

État des lieux

Les grands enjeux pour les femmes au Bas-Saint-Laurent

Par :

**Table de concertation des groupes de femmes
du Bas-Saint-Laurent**



Québec 

Mars 2018

Table des matières

Éléments de contexte national.....	3
L'égalité pour les femmes du Québec.....	3
Description de la région.....	4
Éléments de contexte régional.....	5
L'égalité pour les femmes du Bas-Saint-Laurent.....	5
L'enjeu de la présence des femmes dans les lieux de pouvoir.....	6
Politique municipale.....	6
Bilan bas-laurentien des élections municipales 2017 (candidates et élues).....	7
Évolution du nombre de femmes élues au Bas-Saint-Laurent de 2005 à 2017.....	7
Les obstacles à la participation des femmes.....	8
Recommandations et conclusion.....	9

Éléments de contexte national

L'égalité pour les femmes du Québec

Au cours des dernières années, nous avons vu la disparition des directions régionales du Ministère de l'Éducation, la dissolution des Conférences régionales des élues et des Agences régionales de santé et services sociaux et l'abolition des antennes régionales du Conseil du statut de la femme.

Les impacts d'une telle déconstruction du tissu organisationnel régional se font toujours ressentir. Les instances auxquelles nous nous adressions régulièrement pour travailler en partenariat en matière d'égalité pour toutes les femmes n'existent tout simplement plus. Bien qu'une reconstruction soit présentement en cours, il ne faut surtout pas négliger le temps et l'énergie nécessaires au développement de nouveaux partenariats.

Nous maintenons nos inquiétudes quant au développement territorial qui se retrouve entre les mains des Municipalités régionales de comté, car cela équivaut, encore une fois, à écarter les femmes des décisions les concernant.

Les récentes élections au palier municipal nous permettent de constater que :

- Les conseils de MRC sont composés exclusivement de maires et de mairesses
- La proportion de mairesses au Québec est de 18.8%
- Sur 80 préfets de MRC au Québec seulement 3 sont des femmes.

Mais il n'y a pas que cette sous-représentation aberrante des femmes qui pose problème. Nous devons constater que les seuls organismes régionaux dont la mission est de travailler à l'égalité pour toutes les femmes en région et qui possèdent l'expertise nécessaires sont les Tables régionales de groupes de femmes soutenues par les quelques 400 groupes de femmes qu'elles représentent et le Réseau qui les concerte.

L'arrivée de nouveaux outils de décisions régionales (Fonds d'appui au rayonnement des régions (FARR), les dispositions inscrites dans le cadre de la loi 121 et la fragile entente spécifique en Jamésie est loin de garantir la même reconnaissance de l'enjeu de l'égalité pour toutes les femmes, comme c'était le cas jadis avec les CRÉ. Les ententes spécifiques n'existent plus, tout comme les budgets régionaux réservés à la condition féminine. Des pertes flagrantes pour toutes les femmes du Québec.

Nous constatons que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est douloureusement absente des choix mis en avant par les instances gouvernementales, occasionnant de graves reculs en terme d'égalité pour les femmes. Une telle analyse permettrait de déceler l'effet sur les femmes des diverses politiques et décisions budgétaires prônées par les différents gouvernements et d'en corriger les effets néfastes.

Nous déplorons qu'un grand nombre des décisions prises à ce jour portent atteinte à l'avancement concret de l'égalité et ajoutent des obstacles supplémentaires pour les femmes qui font face à des discriminations en raison de leur handicap, de leur origine ou de la couleur de leur peau.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes demeure réellement une des valeurs qui définit le Québec, il est encore temps de changer de cap : c'est l'appel pressant que les Tables régionales de groupes de femmes et leur Réseau lancent aux élu.es de tous les paliers politiques, local, régional, provincial et national.

Description de la région

Population : En 2016, la population totale de la région du Bas-Saint-Laurent se chiffrait à 99 885 femmes (50,6%) et 97 495 hommes (49,4%), pour un total de 197 380 personnes.

Territoire : Couvrant un territoire de 22 185 km, le Bas-St-Laurent compte 8 MRC et 114 municipalités.

Services : Une université à Rimouski, quatre Cégeps (Matane, Rimouski, Rivière-du-Loup, La Pocatière) et deux Centres d'études collégiales (Matapédia, Témiscouata-sur-le-lac). Un hôpital régional se trouve à Rimouski et dessert toute la région pour plusieurs services qui ne sont plus offerts dans les autres municipalités.

