage réalisé par la FQM auprès de 167 élu(e)s municipaux dans le cadre du Congrès tenu en septembre 2019

UNE RESPONSABILITÉ SÉRIEUSE

Les pouvoirs confiés aux municipalités étant de plus en plus importants, les élu(e)s municipaux doivent porter une attention particulière aux conflits d'intérêts, réels ou apparents, et éviter de poser des gestes ou d'avoir un comportement qui pourraient entacher leur propre crédibilité ainsi que celle de l'administration municipale.

La *Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale* décrit les valeurs qui doivent guider les personnes élues dans l'accomplissement de leur mandat : l'intégrité, l'honneur, le respect, la civilité et l'équité.

Les municipalités ont la responsabilité d'adopter un code d'éthique et de déontologie pour les élu(e)s municipaux et de le réviser après toute élection générale. Ce code énonce les principales valeurs de la municipalité en matière d'éthique et expose les règles déontologiques auxquelles les membres du conseil sont soumis.

La Loi exige que les personnes élues participent à une formation sur l'éthique et la déontologie dans les six mois suivant le début de leur mandat. Elle exige également que les personnes nouvellement élues produisent une déclaration d'intérêts pécuniaires dans les 60 jours suivant la proclamation de l'élection.

Les élu(e)s municipaux jouent un rôle majeur dans l'instauration et le maintien d'une saine culture éthique au sein de la municipalité. Elles et ils doivent obtenir et conserver la confiance des citoyennes et des citoyens dans le respect des valeurs et des règles de conduite de l'organisation.

DES BARRIÈRES FRANCHISSABLES

Être élu(e) municipal(e) est une responsabilité sérieuse, passionnante, stimulante et exigeante à la fois, d'autant plus si l'élu(e) a un autre emploi et qu'il ou elle a une ou des personnes à charge.

L'étude publiée en mars 2024 par Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université Sherbrooke a permis de mettre en lumière les préoccupations et les difficultés vécues par les élu(e)s et de comprendre l'évolution des enjeux qui affectent leur travail.

La conciliation demeure un défi constant pour les élu(e)s, et ce, dans toutes les sphères de la politique. Les élu(e)s municipaux estiment toutefois se heurter davantage à un manque d'accommodements comparativement aux élu(e)s provinciaux ou fédéraux.

L'étude aborde la question de la conciliation sous deux facettes : la conciliation entre la vie familiale et le travail d'élu(e) (conciliation famille-travail) et la conciliation entre le travail d'élu(e) et une autre occupation (conciliation travail-travail). L'inclusion de ce dernier aspect à l'étude s'est avérée pertinente en raison des caractéristiques particulières des municipalités représentées par la FQM, notamment au chapitre de la rémunération des personnes élues qui ne leur permet pas d'en vivre, à moins qu'elles ne soient déjà retraitées.

Près de la moitié des personnes ayant participé à l'étude déclare rencontrer parfois, souvent ou toujours des problèmes de conciliation famille-travail et travail-travail. Les personnes les plus susceptibles de rencontrer ces enjeux sont les élu(e)s plus jeunes. Non seulement ils sont plus nombreux à occuper un emploi à temps plein en plus de leur mandat d'élu(e), mais ils ont plus souvent une ou des personnes à charge.

Tableau 11 – Difficultés de conciliation famille-travail rencontrées¹²

	NE RENCONTRE JAMAIS DE DIFFICULTÉS	RENCONTRE PARFOIS DES DIFFICULTÉS	RENCONTRE SOUVENT DES DIFFICULTÉS	RENCONTRE TOUJOURS DES DIFFICULTÉS
CONSEILLÈRE ET CONSEILLER	65 %	26 %	7 %	2 %
MAIRESSE ET MAIRE	54 %	29 %	15 %	5 %

Tableau 12 – Difficultés de conciliation travail-travail rencontrées¹³

	NE RENCONTRE JAMAIS DE DIFFICULTÉS	RENCONTRE PARFOIS DES DIFFICULTÉS	RENCONTRE SOUVENT DES DIFFICULTÉS	RENCONTRE TOUJOURS DES DIFFICULTÉS
CONSEILLÈRE ET CONSEILLER	62 %	27 %	10 %	2 %
MAIRESSE ET MAIRE	49 %	29 %	15 %	6 %

Les doutes qui peuvent assaillir les élu(e)s quant à leurs capacités à exercer la fonction font partie des préoccupations soulevées par les participantes et participants à l'étude. Les résultats indiquent que 39 % ont déclaré « parfois » ne pas se sentir à la hauteur, alors que 70 % ont dit avoir déjà ressenti un sentiment d'impuissance.

