CHANTIER FÉMINISTE N.-B. DES PARTIS POLITIQUES ÉGALITAIRES

RFNB
Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

POUR UNE GESTION FÉMINISTE DE LA POLITIQUE

Petit guide d'information
et d'outils pratiques pour des politiques
et des systèmes plus égalitaires

Titre
Pour une gestion féministe de la politique : petit guide d'information et d'outils pratiques pour des politiques et des systèmes plus égalitaires

Recherche
Nelly Dennene, Christine Griffin, Nadia Angélique, Alexandra Côté, Mirelle Cyr, Pascale Paulin

Rédaction
Christine Griffin, Nelly Dennene, Elise Pelletier

Révision
Nelly Dennene

Remerciements spéciaux
À toutes les femmes qui ont participé aux entrevues et aux conversations animées lors de ce projet.

Aux membres du RFNB ainsi qu'aux allié.es qui ont fait de ce projet un succès.

Aux partenaires de ce projet.

RFNB Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
236, rue St. George, bureau 315
Moncton, N.-B. E1C 1W1
(506) 381-2255 • info@rfnb.ca
www.rfnb.ca

INTRODUCTION

Ce petit guide a pour objectif de penser et proposer des changements structurels à l'intérieur des institutions démocratiques pour garantir la représentation, mais surtout la participation des femmes et des personnes marginalisées.

S'intéresser à la présence des femmes dans nos sphères de pouvoir devrait avant tout servir à soutenir une société plus juste et plus équitable, et surtout, à questionner le pouvoir.

Qui parle ? Au nom de qui et pour qui ? Qui est autour de la table pour prendre des décisions sur les droits et la vie des personnes qui constituent nos populations, notamment dans nos collectivités francophones en situation minoritaire ? Voilà les réflexions que nous proposons dans ce guide, et les pistes de solutions pour amener le changement.

Prêt.es à vous révolter ?

Ce document a été créé dans le cadre du projet *#ChantierFéministe : pour des partis politiques égalitaires*, financé par Femmes et Égalité des genres Canada

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada

Mis en oeuvre en collaboration avec :

RFNB Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

forté COMMUNICATION

À voix égales

M.O.C CONSULTANT

PORTRAIT DE LA SITUATION : ON EN EST OÙ, EN 2020 ?

Nous pouvons retracer l'exclusion des femmes du système politique canadien à la fondation du pays, en 1867, où 36 hommes blancs se sont réunis à la Conférence de Charlottetown.[1] Bien qu'elles soient un produit de son époque, les exclusions des femmes, des communautés autochtones et des personnes racisées du système politique canadien se font encore sentir aujourd'hui.

La participation substantielle des femmes à la vie publique n'a pas pris la même forme pour toutes les femmes. Il est largement célébré que les Canadiennes ont obtenu le droit de vote dans les élections fédérales en 1918 ; par contre, seules les femmes blanches ont pu jouir de ce droit. Les femmes autochtones n'ont obtenu le droit de vote qu'en 1963, alors que les femmes (ainsi que la population complète) japonaises-canadiennes n'a pu voter qu'en 1949. Enfin, les Canadien.nes avec des déficiences intellectuelles n'ont eu le droit de vote qu'en 1988.[2]

Ces retards dans le droit au suffrage reflètent un système politique qui a tardé à faire de la place pour les femmes dans leur ensemble, ne tenant aucunement compte des inégalités profondes qui existent entre les femmes.

La représentation des femmes dans le système politique canadien est également faible.

Si l'on se fie au taux d'augmentation actuel des femmes en politique (de 2 à 3 % par cycle d'élection), la parité au sein de la chambre des communes ne sera pas atteinte avant 2047.

Sans intervention significative des partis politiques et sans mesures législatives, les femmes devront attendre longtemps pour être bien représentées en politique. Ce travail est essentiel à notre démocratie, car pour être véritablement démocratique, un système politique doit représenter équitablement les habitants de l'espace qu'il représente.

