Les femmes et le développement local et régional

Les femmes et le développement local et régional

au cœur des décisions

Au cœur des décisions

Québec

Table des matières

Préambule - Les femmes au cœur du développement local et régional 1

Le contexte historique 2
1960 – 1980 : État centralisateur
1980 – 2000 : État accompagnateur

Les nouveaux enjeux du développement local et régional 5
Des lieux de pouvoir

Mais les femmes dans tout ça ? 11
Figurantes, parties prenantes ou perdantes du développement local et régional
Développement local et régional : des enjeux fondamentaux pour les femmes

Les femmes plus actives que visibles 15
Les femmes agentes de développement
Les femmes dans les lieux de décision
Les instances locales
Les structures régionales

Pour une meilleure insertion des femmes dans les lieux décisionnels 22
Être reconnues comme partenaires
Établir des conditions partenariales viables
Obtenir une représentation significative

Conclusion 27

Liste des acronymes 28

La présente publication a été réalisée par le Conseil du statut de la femme, grâce à la contribution financière du ministère des Régions du Québec. La traduction et la reproduction totale ou partielle de cette publication sont autorisées, à la condition d'en mentionner la source.

Coordination :
Claire Minguy et Thérèse Mailloux

Rédaction :
Suzie Beaulieu

Révision linguistique :
Johanne Lepage

Suivi de rédaction et de production :
Nathalie Beaulieu et Louise Boissonneault

Conception graphique et mise en page :
Conception Graphique BCGD

Préambule - Les femmes au cœur du développement local et régional

Préambule - Les femmes au cœur du développement local et régional

Si vous ne vous occupez pas de politique, la politique, elle, s'occupera de vous!

Adage

Le raffermissement des structures locales et régionales donne lieu à de nouvelles formes de participation citoyenne. Ce redéploiement des lieux de décision offre aux femmes l'opportunité d'occuper la place qui leur revient dans la conduite du développement local et régional.

Le présent document, réalisé par le Conseil du statut de la femme, se veut un outil de compréhension des différents mécanismes de décision aux paliers local et régional devant permettre aux femmes de développer un regard critique face à ces nouvelles structures, étape nécessaire pour assurer leur participation effective à l'essor de leur milieu de vie.

Régionalisation, développement local, partenariat, restructuration des services. Ces termes ont modelé le paysage socioéconomique et politique du Québec, particulièrement au cours de la dernière décennie.

Parallèlement, les vingt-cinq dernières années ont été marquées par d'importants progrès pour les Québécoises sur le plan de leur autonomie économique et du respect de leur intégrité physique. Tout au long de ce parcours, les interventions du gouvernement du Québec ont été, à bien des égards, déterminantes, qu'elles se soient traduites par l'adoption de lois et de règlements ou par la détermination d'objectifs au sein de politiques sectorielles.

À l'heure de la transformation des structures et des politiques, au sens d'une plus grande prise en charge par les milieux, l'équité entre les femmes et les hommes doit demeurer au cœur des préoccupations de celles et ceux qui aspirent à un authentique développement.

Le contexte historique

Le contexte historique

Si le développement local et régional fait partie du paysage québécois depuis plusieurs années, il évolue considérablement suivant le contexte économique et le degré d'affirmation régionale.

Règle générale, on peut affirmer que le processus de régionalisation, au Québec, comporte deux grandes phases. La première est marquée par une intervention tous azimuts de l'État, à la faveur d'une économie florissante et d'une volonté d'intégrer chaque région dans la mise en chantier d'un Québec moderne selon les critères définis par le gouvernement central. La seconde, qui s'inscrit dans le courant de la mondialisation, se caractérise par une remise en question de l'État-providence et d'un raffermissement des structures locales et régionales, la tendance étant désormais à rendre davantage les acteurs régionaux mandataires du développement de leur territoire. Ces derniers revendiquent d'ailleurs plus d'autonomie en matière de développement régional.

1960 – 1980 : État centralisateur[1]

Au sortir de l'époque duplessiste, marquée par une faible intervention de l'État dans les affaires économiques et sociales, le Québec s'engage dans la « Révolution tranquille », une vaste entreprise de modernisation orchestrée par le gouvernement dans toutes les sphères d'activités : économie, santé, éducation, sécurité du revenu, etc. À la fois État-entrepreneur et État-providence, le gouvernement du Québec intervient du « haut vers le bas » afin de lutter contre les disparités régionales et planifier le développement de l'ensemble de son territoire. Cette « Révolution tranquille » se traduit, dans les régions, par le développement d'infrastructures (routes et autoroutes) ainsi que d'un système d'éducation (polyvalentes, cégeps, constituantes de l'Université du Québec) et de santé (construction d'hôpitaux et mise en place des CLSC) uniformisés, autant que faire se peut, afin de répondre aux exigences d'une économie moderne.

C'est dans cette optique qu'est mis en place, en 1968, l'Office de planification du Québec qui deviendra, l'année suivante, l'Office de planification et de développement du Québec (OPDQ).

On assiste également, durant cette période, à l'émergence, dans plusieurs régions du Québec, des conseils économiques régionaux (CER). Ceux-ci ont précédé la mise en place des conseils régionaux de développement (CRD), qui regroupent les actrices et acteurs régionaux sur lesquels s'appuie le gouvernement dans la planification du développement, et les conférences administratives régionales (CAR) réunissant les gestionnaires gouvernementaux des régions.

1980 - 2000 : État accompagnateur

L'onde de choc de la crise pétrolière, survenue en 1973, vient ébranler le système économique international. À l'instar des pays occidentaux qui sont happés par une vague de récession et doivent composer avec de nouvelles règles du jeu sur la scène économique internationale, le gouvernement du Québec s'engage sur la voie des restrictions budgétaires tout en sollicitant une participation accrue des régions dans l'élaboration et la mise en oeuvre des plans de développement. L'État entend désormais jouer le rôle d'« accompagnateur » dans le processus de développement des différents territoires qui composent le Québec.

Au cours de la décennie 1980, on assiste à la création des municipalités régionales de comté (MRC) (1981) et à la publication, par le gouvernement, d'un document de consultation intitulé *Le choix des régions*. Suit une série de quinze conférences socioéconomiques dans les différentes régions administratives. Ces sommets de

1 Morin, Richard, *La régionalisation au Québec*, Presses de IFDEC, mars 1998.

la concertation visent à permettre aux divers intervenants régionaux de se prononcer sur le développement de leur territoire. Parallèlement, le gouvernement procède (1987-1988) au remaniement de la carte des régions administratives dont le nombre passe de dix à seize.

La vague de réformes qui marque la décennie 1990 vient confirmer l'accroissement des responsabilités des autorités régionales puis locales. En 1991, la *Réforme du partage des responsabilités Québec-Municipalités* entraîne une augmentation des responsabilités municipales alors que la *Politique gouvernementale en matière de développement régional* précise que, dorénavant, le gouvernement accompagne le dynamisme des régions, tout en veillant à la cohérence du développement d'ensemble du Québec.

L'année suivante, la vague des réformes atteint le secteur de la santé. La mise sur pied des régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS), dont le conseil d'administration est constitué de représentantes et représentants du milieu, traduit une volonté de « replacer le citoyen et la citoyenne au centre du système » en accordant mieux les ressources disponibles aux besoins exprimés par la population mais à l'intérieur des objectifs nationaux déterminés dans la politique de santé et du bien-être.

C'est également en 1992 que le gouvernement adopte sa *Politique de développement de la main-d'œuvre* en vue de favoriser le développement économique du Québec et la compétitivité des entreprises et de hausser les compétences et la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre en ajustant les programmes de formation. Cette politique donne naissance aux sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre (bureaux de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre en région) qui remplacent notamment les commissions de formation professionnelle (CFP).