Les sentiments d'incompétence, d'illégitimité et le manque de confiance en soi sont davantage partagés par les femmes et les jeunes et pourraient devenir un frein à leur engagement politique.

Les situations problématiques que vivent les élu(e)s sont une sérieuse préoccupation. Le harcèlement psychologique et l'intimidation sont des agissements que rencontrent de plus en plus souvent les élu(e)s. Si l'on compare les résultats de la première étude réalisée par Eugénie Dostie-Goulet en 2017 à celle de 2023, il s'agit des situations qui ont connu la plus forte progression. En 2017, 28 % disaient avoir subi du harcèlement psychologique ou de l'intimidation au moins une fois, comparativement à 39 % en 2024.

Les incivilités, particulièrement dans le cadre des communications en ligne, font régulièrement les machettes. Plusieurs élu(e)s municipaux ont même choisi de se retirer. Entre novembre 2021 et décembre 2023, 762 d'entre eux ont quitté leur poste¹⁴. Selon une compilation faite par La Tribune, 61 % des postes abandonnés se trouvaient dans les municipalités de moins de 1000 habitants.

Les gestes de violence, de harcèlement psychologique, de discrimination et de menaces ainsi que les propos haineux subis par les élu(e)s ont non seulement un impact sur leur bien-être, ils entraînent des répercussions sur le fonctionnement de toute l'organisation.

¹² Source du tableau : *Les préoccupations des élues et élus*, enquête réalisée par Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université de Sherbrooke, mars 2024, page 19, tableau 5

¹³ Source du tableau : *Les préoccupations des élues et élus*, enquête réalisée par Eugénie Dostie-Goulet et Joanie Bouchard de l'Université de Sherbrooke, mars 2024, page 20, tableau 8

¹⁴ La Tribune, Près d'un élu municipal sur dix a démissionné depuis 2021, Jasmine Rondeau et Rémi Léonard, 23 janvier 2024 https://www.latribune.ca/actualites/politique/2024/01/23/pres-dun-elu-municipal-sur-dix-a-demissionne-depuis-les-elections-de-2021-WPG3WACNKJFJVJNAPL5JNAHUDE/?utm_source=chatgpt.com

DES SOLUTIONS ADAPTÉES

Pour répondre aux situations précédemment décrites, les participantes et participants à l'étude des chercheuses de l'Université de Sherbrooke apportent des solutions concrètes et adaptées aux besoins de chacune et chacun.

Pour faciliter la conciliation entre le travail d'élu(e), la famille ou le travail à l'extérieur, différentes solutions s'offrent. Puisqu'il s'agit d'un travail dont l'horaire a l'avantage d'être relativement souple, il est possible d'aménager son agenda selon le poste occupé et le degré d'implication souhaité.

Devenu incontournable lors de la pandémie, le télétravail demeure une réalité bien présente 5 ans plus tard. Il est évoqué comme l'un des moyens pour permettre de gagner du temps et de faciliter la conciliation. Bien que plusieurs activités municipales nécessitent une présence physique, certaines tâches peuvent facilement être exécutées à partir du domicile pour plus de flexibilité et d'efficacité.

Par ailleurs, si la venue d'un enfant fait partie des aspirations, toutes les élues municipales et tous les élus municipaux ont le droit de s'absenter du conseil municipal pour une période de 18 semaines. Aussi, depuis septembre 2024, les élu(e)s qui le souhaitent peuvent participer à distance à une séance du conseil municipal par visioconférence dans certaines circonstances, dont lors d'une grossesse, une naissance ou l'adoption d'un enfant, pendant une durée maximale de 50 semaines consécutives, desquelles sont déduites les semaines d'absence complète prise par l'élu(e), soit 18 semaines au plus¹⁵.

Pour remédier au sentiment d'incompétence parfois rencontré, des formations peuvent pallier cette impression. Une multitude de formations, d'initiatives et de programmes de sensibilisation, d'information et de mentorat sont offerts par des tables de concertation, des organismes communautaires, des associations de femmes, le gouvernement et les associations municipales. Ils permettent d'acquérir des connaissances et des compétences et ainsi procurer la confiance nécessaire pour exercer la fonction d'élu(e) avec assurance.

Enfin, pour contrer les situations problématiques, des lois et des règlements protègent les élu(e)s. Au cours des dernières années, certaines lois ont même été renforcées pour s'adapter au contexte. En novembre 2021, le projet de loi n° 49 a introduit la notion de civilité qui doit dorénavant être ajoutée aux valeurs contenues dans le code d'éthique et de déontologie applicables aux élu(e)s municipaux. Depuis juin 2024, le projet de loi n° 57 rend passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 1500 \$ une personne qui intimide, harcèle ou entrave de façon abusive le travail d'un élu ou d'une élue. Une aide financière pour compenser les frais juridiques engendrés par des recours visant des citoyen(ne)s est aussi offerte.