[1] Conférence de Charlottetown, l'Encyclopédie canadienne, https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/conference-de-charlottetown

[2] The chaotic story of the right to vote in Canada https://humanrights.ca/story/the-chaotic-story-of-the-right-to-vote-in-canada

ÇA RESSEMBLE À QUOI,
UNE GESTION FÉMINISTE DES POLITIQUES ?

Une participation significative des personnes qui doivent être représentées (genres, origine, âge, identité de genre, etc.)

Des politiques qui favorisent la justice sociale

Un système qui vise à mettre tout le monde sur un pied d'égalité

QUELQUES DÉFINITIONS ET CONCEPTS UTILES

FÉMINISME

Un mouvement social qui lutte pour l'atteinte de l'égalité et l'équité de droits entre les genres. Le féminisme, ce n'est pas juste des théories, mais un ensemble d'idées, de visions, de pratiques et d'actions visant à amorcer un changement social et à enrayer toute discrimination ou violence systémique envers les femmes. Il existe plusieurs courants de pensée féministe, qui tiennent compte des différentes oppressions qui peuvent exister entre les femmes et les personnes marginalisées, comme l'origine, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la classe sociale, etc.

CHANGEMENT/PENSÉE SYSTÉMIQUE

Compréhension des inégalités comme résultantes de plusieurs facteurs interconnectés faisant partie intégrante d'un système. La pensée systémique fait appel à des changements profonds et mesurables dans l'organisation d'une institution ou d'un milieu par les politiques et pratiques mises en place.

CHANGEMENT CULTUREL

Un changement dans les pratiques, les habitudes et les attitudes afin d'effectuer une remise en question des normes sociales et des stéréotypes véhiculés.

RACISME

Terme qui s'applique à toute action individuelle ou toute pratique institutionnelle par laquelle des personnes se voient traitées différemment en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique.

COLONIALISME

Doctrine visant à légitimer l'occupation, la domination politique et l'exploitation économique de territoires par certains États.

SEXISME

Forme de discrimination basée sur le sexe. Le sexisme repose sur un ensemble de croyances, de valeurs et d'attitudes stéréotypées et intériorisées, qui contribuent à maintenir les rôles sociaux selon le sexe.

HARCÈLEMENT

Le harcèlement est un comportement répété qui prend racine dans le sexisme et d'autres formes de discrimination. Il se présente souvent comme des commentaires déplacés sur le physique, l'habillement, l'apparence ou l'orientation sexuelle des femmes, visant ainsi à les réduire à des objets sexuels. Les membres de la communauté LGBTQIA2+, les femmes racisées, les jeunes, les itinérantes et les femmes en situation de handicap sont encore plus à risque de subir du harcèlement.

DISCRIMINATION

La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de son origine, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne.[3]

PRÉJUGÉ INCONSCIENT (BIAIS)

Une attitude implicite qui s'exerce sans que nous nous en rendions compte, qui contribue à notre perception d'une personne ou d'un groupe et qui influe sur nos prises de décisions concernant la personne ou le groupe.

PARTICIPATION SUBSTANTIELLE

Activité à laquelle une personne peut contribuer activement au mieux de ses capacités et avoir un effet significatif sur le résultat d'un projet ou d'un objectif donné.

INSTRUMENTALISATION (TOKENISM)

La pratique de l'ajout d'une personne provenant d'un groupe donné ou d'une population marginalisée, par exemple, une femme immigrante, dans le but d'utiliser sa présence à des fins superficielles et symboliques sans la laisser participer pleinement aux discussions et aux décisions aux mêmes titres que ses collègues.

IDENTITÉ MARGINALE

Un marqueur démographique, dans un contexte donné, d'un groupe de personnes qui a un accès limité aux même droits, opportunités et ressources que les autres en raison de la façon dont elle se définit, par exemple, une personne qui s'identifie comme femme autochtone dans un milieu où les hommes non-autochtones sont majoritaires.

PARITÉ

La parité est un concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir.

[3] Commission canadienne des droits de la personne.