En 1997, le gouvernement confirme, dans sa *Politique de soutien au développement local et régional*, son intention de rapprocher l'action gouvernementale des citoyennes et citoyens, d'assurer une plus grande responsabilisation des communautés locales et régionales et d'accroître le partenariat État-régions pour assurer le développement global du Québec.[2]

Si le gouvernement réaffirme ses responsabilités dans la définition des grandes orientations et des politiques nationales ainsi que son rôle de régulateur, le conseil régional de développement (CRD) se voit confirmer, à nouveau, dans son rôle d'interlocuteur du gouvernement en région. À cet effet, il est chargé d'élaborer un plan stratégique

L'État entend désormais jouer le rôle d'« accompagnateur » dans le processus de développement des différents territoires qui composent le Québec.

L'État entend désormais jouer le rôle d'« accompagnateur » dans le processus de développement des différents territoires qui composent le Québec.

2 Secrétariat au développement des régions, *Politique de soutien au développement local et régional*, 1997.

de développement régional approuvé par le ministre des Régions et qui doit se traduire par une entente cadre liant les ministères concernés par la mise en œuvre des priorités régionales.

Dans le domaine de la main-d'œuvre, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) est remplacée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT). Composée de représentantes et de représentants des associations patronales et syndicales, des organismes communautaires, du milieu de l'enseignement ainsi que des ministères concernés, cette structure veille à ce que les services et les mesures d'emploi soient adaptés aux besoins de la région. Autre nouveauté, les centres locaux d'emploi (CLE) sont créés pour offrir tant les services de sécurité du revenu que les services publics d'emploi. Leurs interventions s'adressent tant aux employeurs, notamment pour l'offre d'emploi, qu'aux individus pour les services de placement, entre autres.

Enfin, la programmation, la gestion et l'exécution des services de première ligne sont confiées au « local », à savoir les municipalités, les municipalités régionales de comté (MRC) et, en matière d'économie et d'emploi, à une nouvelle structure, le centre local de développement (CLD).

Si vous ne vous occupez pas de politique, la politique, elle, s'occupera de vous!

Adage

Si vous ne vous occupez pas de politique, la politique, elle, s'occupera de vous!
Adage

Les nouveaux enjeux du développement local et régional

Les nouveaux enjeux du développement local et régional

Paradoxalement, malgré toutes les structures mises en place entre 1980 et 1995 pour relancer l'économie, le Conseil des affaires sociales dresse un bilan plutôt mitigé de l'évolution socio-économique du Québec. Il met en évidence le fossé qui se creuse tant entre les régions plus prospères et celles plus défavorisées qu'à l'intérieur des régions.[3]

Dès lors, une vision intersectorielle du développement se profile avec la *Politique de soutien au développement local et régional* qui confirme le repositionnement des responsabilités des CRD et définit le champ d'action des CLD.

À la lumière du constat d'écart entre zones en croissance et zones en désintégration, on s'attarde à définir les enjeux du développement non seulement à partir d'indicateurs économiques, mais en tenant compte de la dimension sociale et culturelle qui constitue les fondements même d'un développement intégré.

L'idée selon laquelle l'activité économique et commerciale, la vie culturelle et communautaire, le logement social, le transport en commun, les espaces verts, bref, tout ce qui contribue à l'essor qualitatif d'un milieu, interagissent pour conduire au développement, s'insère graduellement dans les mentalités et les modes de fonctionnement.

Le développement est désormais pensé en tenant compte des aspects suivants :

- la politique économique, dont l'économie sociale;
- le développement de la main-d'œuvre;
- l'agriculture;
- le tourisme;
- le transport;
- les secteurs des services et du commerce;
- la santé et les services sociaux;
- l'éducation;
- l'immigration;
- les services aux jeunes, aux populations âgées;
- les services de garde;
- la lutte à la pauvreté et à l'exclusion;
- les services des loisirs et de la culture (bibliothèques, musées, librairies, salles de spectacles, etc.);
- les industries culturelles (artistes, artisans, etc.);
- les valeurs qui renforcent le sentiment d'appartenance à un milieu et l'engagement dans la communauté.

Cette évolution de la notion du développement, qui repose sur une approche intersectorielle, c'est-à-dire à la fois multisectorielle et intégrée, en un mot, globale, rejoint la vision des femmes.

On s'attarde à définir les enjeux du développement non seulement à partir d'indicateurs économiques, mais en tenant compte de la dimension sociale et culturelle qui constitue les fondements même d'un développement intégré.

On s'attarde à définir les enjeux du développement non seulement à partir d'indicateurs économiques, mais en tenant compte de la dimension sociale et culturelle qui constitue les fondements même d'un développement intégré.

3 Le Conseil des affaires sociales publie trois rapports : *Deux Québec dans un* (1989) remet à l'ordre du jour la question des disparités régionales; *Agir ensemble* (1990) recommande de faire la lutte à la pauvreté; *Un Québec solidaire* (1992) propose un meilleur partage des responsabilités du développement entre l'État et les instances locales et régionales.

Des lieux de pouvoir (PALIER LOCAL)

Les municipalités

Structure

Le Québec compte, en 2000, 1 306 municipalités, dont près de 85 % ont moins de 5 000 habitants.[4]

Mode de désignation

Les municipalités sont administrées par des conseils municipaux formés de personnes élues au suffrage universel pour un mandat de quatre ans.

Mandat – champs d'intervention

Le régime municipal québécois offre une grande autonomie politique, administrative et financière aux municipalités. Outre les fonctions administratives générales (archives, expropriation, cour municipale, etc.), cette instance assure, entre autres :

- l'hygiène du milieu et l'environnement : approvisionnement en eau, égouts, collecte et élimination des déchets, salubrité des logements et des lieux publics, traitement des eaux usées, etc.;
- la protection des personnes et des biens : incendie, police, inondations, etc.;
- les activités culturelles et de loisirs : bibliothèques, parcs et terrains de jeux, musées;
- l'urbanisme et la mise en valeur du territoire : construction, démolition, zonage, promotion industrielle et commerciale, etc.;

Les champs d'intervention des municipalités n'ont cessé de s'élargir sous l'effet combiné des diverses réformes mises de l'avant durant les années 1990. Non seulement le gouvernement du Québec leur confie-t-il de nouvelles responsabilités, dont la voirie locale et le transport en commun, mais la mise en place de nouvelles structures régionales, qui implique une importante participation des élues municipales et des élus municipaux aux décisions.

Les municipalités régionales de comté

Structure

Au nombre de 96, les MRC sont des instances supramunicipales créées en 1981 pour faciliter la mise en commun des services.

Mode de désignation

Les MRC sont administrées par un conseil composé du maire ou de la mairesse de chaque municipalité membre. Le conseil élit un préfet ou une préfète qui devient chef du conseil. Le poids décisionnel des municipalités membres d'une MRC est déterminé en fonction de leur population.

Mandat – champs d'intervention

Dès leur création, les MRC se sont vu confier l'élaboration et l'adoption des schémas d'aménagement pour l'ensemble du territoire ainsi que la responsabilité d'établir des rôles d'évaluation foncière pour les immeubles situés dans leurs limites territoriales.

Pour les territoires ruraux, elles ont hérité des pouvoirs détenus par les corporations de comté, dont la gestion de cours d'eau et l'administration de certains services publics, comme la sécurité publique et la gestion des déchets.

Le conseil de la MRC, au nom des municipalités membres, signe conjointement avec le gouvernement l'entente annuelle de gestion avec le CLD et participe à son financement.

4 *Livre blanc sur la réorganisation municipale*, ministère des Affaires municipales et de la Métropole, avril 2000.