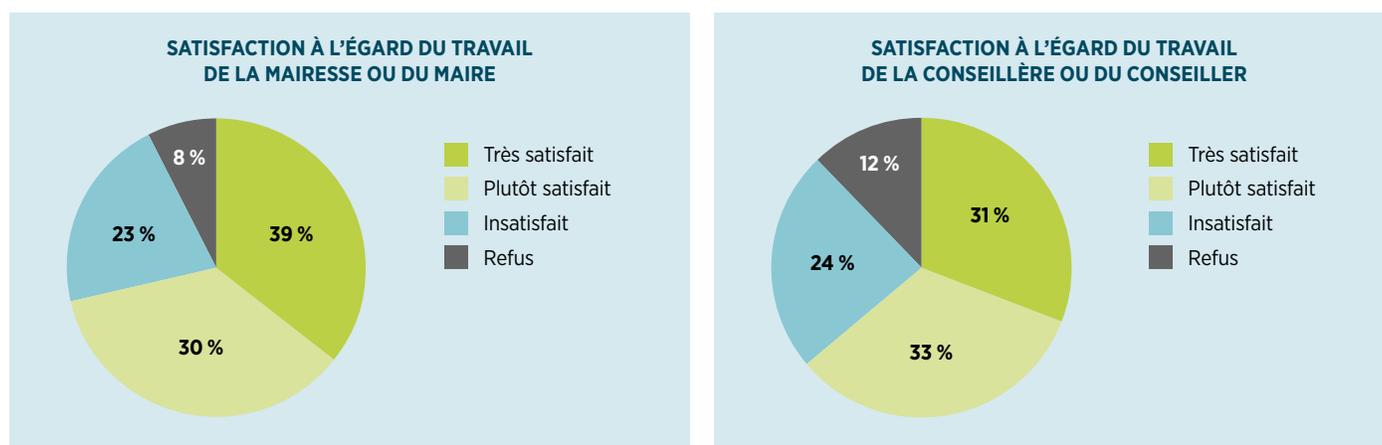
¹⁵ quebec.ca/gouvernement/ministere/affaires-municipales/publications/bulletin-muni-express/2024/n-9-28-juin-2024

UNE COTE DE POPULARITÉ ÉLEVÉE

De toutes les personnalités politiques, ce sont les élu(e)s municipaux qui obtiennent le plus haut taux de satisfaction auprès de la population. Un sondage¹⁶ réalisé par la firme Léger pour le compte de la FQM en janvier 2025 confirme que la cote de satisfaction à l'égard du travail des mairesses, maires, conseillères et conseillers demeure élevée au fil des ans.

Malgré le fait que les gens soient très critiques à l'égard des politiciens, les citoyennes et citoyens sondés se disent satisfaits du travail de leur mairesse ou de leur maire à 69 %, et satisfaits à 64 % du travail de leur conseillère ou de leur conseiller.

Aussi, 56 % disent avoir confiance envers les élu(e)s municipaux, et 51 % croient que les processus décisionnels de leur municipalité sont transparents.



Le sondage confirme l'intérêt de la population pour les actions et les décisions de leur conseil municipal. Près de 70 % des répondant(e)s affirment être intéressés. Les personnes âgées de plus de 55 ans, les personnes ayant une scolarité de niveau universitaire, les propriétaires et les hommes sont ceux qui démontrent le plus grand intérêt.

Quant au rôle et aux responsabilités des élu(e)s, 58 % disent bien connaître ceux de leur mairesse ou de leur maire, et 41 % ceux de leur conseillère ou conseiller. Alors que 77 % affirment connaître la mairesse ou le maire de leur municipalité, bien que 46 % disent le ou la connaître de nom seulement.

En vue de la prochaine campagne électorale, les sondeurs ont cherché à connaître les intentions de vote des électeurs. Les résultats démontrent que 41 % des répondant(e)s souhaitent conserver l'équipe actuelle lors des élections municipales de l'automne 2025, alors que 28 % espèrent un changement d'administration. Il s'agit d'une donnée intéressante, sachant que 25 % des conseils municipaux ont été élus sans opposition en 2021.

¹⁶ Sondage réalisé auprès de 1502 Québécoises et Québécois habitant une municipalité de moins de 100 000 habitants, à l'exclusion des 10 villes dont la population est supérieure à 100 000 habitants. Les données ont été collectées du 16 au 26 janvier 2025.