COMPRENDRE LES BARRIÈRES À LA GESTION FÉMINISTE DES POLITIQUES

Dans le cadre du projet #ChantierFéministe, une recherche a été menée par le biais d'entretiens et de discussions avec des femmes qui se sont présentées en politique afin de mieux comprendre les obstacles qu'elles rencontraient. Voici un bref résumé des obstacles systémiques que nous avons relevés.

L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE

L'environnement politique tel qu'il est reste un obstacle pour les femmes. Certaines ont décrit l'environnement de travail comme un «club de garçons» (boys club) impossible à intégrer.

LE RECRUTEMENT NON-TRANSPARENT

Le recrutement de candidat.es se faisant habituellement au niveau des associations locales, il peut être difficile de s'impliquer dans ces réseaux s'il n'existe pas un mode de recrutement procédural et transparent. Cette barrière s'affiche davantage dans le cas de femmes immigrantes, qui n'ont souvent pas des réseaux établis dans leur communautés.

LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

Le harcèlement de la part des autres élu.es ainsi que du public sont une barrière à la participation des femmes en politique, notamment puisque les femmes sont déjà plus susceptibles de vivre de l'harcèlement. Ce risque s'ajoute à la possibilité de recevoir des propos sexistes, racistes ou de subir d'autres formes de violence, rendant plus difficile la tâche de mener une vie politique. L'absence d'appui de la part de leurs partis et leurs collègues lorsqu'elles subissent de la violence se présente également comme une barrière pour les femmes.

LA CONCILIATION VIE PERSONNELLE-VIE POLITIQUE

Encore aujourd'hui, la majeure partie du travail domestique, des tâches ménagères et du soin des enfants et de la famille est effectué par les femmes ; selon Statistique Canada, les femmes passent en moyenne 50 % plus de temps à effectuer ce genre de travail que leurs partenaires masculins.[4] Bien qu'un changement majeur dans la société soit nécessaire pour remédier pleinement à cette barrière, les exigences de la vie politique ainsi que les attentes sexospécifiques - c'est-à-dire liées au genre - du travail à la maison peuvent s'exclure mutuellement. Plus néfaste encore est l'idée que les droits des femmes ont tellement avancé que cette division du fardeau domestique n'est plus inégale. Or, ce n'est pas le cas : une grande partie de ce travail caché est toujours exécuté par des femmes, et cette «double-charge» contribue à les exclure de la vie publique.

LES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes genrés sont un enjeu omniprésent qui persiste à éloigner les femmes des instances décisionnelles à tous les niveaux. Des stéréotypes genrés selon lesquels les femmes seraient «trop émotives» ou «trop conciliantes pour la vie politique» persistent à ce jour. Ces perceptions fautives sont encore pires pour certaines femmes, surtout pour les femmes racisées où les préjugés racistes peuvent s'ajouter aux stéréotypes genrés auxquels elles sont assujetties.

[4] Statistique Canada. Tableau 45-10-0014-01 Moyenne de temps consacré en heures par jour à diverses activités par groupe d'âge et sexe, 15 ans et plus, Canada et provinces DOI : https://doi.org/10.25318/4510001401-fra

MYTHES ET RÉALITÉS :
DISTINGUER LA RÉALITÉ DU PRÉJUGÉ

Les personnes qui militent afin d'augmenter la participation des femmes en politique se butent parfois à des gens qui brandissent des mythes et préjugés pour opposer cette lutte. En voici quelques-uns ainsi que des pistes de réponses pour les démanteler.

MYTHES	RÉALITÉS
« Nous devons choisir nos candidat.es de par leur compétence, et non de par leur genre. »	En raison des préjugés et de la façon dont notre système politique a été conçu, les femmes ne sont pas considérées de la même manière que les hommes pour les postes de leadership. Inversez le propos et vous pourrez voir le biais : pourquoi acceptons-nous que tant d'hommes soient qualifiés par défaut, alors que nous remettons en question le fait que les femmes puissent être élues aux postes politiques ?
« Les femmes ont le même accès à la politique que n'importe qui. »	- En 2019, il n'y avait que 22,4 % de femmes à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. - Au niveau fédéral, ce chiffre monte seulement à 28,9 % pour la même année. - À l'international, seulement 6,6 % des chefs d'État du monde sont des femmes.