En outre, les MRC peuvent se voir confier, par des municipalités membres, la gestion de services municipaux tels ceux d'urbanisme, de sécurité-incendie, de loisirs, d'élimination des déchets ou de perception des taxes.

Les communautés urbaines

Structure

Regroupant au-delà d'une cinquantaine de municipalités et un peu plus du tiers de la population québécoise, les trois communautés urbaines que sont Montréal (CUM), Québec (CUQ) et Outaouais (CUO) englobent les municipalités locales parmi les plus urbanisées du territoire québécois. L'année de création de la CUM et de la CUQ est 1970, alors que celle de la CUO est 1991.

Mode de désignation

À l'instar des MRC, les conseils des communautés urbaines sont composés des maires et des mairesses des municipalités membres.

Chaque communauté urbaine possède ses propres mécanismes de nomination d'un président ou d'une présidente.

Mandat – champs d'intervention

Les trois communautés urbaines ont des compétences communes liées à : l'assainissement des eaux, l'évaluation foncière, la récupération et le recyclage des déchets, la confection de schémas d'aménagement en plus du transport en commun.

Chacune a aussi des responsabilités spécifiques :

- sécurité publique pour la communauté urbaine de Montréal (CUM);
- promotion touristique pour la communauté urbaine de Québec (CUQ);
- promotion touristique pour la communauté urbaine de l'Outaouais (CUO).

Les centres locaux de développement

Structure

Les CLD sont des organismes à but non lucratif financés conjointement par le gouvernement et les municipalités par l'entremise des municipalités régionales de comté (MRC) ou les communautés urbaines.

Le territoire d'implantation du CLD est la MRC ou son équivalent lorsqu'il n'y a pas de MRC.

Mode de désignation

Le conseil d'administration du CLD est constitué de membres représentatifs des milieux suivants, sans qu'aucun de ces milieux ne puisse être majoritaire :

- affaires (secteurs industriel, manufacturier, commercial);
- travailleurs (y compris les syndicats);
- municipal;
- agricole;
- coopératif;
- communautaire;
- institutionnel (santé, éducation).

Le député ou la députée de l'Assemblée nationale peut participer sans droit de vote. Les personnes suivantes sont également membres du conseil d'administration, mais sans y avoir droit de vote :

- le ou la responsable du centre local d'emploi (CLE);
- le sous-ministre adjoint ou la sous-ministre adjointe du ministère des Régions pour la région concernée;
- le directeur ou la directrice du CLD.

Mandat – champs d'intervention

La mission des CLD est de mobiliser l'ensemble des actrices et acteurs locaux en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur leur territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale.

Plus précisément, chaque centre local de développement :

- regroupe ou coordonne les différents services d'aide à l'entrepreneuriat et assure le financement de ces services;
- élabore un plan d'action local pour l'économie et l'emploi et veille à sa réalisation;
- élabore, en tenant compte des orientations, stratégies et objectifs nationaux et régionaux, une stratégie en matière de développement de l'entrepreneuriat, y compris l'économie sociale;
- agit en tant que comité consultatif auprès du centre local d'emploi (CLE) de son territoire;
- exécute, sur autorisation du ministre ou de la ministre, tout autre mandat provenant des ministères et organismes gouvernementaux concernés par le développement local.

Les commissions scolaires

Structure

Avec la restructuration entrée en vigueur en 1998, le nombre des commissions scolaires est passé de 158 à 72, dont 61 francophones. Leur assise territoriale s'est également rapprochée de celle des MRC.[5]

Mode de désignation

Au poste de commissaire scolaire, les personnes sont élues directement au suffrage universel, pour un mandat de quatre ans.

Les commissaires élisent un président ou une présidente.

Mandat – champs d'intervention

Instance locale intermédiaire entre les écoles et le ministère de l'Éducation, la commission scolaire :

- planifie, évalue et soutient l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire et secondaire public, tant pour la formation générale que pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes;
- offre des services aux entreprises, des activités de formation de la main-d'œuvre;
- organise le transport scolaire et les services de garde dans les écoles.

Des lieux de pouvoir (PALIER RÉGIONAL)

Les conseils régionaux de développement (CRD) ou conseils régionaux de concertation et de développement (CRCD)

Structure

Créés en 1968, les CRD se sont vu confier un rôle accru dans l'orchestration de l'ensemble des activités visant le développement du territoire régional à la suite de l'adoption, en 1997, de la Loi créant le ministère des Régions.[6]

Mode de désignation

Les membres du conseil d'administration des conseils régionaux sont issus des collèges électoraux suivants :

- personnes élues aux conseils municipaux et conseils de bande;
- organismes sectoriels : 16 secteurs, par exemple affaires, agriculture, culture, forêts, économie sociale, etc.;

5 Source : *Pacte 2000 : rapport de la commission nationale sur les finances et la fiscalité locale*, Gouvernement du Québec, 1999.
6 Ministère des Régions, 1998.

- organismes dispensateurs de services dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi et de la santé;
- secteur communautaire et clientèles spécifiques : femmes, aînés, jeunes, communautés culturelles, autochtones;
- députation;
- organismes de travailleuses et de travailleurs, essentiellement les syndicats;
- autres.

À l'exception de la députation qui siège d'office, les personnes membres sont proposées par les groupes dont elles sont issues.

La durée de leur mandat varie d'un conseil régional à l'autre, chacun étant une corporation dûment constituée qui dispose de ses propres règlements généraux.

Mandat – champs d'intervention

Les CRD ont pour responsabilités de :

- définir avec leurs partenaires du milieu les axes prioritaires du développement autant économique que social ou culturel de la région. Il s'agit du plan stratégique résultant d'une consultation régionale et approuvé par le ministre des Régions;
- convenir d'une entente cadre d'une durée de cinq ans avec le gouvernement et gérer le Fonds régional de développement attribué par le ministre pour la réalisation du plan;
- chaque année, déterminer les projets de développement de la région en regard du plan stratégique.

Bien sûr, les plans stratégiques régionaux doivent s'harmoniser avec les grandes politiques gouvernementales nationales.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Structure

Créés en décembre 1997, les CRPMT relèvent du ministère de la Solidarité sociale.

Mode de désignation

Les CRPMT sont formés de :

- six (6) représentantes ou représentants de la main-d'œuvre (par exemple, les syndicats);
- six (6) représentantes ou représentants des entreprises;
- deux (2) représentantes ou représentants d'organismes communautaires;

Les CRD se sont vu confier un rôle accru dans l'orchestration de l'ensemble des activités visant le développement du territoire.

- quatre (4) représentantes ou représentants de la formation, dont une personne provenant des commissions scolaires, du réseau collégial et de la CEQ;
- des personnes sans droit de vote représentant le ministère des Régions ou le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, du ministère de l'Éducation, du ministère de l'Industrie et du Commerce et la direction régionale d'Emploi-Québec.

Les membres du conseil régional élisent un président ou une présidente.

Mandat – champs d'intervention

Le rôle des conseils régionaux des partenaires du marché du travail est de définir l'ensemble des problèmes reliés au marché du travail et d'identifier des stratégies et des objectifs régionaux. Pour ce faire, ils doivent :

- produire les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi en incorporant les éléments pertinents des plans locaux;
- identifier les dossiers susceptibles de faire l'objet d'ententes spécifiques avec les conseils régionaux de développement (CRD);
- adapter aux réalités de la région les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi.

Les régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS)

Structure

Créées en avril 1992, dans le cadre du processus de régionalisation mis en place par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Chaque région administrative, sauf la région Centre du Québec, créée en 1997, a sa régie régionale.

