

États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick



Oser voir l'avenir différemment

DOCUMENT DE RÉFLEXION

En septembre 2006, se dérouleront à Bathurst et à Beresford, les États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick, dont le thème sera *Oser voir l'avenir différemment*. Les États généraux font suite aux discussions tenues lors de « Dialogue au féminin » dans le cadre de la Convention acadienne d'octobre 2004 et d'une rencontre provinciale de la Coalition nationale des femmes tenue en janvier 2005 qui en a fait un enjeu prioritaire. L'événement est organisé par la Fédération des femmes acadiennes et francophones du N.-B. en collaboration avec un comité organisateur représentant divers groupes féminins.

Le but de cet événement est de **consulter** et de **mobiliser** les femmes de l'Acadie du Nouveau-Brunswick afin de faire **ressortir les enjeux prioritaires**, de **déterminer le genre de regroupement voulu** pour agir en tant que porte-parole des femmes de l'Acadie du Nouveau-Brunswick et d'assurer le suivi des États généraux. Une meilleure union entre les femmes de toutes les générations en Acadie du Nouveau-Brunswick afin de consolider notre position et notre voix au sein des débats politiques, économiques et sociaux, est un objectif primordial de cette initiative.

Le présent document a pour objectif de susciter la réflexion et d'amorcer les discussions lors des États généraux de septembre 2006, en vous présentant sommairement les nombreux défis auxquels font face les femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick. Voici quelques questions de réflexion :

- comment les femmes acadiennes et francophones vont-elles travailler ensemble aux solutions des divers dossiers ? Comment voulons-nous nous organiser, comme groupe ?
- toi, comme femme, quel groupe œuvrant pour l'égalité des femmes t'emballerait – aurait le plus de chance de t'attirer comme membre ?
- comment voulons-nous être représentées comme groupe au sein des institutions acadiennes ?
- comment l'Acadie pourrait-elle responsabiliser les diverses composantes de la société en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes? Comment allons-nous obtenir que l'Acadie se donne cette responsabilité ?
- toi, comme femme, quel genre d'activité en appui à l'égalité des femmes t'emballerait – aurait le plus de chance de t'attirer ?
- quels sont les atouts – les institutions, les programmes, les personnes, les groupes – qui peuvent être mis à profit afin d'atteindre une meilleure condition des femmes acadiennes et francophones ?

À noter : Si vous ne pouvez participer aux états généraux, vous pouvez envoyer vos commentaires par courriel (ffafnb@nb.aibn.com), par télécopieur (546-6688), ou par la poste (360, promenade Parkside, bureau 204 Bathurst NB E2A 1N4).

L'organisation des États généraux est rendue possible grâce à la participation du Gouvernement du Canada et du Nouveau-Brunswick.

L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

Au Nouveau-Brunswick ...

en 2001, 56,7 % des femmes francophones n'ont pas entrepris d'études postsecondaires par rapport à 49,3 % chez les femmes anglophones et 31,1 % chez les femmes canadiennes. (Mieux se connaître pour mieux avancer, FFAFNB, 2004)

en 2005, 24 % des travailleuses (presque une femme sur quatre) travaillent à temps partiel comparativement à 9 % chez les hommes. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

en 2005, les femmes gagnent en moyenne 14,43 \$ l'heure et les hommes 16,84 \$, une différence de 2,41 \$ représentant un écart salarial de 14,3 % (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

en 2001, 85,7 % des femmes francophones âgées de 65 ans et plus ont en moyenne un revenu total annuel inférieur à 20 000 \$. (Mieux se connaître pour mieux avancer, FFAFNB, 2004)

en 2001, les mères chefs de famille monoparentale francophones âgées de 15 à 39 ans ainsi que leurs enfants vivent dans une profonde pauvreté : le revenu annuel moyen varie de 9 079 \$ (chez les 15 à 19 ans) à 10 734 \$ (chez les 30 à 39 ans) (Mieux se connaître pour mieux avancer, FFAFNB, 2004).