MYTHES	RÉALITÉS
« Les partis politiques ne peuvent pas se mêler de cet enjeu ! »	Le système politique a une obligation de conserver la démocratie du territoire. Comment un système peut être démocratique s'il ne représente pas la population qu'il dessert de façon équitable ?
« Les femmes sont naturellement conciliantes, la politique pourra se faire autrement ! »	Affirmer que les femmes ont une « nature » quelconque relève de stéréotypes genrées et de la socialisation qui les encouragent à être conciliantes. Les femmes peuvent faire de la politique au même titre que les hommes, point final.
« On présente des femmes, mais elles ne gagnent pas. »	Les femmes sont souvent présentées dans « des châteaux forts » où les chances de remporter l'élection sont faibles ou inexistantes. Il est essentiel que les partis politiques présentent des femmes, mais qu'il y ait aussi un appui et un suivi pour assurer qu'elles ont de véritables chances de remporter les élections.

Somme toute, il devient évident que les obstacles auxquels font face les femmes en politique sont non seulement bien réels, mais aussi fortement ancrés dans l'imaginaire collectif de nos systèmes et de notre société. En étant bien informé.es, nous pouvons faire un pas de plus vers le changement systémique qui est nécessaire pour augmenter la participation des femmes en politique.

TÉMOIGNAGES :
DES FEMMES EN POLITIQUE NOUS RACONTENT...

Il y a vraiment une espèce de old boys club, puis ça on va l'avoir dans tous les partis politiques tant et aussi longtemps que le système patriarcal ne sera pas compris et qu'on n'éduquera pas nos enfants dès qu'ils ont cinq ans; ça va être dans tous les partis et les sphères.

Mais si on parle de comment les femmes peuvent entrer au niveau provincial, c'est vraiment le processus de mise en candidature. C'est un gros mur à franchir, moi mon investiture au provincial a été une bataille plus à accomplir que l'élection même.

Pour moi, la plus grande barrière était les finances. Comme j'ai dit, j'ai accru beaucoup de dettes pendant mon éducation. Pour moi, l'inconnu de combien ça va coûter et de prendre le temps non payé, c'était un risque.

[...] tant que je faisais le café et les flyers, j'étais correct, j'étais-tu donc fine et gentille. Quand j'ai commencé dire «ceci n'est pas une politique qui favorise les femmes» ou quand je disais que ce qu'ils disaient était discriminatoire, sexiste, bien c'est à ce moment-là que je me suis fait attaquer, mais vraiment fort.

On dirait que temps et aussi longtemps que ton parti n'a pas de réel pouvoir et que tu n'as pas de député élu, bien là on va laisser ça aux femmes. [...] Mais dès que tu as des chances de gagner, alors là, c'est [un homme] qui va appliquer et qui sera un meilleur candidat.

GABARIT DE PLAN D'ACTION
À L'INTENTION DES PARTIS POLITIQUES

Dans le cadre du projet #ChantierFéministe, nous avons aussi travaillé directement avec les partis politiques du Nouveau-Brunswick afin de les outiller à adopter une gestion plus féministe. Voici un exemple d'un plan d'action qu'un parti politique pourrait adopter afin d'intégrer l'égalité au sein de son fonctionnement.