Mode de désignation

Le conseil d'administration de la régie régionale est composé des personnes suivantes :

- six (6) personnes élues par les établissements;
- quatre (4) personnes élues par les organismes communautaires de la région désignés par la régie régionale;
- quatre (4) personnes élues par les municipalités régionales de comté dont le territoire est compris dans la région;
- deux (2) personnes élues par les établissements publics d'enseignement ayant leur siège dans la région;
- trois (3) personnes élues par les organismes de la région que la régie régionale désigne comme étant les plus représentatifs des groupes socio-économiques et par les organismes et les associations dont les activités sont reliées au domaine de la santé et des services sociaux et que la régie régionale désigne;
- trois (3) personnes nommées par cooptation;
- la présidence de la commission médicale régionale;
- la direction générale de la régie régionale.

Leur mandat est d'une durée de trois ans.

Mandat – champs d'intervention

Les régies régionales ont principalement pour responsabilités de :

- définir les priorités en santé et services sociaux du territoire en accord avec la réalité régionale mais aussi selon les objectifs de la politique de santé et du bien-être et autres orientations du ministère de la Santé et des Services sociaux;
- organiser les services (plan régional d'organisation des services – PROS) et évaluer leur efficacité;
- allouer des budgets aux établissements et aux organismes communautaires et évaluer leur utilisation;
- coordonner l'action des intervenantes et intervenants en santé et en services sociaux et favoriser leur collaboration avec d'autres partenaires.

Mais les femmes dans tout ça?

Mais les femmes dans tout ça?

Les femmes peuvent tirer parti des nombreux changements politiques et structurels survenus au cours des dernières années. La multiplication des lieux de pouvoir et le rapprochement des structures des milieux de vie peuvent constituer pour elles une formidable occasion de faire valoir leur conception du développement et être reconnues comme des interlocutrices crédibles sur la scène locale et régionale.

La conjoncture est d'autant favorable pour les femmes qu'on note une ouverture progressive des lieux de pouvoir à une approche « globale » du développement local et régional. Celle-ci pourrait s'accorder avec la vision des femmes et leur permettre de promouvoir leur savoir-faire qui transparaît dans les groupes ou les entreprises qu'elles ont mises sur pied.

En effet, les organisations implantées par les femmes se distinguent souvent par leur ancrage dans le milieu et leur approche originale qui lie développement économique, intégration sociale et identité culturelle. Possédant, en outre, une solide expertise de la vie quotidienne, les femmes se trouvent bien placées pour interroger la finalité du développement.

Par contre, loin de s'éclipser du nouveau paysage du développement local et régional, le gouvernement central conserve un pouvoir d'orientation que les femmes ne sauraient négliger. Certains gains du mouvement des femmes ont d'ailleurs été obtenus grâce aux interventions du gouvernement central qui ont eu un impact sur les structures locales. Il n'en demeure pas moins que, parallèlement, les femmes doivent faire entendre leurs voix au sein des instances locales et régionales, lesquelles jouent désormais un rôle de premier plan dans le choix des priorités d'action pour leur territoire et dans l'attribution des ressources pour les réaliser.

Le déplacement des lieux de décision commande donc un redéploiement du mouvement des femmes qui n'est pas sans difficultés. L'énergie étant la principale richesse des groupes de femmes, il faut choisir judicieusement où et comment l'investir.

Plus largement, toutes les femmes sont concernées par le développement régional ou local en tant qu'utilisatrices de services, contributrices au développement ou décideuses. Pour parvenir à se tailler une place dans cette mouvance locale et régionale, les femmes doivent apprendre à en maîtriser les rouages, à faire l'apprentissage d'un processus qui leur est moins familier, à construire une communauté d'intérêts avec des groupes ou

L'énergie étant la principale richesse des groupes de femmes, il faut choisir judicieusement où et comment l'investir.

L'énergie étant la principale richesse des groupes de femmes, il faut choisir judicieusement où et comment l'investir.

des individus différents, bref à se percevoir et s'imposer comme des interlocutrices essentielles du développement local et régional. Pour ce faire, les institutions concernées doivent mettre en place les conditions nécessaires afin que les femmes soient traitées comme de véritables partenaires.

Figurantes, parties prenantes ou perdantes du développement local et régional?

Les femmes sont en droit de s'interroger sur la place qui leur est réservée sur la scène locale et régionale.

D'aucunes craignent d'être confinées au rôle de figurantes dans ce nouveau partage des responsabilités et la réorganisation des services. Certaines y voient au contraire une occasion d'imprimer une vision multidimensionnelle du développement qui intègre à la fois des aspects économiques mais aussi des valeurs humaines reliées à la qualité de la vie.

D'autres perçoivent la régionalisation comme une menace au maintien et à l'avancement des droits des femmes, généralement inscrits à l'intérieur de politiques et de normes nationales.

Finalement, plusieurs s'inquiètent que le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes soit évacué avec le transfert des pouvoirs vers les instances locales et régionales. Elles appréhendent non seulement la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes mais l'accentuation des disparités régionales en matière de condition féminine.

Ces scénarios soulèvent des questions importantes pour les femmes. Y a-t-il lieu d'envisager le développement local et régional avec optimisme ou d'y déceler des risques importants? L'investissement des femmes rapporte-t-il des dividendes significatifs pour elles et pour l'ensemble de la communauté?

Entre le « déficit démocratique » appréhendé par certaines face au transfert des responsabilités vers les collectivités et le souhait formulé par d'autres de pouvoir bénéficier d'une « majoration » de leur représentativité dans les instances du développement local et régional, il y a tout un territoire à conquérir par les femmes. D'ailleurs, le gouvernement du Québec, reconnaissant le retard historique de l'insertion des femmes dans les lieux de pouvoir, consacre des ressources de nature à favoriser l'égalité des femmes et des hommes sur les plans régional et local.

Il y a tout un territoire à conquérir par les femmes.

Il y a tout un territoire à conquérir par les femmes.

Ainsi, depuis l'automne 1976, le Conseil du statut de la femme s'est constitué un réseau de onze (11) bureaux régionaux répartis sur le territoire, qui lui permet d'informer et de soutenir les femmes dans leur propre milieu de vie, ce qui facilite la reconnaissance de leurs véritables intérêts. À cet effet, le Conseil a publié de nombreux documents sur la participation des femmes au développement local et régional ainsi que des portraits socioéconomiques des citoyennes de chacune des régions. Plus récemment, avec l'élargissement des pouvoirs aux instances locales et régionales, le CSF se penche sur les conditions de vie des femmes sur les territoires régionaux et locaux et formule des recommandations à ces instances pour qu'on prenne en considération l'analyse différenciée selon le sexe, laquelle permet de tenir compte de toutes les personnes, dans tous leurs rôles et dans toutes les dimensions de la vie de leur milieu.

Le souci du gouvernement du Québec de favoriser une participation significative des femmes aux paliers local et régional s'est aussi traduit, en 1997, par l'ajout d'une cinquième orientation à la politique en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*. Fruit d'une tournée de consultation effectuée en 1996 auprès de trois acteurs clés du développement des régions (conseils régionaux de développement, conférences administratives régionales et tables régionales de concertation des groupes de femmes) et à laquelle étaient associés le Secrétariat à la condition féminine, le Secrétariat au développement des régions et le Conseil du statut de la femme, cette orientation comporte deux axes : la représentation équitable des femmes au sein des instances locales et régionales et la prise en compte des intérêts et des réalités des femmes par ces mêmes instances.

En tant que mandataire du dossier, le Secrétariat à la condition féminine veille à ce que la cinquième orientation puisse se concrétiser dans les régions. En ce sens, il s'est assuré de la collaboration du ministère des Régions ainsi que du ministère des Affaires municipales et de la Métropole pour faire connaître, aux principaux partenaires du développement local et régional, la cinquième orientation et les inciter à participer à sa réalisation. Ainsi, dans chacune des dix-sept régions, une personne responsable du dossier de la condition féminine a été nommée par l'un ou l'autre de ces ministères sous l'autorité du sous-ministre qui en porte la responsabilité ultime. Les personnes désignées font partie d'un réseau soutenu et coordonné conjointement par le Secrétariat à la condition féminine et le ministère des Régions.[7] Le ministère des Régions a également produit, à l'intention des CRD, un guide sur la place des femmes dans le développement des régions.