La région s'étend de la MRC du Kamouraska à l'ouest jusqu'à la MRC de La Matanie à l'est, en passant par les MRC de Rivière-du-Loup, des Basques, de Rimouski-Neigette et de La Mitis. 2 de ses 8 MRC sont situées dans l'arrière-pays,

Éléments de contexte régional

L'égalité pour les femmes du Bas-Saint-Laurent

Depuis la disparition de la *Conférence régionale des éluEs du Bas-Saint-Laurent* (CRÉ-BSL), de la direction régionale du Ministère de l'éducation et de la Commission jeunesse du BSL, ainsi que la mutation de l'Agence de santé et de services sociaux en un Centre Intégré de santé et services sociaux (CISSS-BSL), non seulement un partenariat efficace construit sur de longues années s'est trouvé démantelé, mais des lieux décisionnels où la parité était atteinte sont disparus. Pensons à la Commission jeunesse avec 50% de présence féminine en 2014 et 62% en 2011¹. Et que dire des huit Centres de santé et de services sociaux, tous paritaires et implantés dans les milieux locaux, disparus au profit du CISSS régional, aussi paritaire, mais ne représentant qu'une seule instance.

L'impact de ces événements a été très grand pour notre région. Prenons la *Conférence régionale des éluEs* qui comptait un siège condition féminine depuis sa mise en place en 2004. Cette instance a été remplacée par le Forum de concertation du Bas-Saint-Laurent qui n'a pas daigné conserver son siège condition féminine. C'est un impact important car cela indique que la condition féminine, donc l'égalité, n'est pas un enjeu pour les élus de la région. De plus les budgets de *l'Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la région du Bas-Saint-Laurent* provenaient à la fois du SCF, mais aussi de la CRÉ-BSL et étaient géré par des partenaires issus de différents milieux (santé-emploi-MAMOT-CRÉ-TCGFBSL). Et la CRÉ-BSL, quoique ne comptant que 25% de femmes dans ses rangs en 2014, en avait 60% dans le conseil exécutif.

En plus de ces grands changements, la représentation du Conseil du statut de la femme s'est faite de plus en plus rare dans notre région, jusqu'à sa disparition totale. Une autre voix en faveur de l'égalité s'est donc éteinte. Dans ce contexte, vous comprendrez que depuis 2015 il a été très difficile de faire avancer l'égalité dans notre région. La TCGFBSL a réussi à poursuivre de façon sporadique son travail auprès des femmes intéressées par la politique municipale, avec une travailleuse alternant période de travail et période de chômage.

Nous avons été heureuses de constater qu'il n'y a pas eu de recul au niveau de la présence des femmes au sein des conseils municipaux lors des dernières élections, même si la hausse a été minime.

¹ Conseil du statut de la femme, Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs, Bas-Saint-Laurent (01)

L'enjeu de la présence des femmes dans les lieux de pouvoir

Malgré que la société soit un peu plus consciente des effets néfastes des stéréotypes sexistes, on peut constater que la socialisation des filles est encore bien différente de celle des garçons. Chez les filles on a tendance à valoriser des qualités comme la générosité, l'entraide, la créativité, le sens des responsabilités, tandis que chez les garçons, on apprécie la détermination, l'esprit fonceur, le côté sportif et le leadership.

Voilà ce qui contribue au fait que les femmes ont développé une excellente capacité à travailler dans l'ombre, par les soins aux autres ou l'organisation du travail, tandis que bien de hommes sont à l'aise dans la lumière, l'action, le pouvoir.

De plus, les femmes ont peu de modèles pour les inspirer à occuper des fonctions publiques. Elles occupent des postes de responsabilité en communication, logistique, comme attachée politique, mais elles ont de la difficulté à faire un pas de plus vers un poste public, qui leur offre une visibilité et davantage de pouvoir.

Nous avons pu constater que l'implication des femmes suit souvent le parcours des enfants. Elles vont siéger au conseil d'administration de leur Centre de la petite enfance (CPE), puis dans un conseil d'établissement scolaire, ce qui pourra les amener vers un conseil d'administration d'organisme communautaire, tous des milieux où il y a davantage de femmes.

Lorsqu'elles sont sollicitées pour se lancer en politique active, elles manquent de confiance en elles pour s'affirmer face à des valeurs et des façons de faire qui ne leur correspondent pas toujours, et dans un milieu plutôt masculin.