Les progrès réalisés au cours des dernières décennies vers l'égalité des deux sexes dans le domaine de la formation et l'activité économique sont indéniables. Cependant, des inégalités persistent entre les femmes et les hommes. La discrimination dans l'éducation et la formation, l'embauche et la rémunération, les pratiques concernant les promotions et les conditions de travail et le partage insatisfaisant des responsabilités familiales, conjugués à l'absence ou à l'insuffisance de services tels les garderies, sont tous des facteurs contribuant à restreindre l'autonomie économique des femmes.

Rehausser le niveau d'éducation

La **relation entre l'éducation et l'employabilité** n'est plus à démontrer; en effet, il ressort que le taux d'emploi augmente, tandis que le taux d'assurance-emploi et l'incidence ou la fréquence du travail à temps partiel involontaire diminuent avec chaque niveau de scolarité atteint. Accusant depuis toujours un certain retard sur les femmes anglophones, les femmes francophones néo-brunswickoises ont tout de même réalisé d'importants progrès depuis les années 1970, mais malgré tout, elles sont **sous-scolarisées** comparativement aux femmes anglophones. La majorité des femmes étudient encore dans des **domaines d'études traditionnellement** réservés aux femmes. Le **faible taux d'alphabétisation** des francophones et le manque d'accès à de la formation dans les régions rurales sont d'autres défis à relever.

Éliminer l'écart salarial

Malgré tous les efforts et les progrès réalisés, les statistiques les plus récentes démontrent que l'iniquité persiste sur le marché du travail. De plus, la participation des femmes francophones néo-brunswickoises au marché du travail est marquée par certaines faiblesses liées à leur double condition de femmes et de francophones. L'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes est un reflet de l'inégalité des femmes au travail, au foyer et dans la société. Cette iniquité est présente même entre les femmes et les hommes qui ont le même niveau de scolarité, les mêmes compétences et la même expérience de travail. Il a été démontré par l'économiste Ather Akbari (2004) que 80 % de l'écart salarial horaire est dû à la discrimination entre les femmes et les hommes. L'iniquité salariale, l'iniquité en matière d'emploi (c'est-à-dire la difficulté d'accéder aux emplois traditionnellement masculins), le harcèlement et le manque de services de garde d'enfants, sont autant de facteurs contribuant à l'écart salarial toujours présent. En effet, dans certains milieux, des femmes et des hommes accomplissant les mêmes tâches reçoivent un salaire différent, même si la loi l'interdit. Plus souvent encore, des emplois traditionnellement féminins sont sous rémunérés comparativement à des emplois traditionnellement masculins qui exigent des niveaux d'éducation, d'habileté et de responsabilité comparables, chez le même employeur. Au Nouveau-Brunswick, il n'existe toujours pas de loi provinciale sur l'équité salariale garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale. Près de huit mois après l'annonce du *Plan d'action sur l'écart salarial*, la province n'a toujours pas établi de cibles claires pour évaluer son progrès dans ce domaine.

Contrecarrer la pauvreté chez les femmes

Au Nouveau-Brunswick, les femmes âgées vivant seules et les mères seules sont les personnes les plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu. La lutte quotidienne pour la survie, la faible scolarisation, l'exclusion au marché du travail et la non disponibilité des services de répit (comme par exemple le gardiennage ou le ressourcement personnel) maintiennent ces femmes dans la misère économique, socioculturelle et relationnelle.

LA FAMILLE ET LES DROITS

Les questions du domaine de la famille ont une influence importante sur l'autonomie et la sécurité économique des femmes francophones et acadiennes du Nouveau-Brunswick.

Au Nouveau-Brunswick, en 2005, les garderies agréées peuvent accueillir seulement 13 % de tous les enfants âgés de 12 ans et moins. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

Investir dans les services de garderie

La participation au marché du travail et la croissance économique des femmes dépendent aussi de la disponibilité de **services de qualité de garde des enfants**. Comme la plupart des enfants se font garder, il est important de s'assurer que nos enfants, nos familles et nos collectivités bénéficient de services de garde réglementés, abordables, inclusifs et de qualité. Actuellement, un grand nombre de garderies de la province ont de la difficulté à joindre les deux bouts ou à améliorer la qualité de leurs programmes. Le faible salaire du personnel est un obstacle à l'amélioration du service, ainsi que le nombre limité de garderies en régions rurales.