D'autre part, pour soutenir la participation des femmes dans les lieux de décision régionaux et locaux, le gouvernement lançait, en 1999, son programme quinquennal « À égalité pour décider », à l'intention des organismes à but non lucratif dont les activités contribuent à la promotion et à la défense des droits des femmes.

Développement local et régional : des enjeux fondamentaux pour les femmes

La politique de soutien au développement local et régional pose tout un défi pour les femmes. Elles doivent s'assurer que les grands objectifs nationaux se reflètent dans les planifications et les ententes régionales ou locales et qu'on veille à y consacrer les moyens de leur réussite. Sinon, on risque de sacrifier le mieux-être de l'ensemble de la population, et particulièrement celui des femmes, à l'autel d'une croissance essentiellement économique.

À titre d'exemple, si, dans une région, on ne juge pas prioritaire de financer le maintien à

7 Ministère des Régions, *La place des femmes dans le développement des régions, 5e orientation de la Politique en matière de condition féminine : Guide à l'intention des CRD*, 1998.

domicile des personnes âgées et qu'on décide plutôt de retourner cette responsabilité aux « familles », qu'adviendra-t-il de la participation des femmes au marché du travail et de leur autonomie économique?

Si, d'autre part, on met en œuvre des programmes de formation professionnelle essentiellement en fonction des besoins des entreprises à technologie de pointe sans prévoir d'incitatifs pour les femmes alors que celles-ci ont davantage tendance à privilégier des options scolaires menant au travail de bureau ou aux soins auprès des personnes, ne compromet-on pas leur accès à l'emploi?

La question du transport en commun illustre également l'importance de prendre en compte la réalité des femmes pour éviter d'introduire involontairement des biais discriminatoires dans les choix de développement local et régional. Il est bien connu que, pour des raisons économiques et culturelles, les femmes utilisent moins la voiture que les hommes pour leurs déplacements. Or, dans une région où le transport en commun est réduit à sa plus simple expression et ne fait pas partie des priorités régionales, comment peut-on présumer que les femmes sauront surmonter cet obstacle et participer pleinement à la vie économique et sociale de leur milieu?

Parmi les outils permettant d'évaluer, en amont, l'effet des politiques de développement sur les conditions de vie des femmes, l'analyse différenciée selon le sexe constitue un outil à privilégier. Cette approche offre la possibilité de discerner de façon préventive, au cours de la conception et l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre initiative, les effets distincts que pourra avoir son adoption sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socioéconomiques différentes qui les caractérisent.

Le défi pour les femmes est donc de s'imposer comme partie prenante du développement local et régional. Qu'elles soient actives ou non sur le marché du travail, les femmes contribuent déjà largement au développement de la région par les soins prodigués aux personnes – sanitaires, sociaux ou éducatifs, rémunérés ou non, toutes les interventions contribuant à la qualité de vie – notamment les activités culturelles et les actions communautaires – essentielles à l'enracinement des personnes et même, plus fondamentalement, l'engagement de donner la vie.[8] Les femmes ont un rôle important à jouer pour que ces ingrédients essentiels à un développement global soient aussi considérés à leur juste valeur au sein des instances locales et régionales.

Le défi pour les femmes est de s'imposer comme partie prenante du développement local et régional.

Le défi pour les femmes est de s'imposer comme partie prenante du développement local et régional.

8 Conseil du statut de la femme, *Les conditions de vie des femmes et le développement local et régional dans l'Outaouais*, op. cit.

Les femmes plus actives que visibles

Les femmes plus actives que visibles

Parler de la présence des femmes dans le développement local et régional, c'est présenter autant leur apport dans la communauté que leur participation aux lieux de décision. On a ainsi une idée plus juste de leur présence réelle pour mieux saisir l'écart entre leur contribution et sa reconnaissance dans les lieux de pouvoir.

Les femmes agentes de développement

En l'an 2000, les femmes représentent la moitié de la population du Québec. Les statistiques de 1997 indiquent que les femmes représentent 45 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, comparativement à 31 % en 1967.[9]

En dix ans (1987 à 1997), le taux d'augmentation du nombre de femmes entrepreneures, au Québec, a été trois fois et demie plus élevé que celui des hommes. Du quart qu'elle était en 1987, la part des femmes entrepreneures est passée au tiers (32,2 %) en 1997.[10]

Bien sûr, dans la plupart des cas, il s'agit de micro-entreprises qui n'en sont pas moins essentielles au développement local. De façon générale, ces projets rencontrent des objectifs plus larges que strictement économiques et constituent un apport d'autant plus important pour le milieu. En effet, à des degrés divers, ces entreprises peuvent :

- créer de l'emploi;
- garder le capital dans la localité;
- fournir un service ou un produit important dans un créneau en demande;
- assurer une gestion saine de l'environnement et un développement durable des ressources locales.

En matière de développement social, les femmes ont une contribution majeure, tant sur le plan institutionnel que communautaire, et aussi bien par leurs interventions professionnelles que privées. On connaît l'indispensable présence des femmes dans le domaine des services et des soins aux personnes, sanitaires, sociaux ou éducatifs. Par contre, trop souvent, dans les analyses économiques classiques, on occulte des activités reproductives au développement de la région comme si seules les activités productives comptaient. Pourtant, les unes et les autres sont intrinsèquement liées. En effet, les gestes du domaine dit privé – donner la vie, nourrir, soigner, éduquer, nettoyer – ne sont-ils pas essentiels au maintien et au renouvellement de la vie en région? Et cette part du travail des femmes ne s'accroît-elle pas sous l'effet du virage ambulatoire et de la réduction des services publics?

Parler de la présence des femmes dans le développement local et régional, c'est présenter autant leur apport dans la communauté que leur participation aux lieux de décision.

Parler de la présence des femmes dans le développement local et régional, c'est présenter autant leur apport dans la communauté que leur participation aux lieux de décision.

9 Ministère des Régions, *La place des femmes dans le développement des régions, 5e orientation de la Politique en matière de condition féminine : Guide à l'intention des CRD*, 1998.
10 Ratté, Sylvie, *Femmes entrepreneures au Québec : qu'en est-il?*, FCEI, mars 1999.

Qu'elles soient actives ou pas sur le marché du travail rémunéré, les femmes accomplissent plus que leur part de ces nombreuses tâches, parentales ou domestiques, essentielles à la vie et même à la survie de la collectivité. Selon le dernier recensement de Statistique Canada (1996) qui, pour la première fois, incluait des questions sur les activités non rémunérées accomplies à la maison, au Québec, 93,7 % des femmes contre 83,3 % des hommes ont déclaré avoir consacré du temps aux travaux ménagers ou à l'entretien de la maison durant la semaine précédant l'enquête. Parmi les femmes, 50,4 % disent avoir prodigué des soins aux enfants alors que ce pourcentage atteint 40,5 % chez les hommes. Enfin, 19,9 % des femmes, comparé à 13,1 % des hommes, ont rapporté fournir des soins à des personnes âgées. La comptabilisation du nombre d'heures consacrées par les unes et les autres à ces activités distingue de façon encore plus marquante la part des femmes et des hommes. En effet, les répondantes sont trois fois plus nombreuses que les répondants (17,8 % c. 5,3 %) à indiquer avoir consacré 30 heures ou plus aux travaux ménagers ou à l'entretien de la maison.

Enfin, on ne peut manquer de rappeler la part considérable de travail bénévole accompli par les femmes actives dans les organisations communautaires et populaires.