D'ailleurs les ex-élues municipales nous disent qu'elles ont eu à s'adapter à un milieu qu'elles n'ont pas contribué à façonner. Elles ont eu accès à la scène publique et politique lorsque celle-ci était déjà mise en place et figée dans ses structures masculines.

Il faut donc tenir compte de la discrimination systémique vécue par les femmes en politique municipale en ce sens que la structure municipale actuelle, bien que neutre en apparence, favorise par ses pratiques une conception plus masculine du pouvoir.

Politique municipale

Malgré tout le travail fait par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL pour outiller les femmes, les former à la prise de parole en public, l'intervention stratégique, les rouages de la politique municipale, elles sont encore très hésitantes à plonger dans des lieux de pouvoir encore très masculin, et aussi à s'y maintenir.

Selon le *Portrait des québécoises en huit temps*, édition 2016, du Conseil du Statut de la Femme (CSF), les femmes occupent 17.3% des postes à la mairie et 32% des postes aux conseils municipaux.

Suite aux élections municipales de novembre 2017, avec l'arrivée impressionnante de Valérie Plante à la mairie de Montréal, l'imaginaire des québécois et québécoises s'est enflammé.

En effet, de nombreux articles ont parlé d'une remontée spectaculaire des femmes au sein des conseils municipaux. Dans un article du journal *Le Devoir* du 7 novembre 2017 titrée : « Pour la première fois, il y a plus d'élues que d'élus à Montréal », on peut lire : « Bien que les chiffres finaux du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT) ne soient pas encore disponibles, la tendance semble vouloir se confirmer dans tout le Québec ». Vraiment ? Et bien non, malgré quelques victoires significatives, le plafond de verre ne s'est pas encore effrité. Voyons d'un peu plus près ce qu'il en est dans le Bas-Saint-Laurent (BSL).

Bilan bas-laurentien des élections municipales 2017 (candidates et élues)

1063 personnes (hommes et femmes) se sont portées candidates au Bas-Saint-Laurent pour combler les 803 postes disponibles, ce qui signifie 1,32 candidature par poste. C'est très peu et ce nombre ne permet pas à la population d'exercer un véritable choix démocratique.

Parmi ces 1063 candidatures, on retrouve 333 femmes (31.3%) et 730 hommes (68.7%). Il est intéressant d'observer que le ratio hommes-femmes des candidatures est équivalent au ratio hommes-femmes des élu.e.s dans notre région.

Cela nous permet aussi de constater que les hommes sont au moins deux fois plus prompts que les femmes à briguer un poste de pouvoir au palier municipal.

En novembre 2017, la population du BSL a élu 252 femmes à des postes de préfètes (2), de mairesses (17), et de conseillères municipales (233). Sur les 252 femmes élues, 75% d'entre elles (167 femmes) ont été élues sans opposition, tandis que 25% (85 femmes) ont remporté leur poste suite à une campagne électorale.

Pour les 805 postes à pourvoir, il s'agit d'une présence des femmes de 31,3%. Mais qu'en est-il de l'évolution de la présence des femmes depuis les élections de 2005 ?

Évolution du nombre de femmes élues au Bas-Saint-Laurent de 2005 à 2017²

Année	Mairesses	%	Conseillères	%	Préfètes	%	Total femmes	%
2005	18/115	15,7	200/700	28,6	0/4 élue suffrage universel	0	218/815	26,7
2009	19/113	16,8	218/681	32	1/4 élue suffrage universel	25	238/798	29,8
2013	18/114	15,8	222/687	32,3	2/4 élues suffrage universel	50	242/805	30,1
2017	17/114	14,9	233/687	33,9	2/4 élues suffrage universel	50	252/805	31,3

² Toutes les données statistiques ont été répertoriées sur le site du directeur général des élections du Québec

À la lecture de ce tableau nous pouvons constater qu'il n'y a pas eu d'évolution de la présence féminine dans les mairies. Cependant, le nombre de conseillères municipales a augmenté d'un peu plus de 5% depuis 2005.

Nous avons pu constater au fil des ans qu'il y a toujours plus de nouvelles candidates, mais les élues ne sollicitent pas toujours un deuxième et encore moins un troisième mandat. Pour augmenter le nombre de femmes en politique municipale il faudrait qu'elles soient deux fois plus nombreuses à se porter candidates. Il nous apparaît également qu'il devrait y avoir plus de diversité parmi les femmes, ainsi que parmi les hommes.