Au sujet de la représentativité au sein des conseils municipaux, 55 % des répondant(e)s soutiennent que les jeunes ne sont pas assez représentés, 36 % croient que les femmes ne le sont pas assez et 39 % pensent la même chose au sujet des minorités visibles. Plus de 7 répondant(e)s sur 10 aimeraient voir une représentation accrue des moins de 35 ans et des femmes en politique, pendant que la moitié fait le même constat en ce qui concerne les minorités visibles.

La firme a aussi sondé les répondant(e)s pour connaître les éléments qui encourageraient l'implication d'une personne en politique municipale. Ceux qui arrivent en tête de liste sont :

- Une meilleure compréhension du fonctionnement des institutions municipales, à 52 %;
- Un meilleur accès à l'information sur les enjeux locaux, à 42 %;
- Une meilleure conciliation travail-famille-engagement, à 34 %;
- Une meilleure rémunération, à 34 %.

Enfin, lorsque questionnés sur la motivation principale à s'impliquer en politique municipale, les réponses varient de manière importante selon le genre et l'âge. Les répondant(e)s nomment :

- La possibilité d'apporter des changements concrets, à 42 %;
- Le défi personnel et professionnel, à 20 %;
- Le fait de redonner à sa communauté, à 15 %.

UNE PASSION À PARTAGER

Lors de l'élection de 2021, près de la moitié des postes électifs municipaux ont été remportés par des candidates et des candidats pour qui il s'agissait d'un premier mandat. Les données compilées par le MAMH démontrent que 42,1 % des personnes nouvellement élues sont des femmes. Parmi les femmes élues comme conseillères et mairesses, la moitié d'entre elles étaient nouvellement élues. Au total, 3 456 nouvelles personnes ont été élues sur les 7 924 postes en élection au palier municipal.

Bien que plusieurs témoignent fréquemment des difficultés rencontrées lors du recrutement de nouvelles personnes pour se présenter, l'intérêt pour la politique municipale est toujours vivant. De là, l'importance de préparer la relève, de partager sa passion et de convaincre de nouvelles personnes de faire le saut en politique.

Tableau 13 – Répartition des élu(e)s par sexe selon leur expérience de la fonction d'élu(e), élection générale municipale 2021¹⁷

EXPÉRIENCE DE LA FONCTION D'ÉLU(E)	CONSEILLÈRE ET CONSEILLER			MAIRESSE ET MAIRE			TOUS LES POSTES		
	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES
NOUVEL(LE) ÉLU(E)	1 393	1 827	43,3 %	61	175	25,8 %	1 454	2 002	42,1 %
ÉLU(E) SORTANT(E)	1 239	2 374	34,3 %	196	659	22,9 %	1 435	3 033	32,1 %
TOTAL	2 632	4 201	38,5 %	257	834	23,6 %	2 889	5 035	36,5 %

Dans le cadre d'une étude¹⁸ réalisée par les professeurs d'études politiques à l'Université d'Ottawa, Anne Mévellac et Manon Tremblay ont brossé un portrait de l'engagement des conseillères et des conseillers avant leur entrée en politique. Les données recueillies peuvent orienter le recrutement de nouvelles candidates et de nouveaux candidats.

Selon elles, ce sont les expériences liées à l'engagement bénévole, peu importe le domaine, ou à la politique scolaire qui conduisent les femmes et les hommes à être sollicités pour entrer en politique municipale. Elles notent que l'engagement est plus communautaire chez les femmes et davantage politique chez les hommes. Elles soulignent aussi que le capital social est important et qu'il s'acquiert notamment par une implication dans le secteur sociocommunautaire.

Le fait qu'une personne soit connue et reconnue dans son milieu parce qu'elle s'implique de différentes façons peut en effet être un indice quant à son éventuel intérêt envers la politique. Les élu(e)s ont souvent été engagés dans diverses activités sociocommunautaires avant de faire le saut en politique.

¹⁷ Source du tableau : ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, Données relatives à l'élection municipale 2021, compilation et traitement statistique, page 36, tableau 44

¹⁸ Genre et professionnalisation de la politique municipale : un portrait des élues et élus du Québec, d'Anne Mévellac et Manon Tremblay, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2016

UN MÉTIER, UNE FONCTION, UNE VOCATION OU UN ENGAGEMENT?

La tâche de servir la population et d'agir pour celle-ci est très large et touche à beaucoup de secteurs. Il est donc difficile de définir et de décrire le rôle de l'élu(e) municipal(e) à la population générale.