Devant l'importante contribution des femmes à la vie économique et sociale, leur sous-représentation politique est questionnable.[11]

Les femmes dans les lieux de décision

Le portrait actuel de la place des femmes dans les lieux de décision démontre que, malgré certains progrès, la démocratie est loin de s'exercer pleinement à l'échelle locale et régionale.

Les instances locales

Conseils municipaux

Il semble que le train de réformes ayant conduit à une plus grande prise en charge par les acteurs locaux et régionaux de leur développement, ait laissé bon nombre de femmes sur le quai si on suit l'évolution du nombre de mairesses et de conseillères dans les municipalités du Québec. Les femmes constituent 10,4 % des maires (138 sur 1 331) et 23,1 % des conseillers (1 896 sur 8 217) en 1999 alors que ces taux étaient de 7,4 % et 18,3 % en 1991. Il s'agit d'une avancée qu'on peut qualifier de timide si on considère l'importance des conseils municipaux sur l'échiquier local et régional.[12]

Qu'elles soient actives ou pas sur le marché du travail rémunéré, les femmes accomplissent plus que leur part de ces nombreuses tâches, parentales ou domestiques, essentielles à la vie.

Qu'elles soient actives ou pas sur le marché du travail rémunéré, les femmes accomplissent plus que leur part de ces nombreuses tâches, parentales ou domestiques, essentielles à la vie.

Les femmes constituent **10,4 %** des maires et **23,1 %** des conseillers.

10 %

23 %

11 Conseil du statut de la femme, *Les conditions de vie des femmes et le développement local et régional dans l'Outaouais*, op. cit.
12 Source : ministère des Affaires municipales et de la Métropole, tableaux statistiques.

La place des femmes dans les instances municipales s'apparente aux taux de représentation féminine constatés aux paliers provincial et fédéral. L'Assemblée nationale compte 29 femmes sur un total de 125 parlementaires (23 %). À la Chambre des communes, la représentation féminine est de 20 %. Elle atteint 22 % si on ne tient compte que des députées fédérales élues au Québec.

Le Nord-du-Québec arrive en tête des dix-sept régions pour son taux de représentation féminine à la mairie (20 %) et au poste de conseiller (42,3 %). La région de Laval occupe le dernier rang à ce chapitre puisque c'est un homme qui est à la tête de la mairie et que les femmes conseillères sont au nombre de trois sur un total de vingt et un conseillers (14,3 %). D'ailleurs, hormis la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, qui compte 6,9 % de mairesses, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à occuper cette fonction en dehors des territoires des grands centres urbains que sont Montréal, Québec et l'Outaouais.

La sous-représentation des femmes au palier municipal est lourde de conséquences puisqu'une part des sièges dans plusieurs autres instances locales (CLD, MRC) et régionales (CRD, RRSSS) est réservée aux élues et aux élus municipaux. La faible proportion des femmes sur la scène municipale entrave donc leur accès à des lieux de décisions stratégiques.

Municipalités régionales de comté

Selon les données disponibles en mai 2000[13], on ne compte que neuf femmes préfètes sur un total de 96 municipalités régionales de comté, ce qui représente un pourcentage de 9,4 %. Les préfètes se concentrent dans six des dix-sept régions du Québec. La proportion de femmes préfètes est la plus forte dans la région de Lanaudière (33,3 %). Suivent les régions de l'Outaouais (25 %), de la Montérégie (20 %), de la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (16,7 %), de l'Estrie (14,3 %) et du Bas-Saint-Laurent (12,5 %).

On ne compte que **neuf** femmes préfètes sur un total de **96** MRC.

Commissions scolaires

À la suite des élections de 1998, les femmes représentent 48 % des commissaires d'école comparativement à 43,1 %, en 1990. Leur progression est encore plus importante à la présidence des commissions scolaires puisque leur taux de représentation y est passé de 29,1 %, en 1990, à 45 %, en 1998.[14]

Les femmes représentent **48 %** des commissaires d'école.

13 Données fournies par la Fédération québécoise des municipalités.
14 Les données fournies par la Fédération des commissions scolaires ne s'appliquent que pour les 61 commissions scolaires francophones.

Établissements de santé et de services sociaux[15]

Selon les données fournies par le ministère de la Santé et des Services sociaux, les femmes occupent en moyenne 41 % des postes dans les conseils d'administration des établissements en 1998. Il s'agit d'un léger recul puisque le taux était de 42,5 %, en 1992.

Essentiellement, cette perte est attribuable au recul dans les centres locaux de services communautaires (CLSC) où les femmes occupaient 51 % des sièges, en 1992, contre 47,4 %, en 1998. Par contre, dans les centres hospitaliers, le taux est demeuré sensiblement le même (34 % c. 35,5 %).

La répartition des femmes et des hommes siégeant aux conseils d'administration des établissements, selon le collège électoral, indique, en outre, que celles-ci sont majoritaires parmi les représentantes et représentants du personnel des établissements (57 %), du comité des usagères et des usagers (51,9 %) et des résidentes et résidents en médecine (50,3 %). Le taux de féminité demeure particulièrement faible dans trois collèges électoraux, à savoir université – enseignement (15,4 %), directrice générale ou directeur général (18,2 %) et personne morale – corporation (24,6 %).

Centres locaux de développement[16]

On peut difficilement, compte tenu de leur constitution récente, mesurer l'évolution de la présence des femmes au sein des centres locaux de développement. Signalons tout de même qu'en date de janvier 2000, les femmes représentaient le quart (25,3 %) des membres votants des conseils d'administration de l'ensemble des CLD du Québec (567 femmes sur 2 235 membres votants).

La proportion féminine au sein des conseils d'administration des CLD varie d'une région à l'autre. C'est en Abitibi-Témiscamingue qu'elle est la plus forte (37,8 %) alors que la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine ferme le rang avec un mince taux de représentation de 18,8 %.

La parité homme-femme au chapitre du nombre de membres votants est encore loin d'être acquise dans la plupart des CLD. Seule la CDEC Rosemont/Petite-Patrie, située dans l'Île de Montréal, affiche un taux de représentation féminine supérieur à 50 %, soit 53,8 %.

Par ailleurs, dix-sept CLD (14 %) sont présidés par une femme. De plus, onze (12,5 %) des 88 CLD pour lesquels les données sont disponibles

Les femmes occupent en moyenne **41 %** des postes dans les conseils d'administration des établissements de santé et de services sociaux.

Les femmes représentaient le quart (**25,3 %**) des membres votants des conseils d'administration de l'ensemble des CLD.

15 Ministère de la Santé et des Services sociaux.
16 Données fournies par le ministère des Régions, en Montérégie.

comptent au moins autant de femmes que d'hommes au sein du comité exécutif. Fait à souligner, le comité exécutif du CLD de Caniapiscau est composé exclusivement de femmes.

La proportion des CLD ayant un siège « condition féminine » au sein de leur conseil d'administration se situe à 29 % en 2000.

Les structures régionales

Les conseils régionaux de développement[17]

Au 31 décembre 1999, 222 femmes siégeaient au conseil d'administration d'un CRD sur un total de 851 membres. La proportion des membres féminins des conseils d'administration des CRD se situe donc à 26 %, une augmentation de 12 % par rapport à 1992.

La proportion des femmes dans chacun des secteurs représentés au conseil d'administration est très variable. Ainsi, elle est la plus élevée dans le collège électoral « clientèles spécifiques et secteur communautaire » (53 %) et la plus faible dans le collège électoral « élus municipaux et conseils de bande » (18,4 %).

Dans un souci de représenter les principales forces politiques et socioéconomiques de la région, le CRD est composé d'intervenants et d'intervenantes provenant de tous les secteurs d'activités. Chacun des sept collèges électoraux a la responsabilité de désigner ses représentants et ses représentantes.