Les obstacles à la participation des femmes

Pour tenter de comprendre cette si lente progression, nous avons parlé avec des élues et ex-élues des obstacles qu'elles ont rencontrés dans leur parcours politique.

Obstacles de nature structurelle³

« Parmi les principaux obstacles mentionnés, les jeunes élues et les ex-élues parlent principalement de la lourdeur du système municipal, de sa lenteur administrative dans la prise de décision. »

« La rigidité de la structure, les protocoles, les procédures et façons de faire du conseil apparaissent rébarbatifs et peu propices à la participation citoyenne. Les assemblées publiques attirent peu la population, sauf quand il y a des dossiers chauds [...] ou pour critiquer les décisions du conseil. »

« La rémunération des éluEs est un autre obstacle plusieurs fois mentionné, en particulier dans les petites municipalités ou, selon certaines, il y a autant de dossiers à traiter que dans les villes, mais moins de fonctionnaires pour faire le boulot. Les éluEs doivent donc assumer plus de tâches, avec une rémunération très inférieure aux grandes municipalités. Plusieurs voient d'ailleurs leur engagement politique comme du bénévolat. »

« Les femmes souhaiteraient des mesures de conciliation famille-travail, mais n'osent pas demander. »

Les motifs de démission⁴

« Les motifs évoqués [...] : raisons familiales, difficultés relationnelles, absences de mesures de soutien, conflits de valeurs, impuissance de changer les choses et d'incarner leurs valeurs et beaucoup de démotivation. On voit tout de suite que ces élues ont été désillusionnées par rapport à leurs attentes. La réalité s'est avérée trop différente ou exigeante par rapport à ce qu'elles jugeaient acceptable et satisfaisant. Que ce soit au niveau de la conciliation travail-famille-implication sociale ou du besoin de travailler en équipe dans une atmosphère harmonieuse et d'égal à égal. »

³ Tiré du document : Le maintien en poste des élues municipales, pages 3 et 4. TCGFBSL, sept. 2012

⁴ Tiré du document : *On s'est dit les vraies affaires* : synthèse des entretiens avec les ex-élues municipales du BSL, TCGFBSL, nov. 2015, p.2

Recommandations et conclusion

Les élues apprécient grandement les formations courtes et ciblées offertes par la TCGFBSL ou le MAMOT sur des aspects particuliers du monde municipal. Elles nous indiquent également l'importance des activités de réseautage entre femmes, et toutes les informations mises à leur disposition pendant les périodes électorales.

Stratégies visant les structures municipales :

- ✓ Offre d'ateliers de réflexion ou de forums ouverts au niveau régional, avec des élues municipales pour discuter des changements à apporter dans l'organisation municipale (salaire des élu.e.s, remboursement des dépenses, partage du travail, nombre de mandats limité, réalité des petites municipalités, etc.) pour acheminer des recommandations au MAMOT.
- ✓ Une série de webinaires sur des sujets d'intérêt commun, et avec l'échange d'expertise entre élues. Ce type d'activité pourrait être mixte pour permettre aux collègues masculins d'expérimenter d'autres formes de pouvoir. Exemple de sujets à proposer : Les formes de participation citoyenne (consultation populaire, forum ouvert, budget participatif), les mesures de conciliation famille/travail/engagement politique, le développement durable, la politique d'égalité entre les hommes et les femmes.
- ✓ Mise en place d'un code de conduite et d'une formule d'animation efficace et respectueuse qui permet à chaque personne de s'exprimer librement sans se sentir discriminée ou exclue. Une animation compétente permet d'encadrer les discussions et d'orienter les réflexions vers une prise de décision commune et l'importance de travailler en équipe.
- ✓ Mise en place de mesures de conciliation famille-travail-engagement politique pour faciliter la participation de toutes et de tous (ex. participation à distance).
- ✓ Comme les femmes occupent beaucoup moins d'espace médiatique, il est recommandé de faire des efforts pour partager l'espace médiatique entre tous les membres du conseil, par exemple en faisant la promotion des réalisations des comités.
- ✓ Partage des bonnes pratiques et des ressources entre municipalités afin de favoriser la collégialité.

En conclusion, il est essentiel de reconnaître que nous avons la responsabilité collective d'agir pour provoquer des changements de pratiques dans les instances municipales afin que ces lieux décisionnels soient plus accueillants pour les femmes. C'est la condition de base pour parvenir à une représentation paritaire, diversifiée et plus représentative de la pluralité de nos populations.