Modifier le programme du congé de maternité et parental

Les dispositions actuelles du **Programme d'assurance-emploi en matière de congés sont inadéquates**. Les parents sont admissibles à un congé totalisant au maximum 52 semaines et reçoivent des prestations calculées en fonction de critères bien identifiés. Un certain nombre de femmes, dont les travailleuses autonomes, celles qui ont un emploi saisonnier ou à temps partiel, et celles qui n'ont pas occupé d'emploi récent, ne sont pas admissibles aux prestations. Dans tous les cas, il est difficile de vivre avec seulement 55 % de ses gains habituels, et surtout, après une période d'attente de deux semaines.

Au Nouveau-Brunswick, en 2004-2005, le total des pensions alimentaires dues mais non recouvrées dans les cas touchant des enfants s'élevait à plus de 10 millions de dollars. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

Modifier la politique ayant trait aux pensions alimentaires

Les séparations et les divorces, qui sont en nombre croissant depuis les dernières décennies, entraînent non seulement des perturbations sur le plan émotionnel, mais aussi une transformation majeure de la situation financière des femmes. Celles-ci, ayant en général un revenu moins élevé que celui des hommes, sont plus nombreuses à bénéficier de pensions alimentaires pour subvenir aux besoins de leur famille. En plus des problèmes d'irrégularité des paiements de l'ex-conjoint, la politique au sujet des pensions alimentaires **n'est pas équitable**.

Améliorer l'aide juridique en matière civile

De nombreuses femmes doivent composer avec de graves problèmes en matière de droit civil, notamment en cas de divorce, de litige portant sur la garde des enfants ou de différend avec leurs propriétaires. Au Nouveau-Brunswick, comme dans les autres provinces, **l'aide juridique est non seulement très limitée mais peu accessible**. En raison de leurs revenus moins élevés et de leurs responsabilités familiales, les femmes sont particulièrement vulnérables : ayant peu d'accès aux services juridiques financés par l'État, elle **doivent se défendre seules** dans des causes complexes ou ne **réussissent tout simplement pas à faire valoir leurs droits légaux et ceux de leur enfants**.

Au Nouveau-Brunswick, en 2003-2004, le nombre de femmes qui se trouvant dans des maisons d'hébergement pour femmes violentées est de 1012. Elles étaient accompagnées de 744 enfants. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

Enrayer la violence faite aux femmes

La **violence** est un problème social et économique important et tenace ayant des conséquences sur les plans physique, psychologique et financier. Les femmes, les enfants et les personnes âgées sont les plus vulnérables et les plus exposés à cette situation. La violence n'est plus le sujet tabou d'autrefois, mais **trop de femmes continuent d'en être victimes**. Les refuges et les maisons de transition accueillent un nombre grandissant de femmes et d'enfants victimes de violence; ce service donne un répit à la famille mais n'enraye malheureusement pas le problème.

Reconnaître la valeur du travail non-rémunéré

Il est bien connu que les femmes, comparativement aux hommes, consacrent beaucoup plus de temps aux travaux domestiques, s'occupent davantage des enfants et sont plus nombreuses à s'occuper des personnes âgées. La multiplicité des rôles auxquels les femmes tâchent de répondre favorise une augmentation de stress relié aux contraintes de temps. De plus, les responsabilités familiales et les engagements personnels influencent davantage le taux d'activité des femmes et sont des raisons importantes expliquant leur décision de travailler à temps partiel, de quitter un emploi ou de ne pas chercher du travail. Il va sans dire que le travail non rémunéré des femmes représente un apport considérable à l'économie et n'est pas reconnu à sa juste valeur.

LA SANTÉ

Les femmes font face à des questions et à des problèmes de santé qui leur sont propres. Plusieurs défis sont à relever pour assurer le mieux-être des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick.