Bien qu'il puisse sembler difficile pour un CRD d'agir directement afin de hausser la présence des femmes, quelques uns ont développé des mécanismes permettant de contourner ce problème. En Montérégie, par exemple, les collèges électoraux « organismes sectoriels » et « représentants des CLD » doivent s'assurer que leur délégation à l'assemblée générale soit composée d'un minimum de 30 % de femmes. Le CRD de l'Estrie a, pour sa part, établi un objectif de parité dans la représentation des hommes et des femmes au sein de chacune de ses composantes, notamment ses huit commissions sectorielles.[18]

Notons également que sur les dix-sept CRD répartis dans autant de régions administratives du Québec, onze réservent, au conseil d'administration, un siège à une représentante de la condition féminine. Ce siège est en général occupé par une personne désignée par la Table de concertation des groupes de femmes.

La proportion des membres féminins des conseils d'administration des CRD se situe à **26 %**.

17 Ibid.
18 Ministère des Régions, *La place des femmes dans le développement des régions, 5e orientation de la Politique en matière de condition féminine : Guide à l'intention des CRD*, 1998.

Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT)

On compte présentement 117 femmes au sein des CRPMT, comparativement à 162 hommes, sur un total de 279 membres (42 %).[19]

C'est seulement dans la région des Laurentides que les femmes sont plus nombreuses que les hommes (10 femmes c. 5 hommes) alors que la représentation est égale dans les régions de Québec et de Laval (9 femmes et 9 hommes).

Soulignons que la création récente des CRPMT ne nous permet pas d'établir de comparaison avec les années antérieures.

Les régies régionales de santé et de services sociaux[20]

Les chiffres de 1998 fournis par le ministère de la Santé et des Services sociaux révèlent que les femmes occupaient 142 des 385 sièges des conseils d'administration des régies régionales pour une moyenne de 36,9 %. À titre comparatif, le taux moyen était de 34,5 % en 1992.

Les femmes sont majoritaires dans une seule région du Québec, à savoir celle du Conseil cri de la santé et des services sociaux, où leur taux de représentation atteint 58,8 %. Les régions de Chaudière-Appalaches, Estrie et Outaouais suivent avec des taux de représentation respectifs de 43,5 %, 42,9 % et 41,7 %. C'est dans la région des Laurentides que la proportion des femmes au sein du conseil d'administration est la plus faible avec un taux de 17,4 %.

Lorsqu'on examine la provenance des membres des conseils d'administration des régies régionales, on note des différences entre les femmes et les hommes. Ainsi, parmi les 385 membres siégeant aux conseils d'administration des régies régionales, on compte 47 personnes nommées par cooptation, dont 27 femmes (57,4 %) et 20 hommes (42,6 %). Par contre, les élues municipales et les élus municipaux occupent 57 sièges au sein des régies régionales. De ce nombre, on compte 15 femmes (26,3 %) et 42 hommes (73,3 %). Les disparités sont moins grandes du côté des organismes communautaires avec un taux de 50,8 % chez les femmes et 49,2 % chez les hommes.

Les régies régionales ne sont pas tenues, par la loi, de former un comité sur la condition féminine au sein de leur conseil d'administration ou d'y mandater une personne pour porter ce dossier. Toutefois, dans neuf des quatorze régies pour lesquelles il nous a été possible d'obtenir de l'information précise à ce sujet, on compte une ressource professionnelle chargée du dossier

On compte présentement **117** femmes au sein des CRPMT, comparativement à **162** hommes.

Les femmes occupaient **142** des 385 sièges des conseils d'administration des régies régionales pour une moyenne de **36,9 %**.

19 Ministère de la Solidarité sociale, Secrétariat de la commission, 27 avril 2000.
20 Les données fournies par le ministère de la Santé et des Services sociaux font référence à l'année 1996, les élections prévues en 1999 ayant été reportées d'une année pour permettre à la ministre d'apporter des changements par rapport aux mandats des régies régionales.

de la condition féminine. Celle-ci assure le lien avec les groupes qui, sur le territoire desservi par la régie, œuvrent dans des champs d'intervention qui touchent les femmes (groupes communautaires, groupes de femmes, maisons d'hébergement, etc.). Le degré ainsi que la formule retenue dans la prise en compte de la problématique particulière des femmes au sein des régies régionales varie d'une région à l'autre. Ainsi, dans la région du Bas-Saint-Laurent, il existe un comité de la condition féminine au sein du conseil d'administration alors qu'à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Laval, la directrice générale se charge d'apporter la dimension « femme » aux réunions du conseil.

À la lumière de ces quelques données statistiques, force est d'affirmer qu'on est encore loin d'une représentation équitable des femmes au chapitre du développement local et régional. Se sentant plus compétentes et plus préoccupées par les questions d'éducation, de santé et de services sociaux, les femmes ont plus de facilité à percer dans les structures liées à ces champs d'activités plutôt qu'à faire partie des instances municipales et des organismes de développement économique et de l'emploi.

On est encore loin d'une représentation équitable des femmes au chapitre du développement local et régional.

On est encore loin d'une représentation équitable des femmes au chapitre du développement local et régional.

Pour une meilleure insertion des femmes dans les lieux décisionnels

Pour une meilleure insertion des femmes dans les lieux décisionnels

Au cours des dernières années, les Québécoises ont réalisé certaines avancées au chapitre du développement local et régional. Elles doivent toutefois, si elles veulent améliorer leur insertion dans les lieux de pouvoir en région, se mobiliser, tisser des alliances et organiser leur action de manière à :

- faire reconnaître leurs compétences en tant que partenaires du développement local et régional;
- obtenir des conditions partenariales viables;
- obtenir une représentation significative et efficace.

Ces trois objectifs méritent d'être travaillés en parallèle, car ils se renforcent mutuellement.

Être reconnues comme partenaires

Pourquoi?

- Parce que, fondamentalement, les femmes constituent la moitié de la population et qu'il n'existe pas de démocratie réelle sans leur participation.
- Parce que les régions ont besoin d'entendre les femmes puisque celles-ci apportent une contribution unique et essentielle au développement local et régional en raison de :
  - leur approche globale du développement liant toutes les dimensions de la vie;
  - leur expertise de la vie quotidienne.
- Parce qu'elles doivent être partie prenante de la définition de l'identité régionale sur laquelle repose la vision du développement et la mise en œuvre des projets.
- Parce que la conjoncture politique est favorable à l'insertion des femmes. Les décideuses et les décideurs se voient déléguer, outre la responsabilité du développement économique, celle du développement social et culturel. Dans ce contexte, les compétences distinctives des femmes en la matière devient un modèle d'avenir et un atout majeur pour ériger un développement multidimensionnel.

Les femmes doivent se mobiliser, tisser des alliances et organiser leur action.

Les femmes doivent se mobiliser, tisser des alliances et organiser leur action.

Comment?

- Accroître la visibilité des groupes de femmes en organisant le « marketing social » de leurs structures de représentation (tables de concertation, femmes collaboratrices, femmes entrepreneures, etc.) et de leurs réalisations. Pour ce faire :
  - renforcer ou développer des réseaux structurés et formels de représentation;
  - utiliser ces réseaux autant auprès des médias que des « alliés naturels » des milieux socioéconomiques.