Certains le définissent comme un métier, puisque les élu(e)s municipaux acquièrent un certain nombre de compétences, notamment en urbanisme, en gestion financière, en gestion des actifs, en environnement ou en droit municipal.

D'autres le décrivent comme une fonction, parce que c'est un emploi qui est vu comme utile à la vie en société, pendant que certains autres le présentent comme une vocation.

Mais plus que tout, la politique municipale est un engagement à travailler pour le bien de la communauté et des personnes qui y vivent, ainsi qu'une passion à partager.

The background features a large, abstract geometric design. It consists of several overlapping shapes in shades of green and blue. A prominent feature is a large, light green shape that resembles a stylized 'X' or a large triangle pointing downwards, centered on the page. This shape is composed of two large triangles meeting at a central point. The top-right triangle of this 'X' is a darker shade of green, while the bottom-left triangle is a lighter shade. The bottom-right triangle is a medium green, and the bottom-left triangle is a light green. The overall composition is modern and clean, with sharp lines and a limited color palette.

4 QUELQUES OUTILS POUR METTRE EN VALEUR LE TRAVAIL DES ÉLU(E)S MUNICIPAUX

Les élu(e)s municipaux s'investissent énormément pour le bien-être de leur communauté et leur travail mérite d'être mis en valeur, particulièrement dans le contexte sociopolitique actuel.

Plusieurs actions peuvent être mises de l'avant pour faire connaître le rôle de l'élu(e) municipal, valoriser son travail et susciter l'intérêt pour occuper un tel poste.

Nous souhaitons que les quelques outils proposés puissent contribuer à mettre en valeur le travail des élu(e)s municipaux.

- Se doter d'un plan de communication pour décrire ce que font les élu(e)s au cours de leur mandat permettra de contribuer à valoriser la fonction. Les municipalités possèdent déjà des outils de communication, comme un bulletin municipal, un site Web ou une page Facebook. De nouvelles sections dédiées aux membres de l'équipe municipale peuvent être ajoutées pour expliquer leur rôle, leurs dossiers et les projets qui leur tiennent à cœur. L'animation d'un compte Instagram est un excellent moyen pour atteindre un public plus jeune, à la condition de bien adapter sa stratégie à la clientèle visée.
- L'organisation d'une cérémonie d'assermentation officielle où la population est invitée constitue une excellente formule pour mettre en valeur le rôle de l'élu(e). Elle permet aux élu(e)s de confirmer leur engagement et aux citoyen(ne)s de reconnaître qu'ils ont été élus démocratiquement et qu'ils représentent leurs intérêts.
- L'organisation d'activités avec les jeunes des écoles primaires et secondaires est gage de succès. Qu'il s'agisse d'une activité « mairesse ou maire d'un jour », de l'organisation ou de la participation à un conseil municipal, ce sont des initiatives qui peuvent être mises en place à une fréquence régulière.
- Lors de diverses activités organisées par la municipalité, il peut être intéressant de faire une présentation de l'équipe des conseiller(-ère)s municipaux.

De nombreuses autres actions peuvent être réalisées selon la réalité de chaque municipalité et la créativité des équipes en place, en gardant en tête que les personnes les plus susceptibles de s'intéresser et de s'impliquer en politique municipale sont celles qui sont déjà impliquées dans leur communauté.

De nouvelles initiatives peuvent aussi être organisées pour accroître la participation des femmes, des jeunes et des personnes issues de l'immigration et de la diversité à la vie municipale.

5 DES ÉLU(E)S AUX PROFILS VARIÉS

The background features a large, abstract geometric design. A prominent green shape, resembling a stylized 'X' or two overlapping triangles, is centered on a white background. The bottom corners of the page are filled with a dark blue color, creating a layered effect with the green shapes.

Cette section présente le profil de huit élu(e)s municipaux. Sans prétendre être le portrait parfait des hommes et des femmes qui animent le monde municipal, ces personnages fictifs sont le reflet de la diversité des profils que l'on retrouve parmi les quelque 8 000 élu(e)s municipaux du Québec.

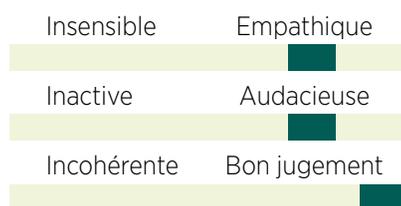
Ces portraits types ont été façonnés à partir de l'analyse de plusieurs données, dont celles recueillies dans le cadre du sondage réalisé par la FQM en septembre 2019. Inspirées d'une technique utilisée en marketing pour illustrer le profil de différentes clientèles, ces personas ont pour but de présenter la variété des parcours, des expériences, des motivations et des qualités qui définissent un grand nombre d'élu(e)s.