*AXE 1 - **POLITIQUES ET PROCÉDURES***

ACTION	SECTEUR	CHEF DE FILE	RÉSULTAT / ÉCHÉANCIER
Le parti confirme dans son Manuel des politiques l'obligation de l'égalité des genres au sein de son Groupe de travail sur les politiques.	Politiques / procédures	Chef du parti / Conseil provincial	
Le parti appuie ses élu.es à susciter l'engagement des femmes en instaurant une stratégie de recrutement.	Politiques / procédures	Chef du parti / Conseil provincial / Caucus	
Le parti inscrit dans son Manuel des politiques l'obligation d'assurer la parité entre les genres au sein du Conseil provincial et au sein des postes de dirigeants du parti et instaure des normes intersectionnelles (diversité des femmes).	Politiques / procédures	Chef du Parti / Conseil provincial	

*AXE 2 - **SENSIBILISATION***

ACTION	SECTEUR	CHEF DE FILE	RÉSULTAT / ÉCHÉANCIER
Le parti élabore une campagne de sensibilisation et des programmes de formation en ligne pour appuyer les femmes qui souhaitent se lancer en politique.	Stratégie de sensibilisation		
Le parti élabore une campagne de sensibilisation dédiée aux associations locales.	Stratégie de sensibilisation aux avantages de la parité et de la participation des femmes dans toute leur diversité au sein du parti et les stratégies pour l'atteindre		
Le parti propose des formations aux femmes aspirant à se présenter comme candidates.	Formation / sensibilisation		

*AXE 3 - **STRUCTURE ORGANISATIONNELLE***

ACTION	SECTEUR	CHEF DE FILE	RÉSULTAT / ÉCHÉANCIER
Le parti assigne un.e membre du Conseil d'administration en charge du dossier de l'égalité des genres avec une perspective féministe.	Manuel des politiques / Constitution	Chef / Conseil provincial	
Le Conseil d'administration du parti a la responsabilité de mettre sur pied un caucus de femmes dans chaque circonscription, dans la mesure du possible.	Sensibilisation / Mise en candidature	Conseil provincial / Conseil des femmes	
Le parti encourage les associations locales à établir des comités de recherches de candidates.	Mise en candidature	Conseil provincial / Conseil des femmes	
Le parti priorise d'autres mesures qui appuient les initiatives de réforme juridique visant à abolir les lois discriminatoires et à encourager des cadres juridiques favorables à la réduction de la violence contre les femmes en politique.	Priorités	Chef / Élu.es	

ACTIONS COLLECTIVES :
ET MAINTENANT, QU'EST-CE QU'ON PEUT FAIRE ?

Voici quelques pistes d'actions que nous pouvons entreprendre individuellement afin d'entraîner un changement systémique dans la participation des femmes à la vie politique.

PARTICIPER AUX REVENDICATIONS féministes et aux revendications contre le racisme systémique.

GÉNÉRER DES DISCUSSIONS dans vos milieux (école, travail, ami.es et famille) et porter une attention particulière à la représentation des femmes, mais aussi des personnes les plus marginalisées de l'histoire de la province (femmes francophones, femmes trans, femmes immigrantes, femmes Noires et autochtones).

APPELER SES REPRÉSENTANTS POLITIQUES et demander de faire de la participation politique des femmes un enjeu électoral.

DEMANDER À SON PARTI POLITIQUE quelles actions concrètes ont été prises pour assurer une plus grande représentativité et une plus grande participation.

GARDER UN OEIL CRITIQUE sur la façon dont les médias et les médias sociaux encadrent les histoires des femmes et personnes s'identifiant comme femmes qui sont en politique ; se poser la question « si c'était un homme, est-ce qu'on dirait ceci ? ».

REVENDIQUER UNE RÉFORME DU MODE DE SCRUTIN
Une démocratie qui ne permet pas de représenter l'ensemble des intérêts des personnes marginalisées n'est pas en santé. Joignez-vous aux revendications !

POUR UNE GESTION FÉMINISTE DE LA POLITIQUE

Parler de participation des femmes en politique doit se faire dans une vision qui appelle à l'implication de femmes et de personnes féministes, prêtes à défendre les intérêts et les droits des personnes les plus marginalisées. L'histoire de notre pays est fondée sur une histoire dominée par la présence d'hommes d'une certaine classe sociale. Il est temps d'appeler à une révolution complète dans cet enjeu. Nous avons longtemps demandé la parité. Il n'est pas possible de penser qu'une simple évolution des mentalités fera des changements drastiques.

Il est temps de repenser la politique dans une perspective féministe !