- Se donner les moyens d'utiliser toutes les tribunes locales et régionales, à savoir :
  - constituer des dossiers de presse sur l'actualité locale et régionale;
  - vulgariser et démystifier les sujets abordés dans les diverses instances en les apprivoisant dans des cercles de discussions;
  - suivre l'agenda politique, assister aux assemblées publiques des diverses instances (municipalités, conseils régionaux de développement, régies régionales de la santé et des services sociaux, etc.) et tenter de faire inscrire les préoccupations et les besoins des femmes dans les orientations et les politiques qui s'y discutent;
  - participer aux consultations et, si possible, y proposer des projets novateurs;
  - entretenir un *lobby* auprès des instances décisionnelles et des relations suivies avec les intervenants et intervenantes des institutions et des établissements pour faire le lien entre les besoins et l'expertise des femmes d'une part, et les « nouvelles » préoccupations locales et régionales, d'autre part.

- Faire valoir la spécificité du savoir-faire et des compétences des groupes de femmes et des femmes elles-mêmes en les mettant en opposition avec l'inexpérience, voire le désarroi des décideuses et décideurs actuels à la suite des changements structurels en cours dans les réseaux traditionnels.

- Éviter d'aborder les dossiers de femmes exclusivement sur la base des « besoins » en optant plutôt sur la promotion des femmes en tant que « productrices » de développement, dont la région tire partie sans nécessairement le reconnaître.

Faire la promotion des femmes en tant que « productrices » de développement dont la région tire partie sans nécessairement le reconnaître.

- S'assurer de la cohérence des interventions des femmes autour des enjeux locaux et régionaux en se donnant une plate-forme intersectorielle, en tissant des relations étroites entre les femmes des groupes, les femmes des réseaux institutionnels et les femmes des lieux de pouvoir, de même qu'entre théoriciennes et praticiennes féministes ainsi qu'entre les femmes des groupes de services et celles des groupes de promotion des droits.

- Se concerter entre groupes de femmes et autres groupes communautaires. Éviter de prendre pour acquis que le milieu communautaire et les groupes de femmes possèdent nécessairement une vision commune du développement.

Établir des conditions partenariales viables

Pourquoi?

- Parce qu'il n'y a pas de partenariat innovateur sans équité entre les partenaires.

- On doit tenir compte du retard historique des femmes en matière de participation au pouvoir et l'inégalité de leurs conditions socio-économiques en mettant en place des conditions favorables à leur participation.

Comment?

- Maintenir, à l'extérieur des lieux décisionnels, un mouvement des femmes critique et visible qui force les décideurs à considérer leur point de vue et facilite d'autant le travail de conviction des décideuses.

- S'il est important de se sentir préparées, prêtes à argumenter, surtout sur les questions économiques, les femmes ne doivent pas perdre de vue leur expertise propre sur les plans :
  - du quotidien;
  - des valeurs, de l'éthique.

- Offrir de l'information pertinente, en début de mandat au sein d'un conseil d'administration d'une instance locale et régionale.
  - Exemple : l'Union des municipalités du Québec pourrait prévoir des formations à l'intention d'un conseiller ou d'une conseillère, notamment sur les procédures d'assemblée.

- Tenir compte des responsabilités familiales pour fixer l'horaire des réunions.

- Accorder :
  - du **temps** pour que les déléguées aux instances s'approprient les contenus, consultent les membres qu'elles représentent avant de se prononcer, fassent les débats avec la population, gage d'un ancrage démocratique et d'une relève bien préparée;
  - de **l'argent** pour favoriser une participation efficace des organismes sans but lucratif aux instances locales et régionales, notamment par le remboursement des frais de déplacement et de garde, le financement de la formation et l'organisation d'activités d'éducation populaire;
  - des **outils** pour mesurer les effets tant quantitatifs que qualitatifs des décisions des instances. Les indicateurs de rentabilité sociale devraient faire autant partie du bilan des actions que les mesures de performances strictement économiques.

Obtenir une représentation significative

Pourquoi?

Parce que les décideuses doivent être en nombre suffisant pour avoir un poids efficace sur les décisions. En deçà d'un certain seuil, elles risquent d'être trop isolées pour faire avancer les dossiers, trop accaparées pour maintenir un lien avec leur base et trop peu nombreuses pour ébranler les obstacles de fonctionnement freinant la participation des femmes (comme les horaires, les règles de fonctionnement, le niveau de langage et le type de discours, etc.).

Comment?

- Travailler en groupe pour favoriser un partage des expériences. À cet effet, des structures sont déjà constituées, telles que :
  - le conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CFIAT), une association nationale regroupant quelque 120 membres dont 52 organismes et groupes de femmes provenant de diverses régions du Québec, qui possède une expertise dans les domaines de la main-d'œuvre et du développement régional;

Les décideuses doivent être en nombre suffisant pour avoir un poids efficace sur les décisions.

Les décideuses doivent être en nombre suffisant pour avoir un poids efficace sur les décisions.

- le réseau des femmes d'affaires du Québec;
- le réseau des chercheuses féministes;
- des réseaux de mairesses et de conseillères dans certaines régions;
- etc.

- Constituer une banque de candidates.

- Créer des comités d'appui aux candidates et aux représentantes des diverses instances.

- Donner le maximum de visibilité aux femmes élues en raison de l'effet d'entraînement qu'elles peuvent avoir.

- Établir un réseau mixte d'échange d'informations et de support entre les personnes élues ainsi qu'un réseau local et régional de femmes siégeant aux instances municipales.

- Prévoir un système de mentorat pour les femmes de façon à ce que celles qui terminent leur mandat au sein des instances locales et régionales puissent transmettre le flambeau à d'autres femmes.

- Démystifier et « féminiser » les sujets traités dans les instances locales et régionales pour les rapprocher des champs de compétences des femmes, tant pour stimuler l'insertion des femmes dans les lieux de pouvoir que pour imposer la pertinence des candidatures féminines.

Conclusion

Conclusion

À l'évidence, le décalage entre l'engagement soutenu des femmes dans leur milieu de vie et leur présence au sein des nouveaux espaces décisionnels locaux et régionaux persiste encore aujourd'hui.

Les femmes sont pourtant en droit d'être reconnues à la mesure de leur contribution. En effet, les nombreuses interventions menées par les femmes dans les domaines des soins sanitaires, des services éducatifs ou, encore, des activités culturelles sont essentielles au dynamisme d'un milieu et participent aussi à l'essor des communautés locales et régionales.

D'où l'urgence de mettre fin à cette situation paradoxale où les femmes demeurent encore sous-représentées dans les lieux stratégiques alors qu'elles s'investissent beaucoup pour créer un cadre de vie agréable pour tous et toutes à l'échelle locale et régionale.

Pour être authentique, le développement d'une région nécessite à la fois un investissement économique mais également social, fondé sur des valeurs liées à la qualité de vie de la population et l'élargissement de la participation citoyenne. Dès lors, l'inclusion des femmes fait toute la différence, une différence qui rapporte à toute la région.

Il est urgent de mettre fin à cette situation paradoxale où les femmes demeurent encore sous-représentées dans les lieux stratégiques.

Il est urgent de mettre fin à cette situation paradoxale où les femmes demeurent encore sous-représentées dans les lieux stratégiques.

Liste des acronymes

Liste des acronymes

CAR
Conférence administrative régionale

CIAFT
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

CFP
Centre de formation professionnelle

CLE
Centre local d'emploi

CLD
Centre local de développement

CLSC
Centre local de services communautaires

CRCD
Conseil régional de concertation et développement

CRD
Conseil régional de développement

CRPMT
Conseil régional des partenaires du marché du travail

CUM
Communauté urbaine de Montréal

CUO
Communauté urbaine de l'Outaouais

CUQ
Communauté urbaine de Québec

MRC
Municipalité régionale de comté

OPDQ
Office de planification et de développement du Québec

RRSSS
Régie régionale de la santé et des services sociaux

SQDM
Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre

Dépôt légal—2000
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-36714-6
© Gouvernement du Québec

Les femmes et
le développement
local et régional
au cœur
des décisions

Québec
Conseil du statut
de la femme

Québec
Ministère
des Régions