En plus de mettre en valeur le travail des élu(e)s municipaux, ces personnages permettront de mieux faire connaître leur rôle et éventuellement, qui sait, inspirer de nouvelles candidatures.

Les photos des personas sont des images générées par l'intelligence artificielle à partir de la plateforme *generated.photos*.

STÉPHANIE 41 ans
Préfète élue, MRC des Terres rares
25 000 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Diplômée en sciences infirmières, elle a été élue à la préfecture de la MRC pour la première fois en 2021. La santé publique est sa passion. Elle croit qu'en s'impliquant dans le monde municipal, elle pourra mieux contribuer à améliorer la santé physique et mentale de la population. Ayant évolué dans le réseau de la santé, elle s'est fait remarquer comme présidente du syndicat local des employé(e)s de l'hôpital régional.



SON EMPLOI DU TEMPS

Elle occupe son poste à temps plein à raison d'une cinquantaine d'heures par semaine. En plus de diriger les instances de la MRC, elle siège au conseil d'administration de l'une des associations nationales qui représentent le monde municipal et préside l'un de ses comités de travail. Elle est souvent appelée à représenter la MRC lors d'événements organisés par différents organismes locaux et régionaux.

PERSPECTIVE 2025

Elle présentera de nouveau sa candidature sans l'ombre d'une hésitation. Elle a le sentiment d'être utile à sa communauté.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Stimulant
- Captivant
- Exigeant

SES PRINCIPAUX PROJETS

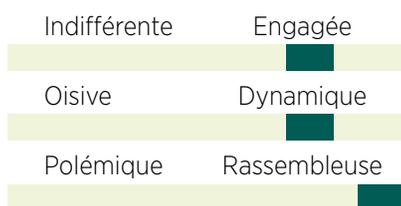
- Développement d'une clinique de santé communautaire
- Aménagement d'un écoparc régional
- Amélioration de l'offre d'hébergement pour les aîné(e)s

PATRICIA 63 ans

Mairesse, Cap Courcelles

1200 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Élue depuis 2017, elle a d'abord été conseillère pendant un mandat avant de se présenter à la mairie. Enseignante à la retraite, elle a siégé à plusieurs comités de parents lorsqu'elle et ses 4 enfants étaient plus jeunes. Auparavant, elle avait été élue commissaire scolaire, puis présidente de la commission scolaire.



SON EMPLOI DU TEMPS

Elle dit occuper le poste à temps partiel, mais y consacre en réalité de 30 à 50 heures par semaine. Elle participe minimalement à une ou deux réunions par semaine de différents comités en plus de consacrer en moyenne 5 heures par semaine à des activités de représentation, comme des rencontres avec des organismes locaux et régionaux, ainsi que des organismes à but non lucratif (OBNL).

PERSPECTIVE 2025

Elle n'a pas encore pris sa décision en vue du scrutin de l'automne. Elle adore son travail, mais hésite en se demandant s'il n'est pas temps de laisser sa place à des plus jeunes.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Motivant
- Enrichissant
- Passionnant

SES PRINCIPAUX PROJETS

- Réalisation d'un circuit touristique
- Transformation de l'église
- Aménagement de jeux d'eau pour les enfants

ÉLODIE 38 ans

Mairesse, Beauvoir-en-Avant
8 000 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Élue à la mairie en 2021, son implication en politique municipale a commencé deux ans auparavant lorsqu'elle a été élue conseillère dans le cadre d'une élection complémentaire. Technicienne en bioécologie et passionnée d'environnement, elle œuvre au sein d'organismes voués au développement durable depuis sa jeune vingtaine. Elle s'est fait connaître de sa communauté pour son implication dans la gestion des matières résiduelles.



SON EMPLOI DU TEMPS

Elle investit plus de 50 heures par semaine à sa fonction de mairesse. En plus de diriger les séances du conseil de sa ville, elle représente la municipalité au sein de la MRC et siège au comité de développement durable. Elle participe à plus de cinq rencontres par mois avec des citoyen(ne)s, des organismes du milieu et des entreprises. Elle siège également au comité de parents de l'école que fréquentent ses 2 enfants.

PERSPECTIVE 2025

Elle se représentera en 2025. Elle souhaite poursuivre la mise en œuvre des projets qui lui tiennent à cœur.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Passionnant
- Enrichissant
- Stimulant

SES PRINCIPAUX PROJETS

- Adaptation aux changements climatiques
- Mise en valeur des berges du lac
- Embellissement du centre-ville

LAURENCE 49 ans

Conseillère, Champvert-la-Blanche
2 500 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Conseillère municipale depuis 2017, elle travaille dans le secteur de la construction depuis 25 ans au sein de l'entreprise familiale. Elle s'est démarquée au sein de sa communauté en s'impliquant dans les organismes locaux de développement économique. Entrepreneur dans l'âme, elle veut contribuer à la prospérité de sa municipalité.



