

Pour une gouvernance régionale équitable

Mémoire déposé dans le cadre du
Sommet social régional 2017

Récif 02

Table de concertation des
groupes de femmes
Saguenay-Lac-Saint-Jean

275, boulevard de Quen Nord
Alma (Québec) G8B 5N8
418 480-2828
1 855 RECIF02
audree.villeneuve@recif02.com
www.recif02.com

Présentation

Titre

Pour une gouvernance régionale équitable

Nom des auteures

Gisèle Dallaire et Audrey Villeneuve

Thème choisi

La gouvernance participative régionale

Brève description de notre organisation

Récif 02 - Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean est un réseau féministe d'échanges, de formation, d'information et d'action. Récif 02 agit politiquement, sans partisanerie, pour que les droits et les intérêts des femmes soient concrètement respectés dans des domaines comme la santé, le développement social et économique de notre région. Le mouvement régional des femmes travaille à ce que la réalité des femmes soit mieux connue, reconnue et prise en compte.

La mission de notre organisme est de créer une solidarité régionale en regroupant les femmes du Saguenay-Lac-St-Jean, pour assurer le droit des femmes dans une perspective d'autonomie et d'égalité.

Nous intervenons dans plusieurs sphères de la vie sociale, politique, économique et culturelle susceptibles d'influencer les conditions de vie des femmes de notre région. Nous établissons aussi différents partenariats afin de participer à la détermination des orientations pour que ce soit pris en compte la réalité et les besoins des femmes dans les priorités d'actions au niveau local et régional. Nous nous impliquons également dans les actions menées par l'ensemble des groupes de femmes du Québec ainsi que celles organisées par les groupes communautaires.

Audrey Villeneuve est la coordonnatrice de Récif 02 depuis 2008 et Gisèle Dallaire est agente de développement pour Récif 02 depuis 2009.

Visions et orientations de développement

Dans l'état de situation au Québec que vous présentez, vous mentionnez la disparition des regroupements favorisant l'implication des jeunes comme les Forums Jeunesse. Qu'en est-il de la situation des femmes tout aussi importante?

Les femmes du Québec ont vécu, au cours des dernières années, une érosion de leur représentation et de leur pouvoir aux différentes instances. Leur parole est peu entendue et leurs revendications frappent souvent un mur : celui de l'égalité présumée atteinte et de la discrimination systémique. Leur représentation à l'Assemblée nationale est en baisse, le nombre d'élues municipales augmente au compte-gouttes. Selon les statistiques recueillies par le Ministère des Affaires municipales et l'Organisation du territoire depuis 1980 et si rien n'est fait, la parité pourrait être atteinte dans quelque 65 ans. **La démocratie représentative est en crise.** La population vit une crise de confiance envers la démocratie représentative. Le taux de participation aux élections à tous les paliers ne cesse de diminuer. La représentativité des personnes élues est de plus en plus contestée. C'est particulièrement vrai dans le monde municipal, où 60 % des élus le sont par acclamation.

Le déficit démocratique des femmes en politique municipale québécoise est important. Au Québec, les femmes occupent 32 % des postes de conseillers municipaux et 17,3 % des postes de maires. Ce déficit est encore plus grand au Saguenay-Lac-Saint-Jean. En 2013, la région a fait élire 88 conseillères municipales (28,5 %) et 6 mairesses (12,2 %) au sein des 49 municipalités. De plus, six conseils municipaux sont exclusivement masculins. Une situation qui place la région dans les derniers rangs au Québec. Seule la MRC Maria-Chapdelaine procède à l'élection du préfet ou de la préfète par le suffrage universel.

Ce faible taux de présence féminine se reflète dans la composition des conseils de municipalités régionales de comté (MRC). Ainsi, parmi les postes de préfet ou de préfète dans les 87 MRC du Québec, on dénombre seulement 21,8 % de femmes, un chiffre que l'on doit réviser à la baisse lorsque l'on tient compte des 14 villes centres non incluses dans ces statistiques. Dans notre région, les 5 conseils des MRC sont très majoritairement composés d'hommes. À la suite des élections municipales de 2013, les femmes y détenaient 7 des 51 postes disponibles (soit 13,7 %). Une femme occupe un poste de préfète et elle est seulement la deuxième à le faire dans notre histoire.

Les récentes transformations des instances de pouvoir au plan régional et municipal ont fait mal. Les changements intervenus dans les structures régionales, notamment celles en développement local et régional, en santé et services sociaux et en éducation, ont eu pour effet de réduire l'influence des

femmes. Ils ont entraîné une diminution de la représentation des femmes au sein des différents lieux de pouvoir réduisant ainsi leur participation aux différents processus de prises de décisions les concernant.

Défis et actions de développement

Avec la planification de nouvelles instances ou structures de concertation, il serait essentiel de démontrer la volonté d'y inclure une représentation équitable d'hommes et de femmes. Ce n'est pas qu'une simple représentation numérique. Elle implique à la fois la participation des femmes et des hommes à la prise des décisions, au partage du pouvoir ainsi qu'à l'imputabilité. Cette participation doit être aussi multiple et se faire à tous les niveaux, que ce soit sur le plan économique, politique ou social. Cette démarche représente encore aujourd'hui un immense défi, car elle exige des changements majeurs de la part des individus et des organisations.

L'équité de représentation s'adresse à tous les partenaires qui œuvrent dans le développement régional ainsi qu'à toute autre organisation concernée par une réelle démocratie. Il s'agit de mettre en place les conditions favorisant la participation des femmes au développement de la région et de faciliter la prise en compte des enjeux reliés aux conditions de vie des femmes. C'est également un moyen permettant à la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant autant appel à la vision du développement des femmes qu'à celle des hommes.

Pour réaliser une démarche menant vers l'équité de représentation, il faut d'abord démontrer de l'ouverture sur l'équité. Il est essentiel de sensibiliser les dirigeants, les dirigeantes et les partenaires du milieu à l'avantage d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs structures de gouvernance pour obtenir leur adhésion. Afin de contrer les préjugés, on pourra présenter des modèles féminins et masculins. Pour que les femmes pensent plus spontanément à s'investir dans une instance, il faut les inviter à présenter leur candidature. L'équité de représentation n'est pas qu'une affaire de femmes, mais une affaire de société.

L'organisme doit par la suite démontrer sa volonté d'agir en s'exprimant clairement sur les moyens qu'il entend mettre en place afin de réaliser ce projet fondamental. Les résultats attendus se traduiront par des actions concrètes et des changements appréciables dans les façons de faire. Pour diversifier la composition des différentes instances, on pourrait envisager des coprésidences ou alterner les présidences hommes/femmes d'un mandat à l'autre ou d'un comité à l'autre. Afin d'enrayer les limites économiques à une implication, on pourrait établir une politique de remboursement des frais de garde d'enfants pour les parents de jeunes enfants. La volonté de l'instance à l'équité de représentation peut se concrétiser par des modifications aux statuts et règlements.

En bref, peu importe les sphères d'activité de l'organisme, les conditions de succès dans l'atteinte de l'équité reposent sur la volonté d'agir et le maintien de ses actions. L'atteinte de l'équité de représentation au sein des instances et lieux consultatifs de la région est un défi que toutes et tous nous pouvons réussir.

Pour bonifier la réflexion...

La société civile a été une précieuse alliée dans la région au cours des dernières années pour faire des avancées en matière d'équité de représentation hommes/femmes. L'obtention de l'équité au conseil exécutif de la Conférence régionale des élu·es en est un exemple. Après avoir sensibilisé les élu·es et les élu·es siégeant au conseil administration, ceux-ci ont émis une déclaration d'engagement proclamant entre autres leur volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation. Ils sont donc passés de la parole aux actes en élisant un nombre paritaire de femmes et d'hommes au conseil exécutif.

Lors du Sommet social régional, nous pourrions instaurer des pratiques qui pourraient servir de modèle en matière d'équité. Nous vous proposons donc de passer à l'action dès maintenant.

Voici quelques exemples d'initiatives intéressantes:

- Au sein des comités Programmation, Communication, Technique, Financement ou Ad hoc, on devrait s'assurer de nommer un homme et une femme pour la présidence de ses comités et dans les représentations à l'externe;
- S'assurer d'une coanimation mixte non stéréotypée;
- S'adresser aux hommes et aux femmes lorsque nous prenons la parole et dans les documents produits. En cela, l'usage de la rédaction épiciène serait à promouvoir.
- Tendre vers une zone paritaire lors de panel de discussion, dans le choix de nos animations, dans nos prises de notes;
- S'assurer d'une prise de parole équilibrée entre les femmes et les hommes en tout temps. Par exemple, opter pour la prise de parole d'une femme suivie de celle d'un homme en alternance;
- Offrir une halte-garderie lors du Sommet régional pour faciliter la participation des parents de jeunes enfants.

Une présence accrue des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs constitue un enjeu régional important. En s'en préoccupant au sein de l'organisation du Sommet social régional, vous démontrez votre leadership et vivez pleinement l'objectif de promotion de **développement humain, durable et équitable**.