SON EMPLOI DU TEMPS

Elle consacre environ 10 heures par semaine à son poste de conseillère. Elle siège au conseil municipal une fois par mois, elle a jusqu'à 3 rencontres par mois avec des citoyen(ne)s, des organismes du milieu ou des entreprises. Elle participe à des activités pour représenter la municipalité, comme des soupers-bénéfice. Elle siège à trois comités, dont celui sur le développement économique.

PERSPECTIVE 2025

Elle n'a pas encore pris officiellement sa décision, mais penche pour se représenter. Même si elle doute toujours d'elle-même malgré l'expérience acquise, elle croit qu'elle peut faire une différence pour sa communauté.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Enrichissant
- Passionnant
- Parfois exigeant

SES PRINCIPAUX PROJETS

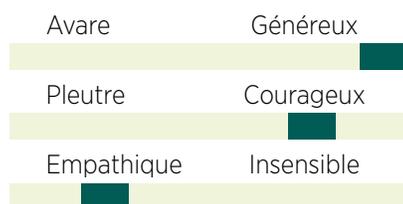
- Développement d'une nouvelle offre de logements
- Aménagement d'un sentier de glace
- Implantation d'une maison des jeunes

ALAIN 65 ans

Maire, Mont-François-les-Bois

950 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Élu maire en 2013, il s'est d'abord fait élire comme conseiller municipal en 2009. Producteur agricole à la retraite, il est reconnu au sein de sa communauté pour sa générosité et son empathie. Inlassable travaillant ayant appris son métier sur le terrain, il s'est impliqué au sein de plusieurs organismes communautaires avant de faire le saut en politique municipale.



SON EMPLOI DU TEMPS

Il consacre environ 30 heures par semaine à la mairie. En plus de diriger les séances du conseil municipal une fois par mois, il siège au conseil des maires de la MRC et à quelques comités régionaux. Il rencontre régulièrement des citoyen(ne)s et il participe à une ou deux activités organisées par des groupes communautaires chaque semaine. La saine gestion des finances publiques est une préoccupation constante pour lui.

PERSPECTIVE 2025

Il songe à ne pas se représenter. Sa décision finale n'est pas encore prise.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Valorisant
- Passionnant
- Emballant

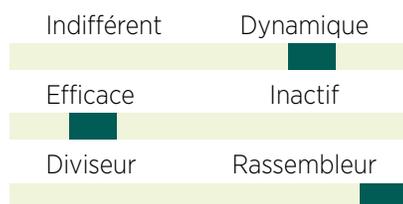
SES PRINCIPAUX PROJETS

- Qualité de l'eau potable
- Construction d'un garage municipal
- Saine gestion des actifs municipaux

JÉRÔME 51 ans

Maire, Bleue-la-Gaillarde
4 500 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Élu sans opposition à la mairie en 2021, il a d'abord été élu conseiller municipal en 2017. Il possède une formation en récréologie et une maîtrise en urbanisme. Avant de faire le saut en politique, il enseignait à la technique en aménagement du territoire au cégep. Reconnu pour son expertise, il était souvent appelé à conseiller des municipalités à ce sujet.



SON EMPLOI DU TEMPS

Maire à temps plein, il consacre plus de 50 heures par semaine à sa fonction. En plus des séances du conseil municipal qu'il préside, il est préfet suppléant au sein de sa MRC et aspire au poste de préfet en raison de son intérêt pour l'aménagement du territoire. Il siège à au moins cinq différents comités régionaux en plus de participer à près d'une dizaine d'activités par semaine dans sa municipalité.

PERSPECTIVE 2025

Il est bien décidé à se représenter à l'élection de 2025.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

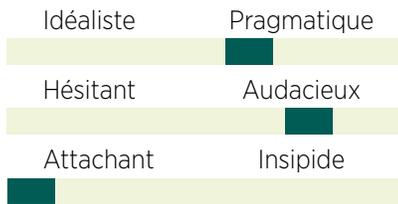
- Passionnant
- Gratifiant
- Captivant

SES PRINCIPAUX PROJETS

- Municipalité carboneutre
- Préservation du patrimoine
- Développement économique

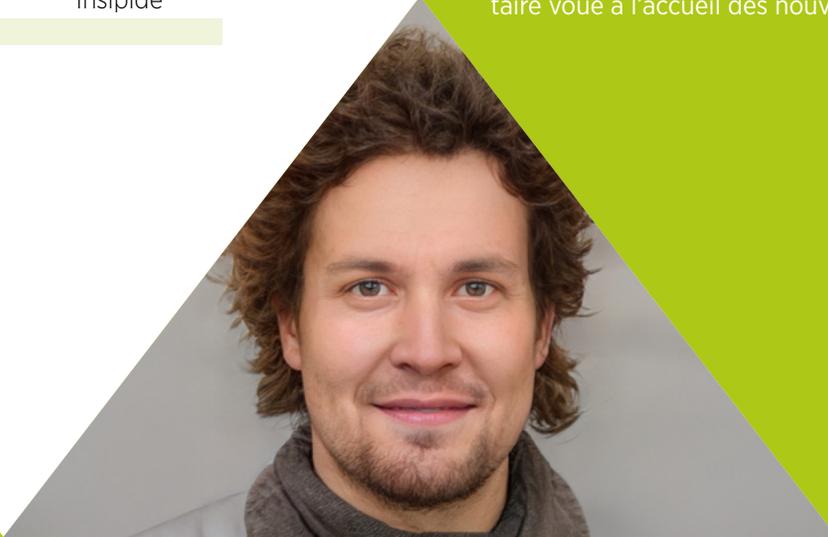
GUILLAUME 34 ans
Conseiller, Montcalm-sur-le-champs
1800 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Élu conseiller municipal en 2021, il est impliqué dans sa communauté depuis son adolescence. Les causes sociales lui tiennent particulièrement à cœur, que ce soit sur le plan environnemental ou dans la défense des droits de la personne. Citoyen ouvert sur le monde, il a fait des études en géographie et en sociologie. Il travaille au sein d'un organisme communautaire voué à l'accueil des nouveaux arrivant(e)s.



SON EMPLOI DU TEMPS

Il consacre en moyenne 10 heures par semaine à son poste de conseiller municipal. En plus de prendre part à la séance municipale une fois par mois, il siège à trois comités de travail et représente la ville de deux à trois fois par mois lors d'activités organisées par des groupes locaux.

PERSPECTIVE 2025

Il sera de nouveau candidat lors de la prochaine élection municipale de 2025.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Enrichissant
- Formateur
- Enthousiasmant

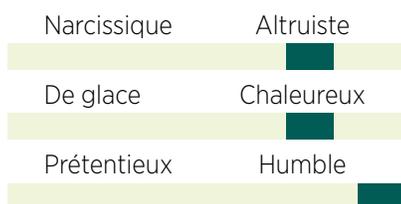
SES PRINCIPAUX PROJETS

- Régionalisation de l'immigration
- Valorisation des matières résiduelles
- Préservation des milieux humides

LUCAS 29 ans

Conseiller, Bellefeuille-les-Prés
3100 habitants

SES PRINCIPALES QUALITÉS PERSONNELLES



BIOGRAPHIE

Originaire des Caraïbes, sa famille a immigré au Québec alors qu'il n'avait que 2 ans. Dès son adolescence, ses talents de travailleur social se sont rapidement révélés. Il a toujours eu à cœur le bien-être de ses proches, mais aussi des individus, des familles et des groupes de sa collectivité. Élu conseiller municipal en 2021, il dirige la maison des jeunes tout en poursuivant des études à temps partiel à l'université en psychologie.



SON EMPLOI DU TEMPS

Il investit environ 12 heures par semaine à son travail de conseiller. Il prend part aux séances du conseil municipal une fois par mois et rencontre autour de cinq citoyen(ne)s par semaine pour les aider à trouver des solutions à leurs problèmes. Il représente régulièrement la municipalité lors d'activités publiques. Depuis son élection, il n'a jamais refusé une occasion d'être présent pour sa communauté.

PERSPECTIVE 2025

Il ne fait aucun doute qu'il sera de nouveau candidat à la prochaine élection. Il adore son poste et tentera de convaincre d'autres jeunes de s'engager comme lui.

LES QUALIFICATIFS UTILISÉS POUR DÉCRIRE SON MANDAT

- Captivant
- Gratifiant
- Motivant

SES PRINCIPAUX PROJETS

- Promotion de la migration des jeunes en région
- Agrandissement de la bibliothèque
- Dialogue entre les générations



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

1134, Grande Allée Ouest
Bureau RC 01
Québec (Québec) G1S 1E5

Téléphone : 418 651-3343
Sans frais : 1 866 951-3343
Télécopieur : 418 651-1127
fqm.ca