Depuis la fermeture du seul service d'obstétrique existant dans la Péninsule acadienne, trois femmes ont accouché dans l'ambulance – le trajet pour se rendre au centre le plus proche est d'au moins une heure. (Acadie Nouvelle, 2006)

Au Nouveau-Brunswick, en 2004, on comptait 961 cas de chlamydia rapportés, dont 40 % des cas étaient des filles de 19 ans et moins. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

Dans la région de Campbellton, en 2004-2005, 39 % de toutes les naissances étaient des accouchements par voie césarienne, le taux le plus élevé dans la province. (Bulletin 2006 de la situation des femmes au N.-B., CCCFNB, 2006)

Augmenter l'accessibilité des services de santé en région rurale

Une grande proportion de la population francophone du Nouveau-Brunswick réside dans des régions rurales où l'accès à l'information et aux services de santé y est restreint. Les coûts financiers, émotifs et sociaux, associés au besoin fréquent de parcourir de longues distances pour bénéficier de services de santé essentiels, sont élevés. Aux dépenses supplémentaires encourues (essence, stationnement, hébergement, nourriture, frais de gardiennage) s'additionnent une augmentation du stress provoquée par le fait de s'éloigner de sa famille.

Améliorer les politiques en matière de santé sexuelle

Le Nouveau-Brunswick fait piètre figure en matière de santé sexuelle. Malgré un programme de santé sexuelle mis en place pour les jeunes de moins de 25 ans, plusieurs lacunes existent quant aux services offerts. Le Nouveau-Brunswick est la seule province sans stratégie pour contrer le VIH/SIDA. Dans les régions, il y a un manque de services en matière de counselling pour faire face aux enjeux entourant l'orientation sexuelle. Les recherches récentes au N.-B. et au Canada font ressortir la nécessité d'une amélioration quant aux tests de dépistage d'infections transmissibles sexuellement et à la prévention dans ce domaine.

Diminuer le taux d'hystérectomie

La sur-utilisation de l'hystérectomie est une autre source de préoccupation. Les femmes au Nouveau-Brunswick sont plus susceptibles de subir une hystérectomie que les autres Canadiennes. En 2002-2003, le taux d'hystérectomie était de 654 pour 100 000 femmes âgées de 20 ans ou plus, comparativement à 385 pour 100 000 au Canada (Bulletin 2006 de la situation des femmes au Nouveau-Brunswick, CCCFNB, 2006)

Réduire le nombre de césariennes

Au Nouveau-Brunswick, les accouchements par césarienne sont de plus en plus fréquents et le nombre est très élevé: en 2004-2005, 28 % de toutes les naissances étaient des accouchements par césarienne, contre 22 % en 1997-1998 (Bulletin 2006 de la situation des femmes au Nouveau-Brunswick, CCCFNB, 2006).

Intervenir dans le phénomène de la sexualisation précoce des jeunes filles

Depuis quelques années, on assiste à l'émergence d'un phénomène de plus en plus présent : l'érotisation de l'image corporelle des filles. Plusieurs spécialistes se penchent sur la sexualisation précoce des jeunes filles et de son impact sur leur développement psychologique, sexuel et social. De même, les relations sexuelles précoces, la violence dans les relations amoureuses, les troubles de schéma corporel et les troubles de comportements alimentaires, pour n'en nommer que quelques-uns, sont des problèmes qui touchent les adolescentes et qui ont des conséquences importantes sur leur santé mentale et physique.

LES POSTES D'INFLUENCE

La « masse critique » de femmes nécessaires à l'Assemblée législative permettant de réellement exercer une influence doit s'élever à au moins 30 %. (Commission sur la démocratie législative, 2003)

Le droit des femmes et des hommes de tout âge de **participer aux processus décisionnels est fondamental** dans une démocratie. Le déséquilibre entre les sexes dans la vie publique met en question l'équité de notre système démocratique et prive la société des perspectives différentes que les femmes peuvent apporter.

Renforcer la participation des femmes à la politique élue

Les études démontrent qu'un gouvernement équilibré permet de changer des choses : un nombre important de femmes parmi les élus entraîne davantage de politiques dans les domaines tels que la garde d'enfants, les soins de santé et l'éducation. Selon la recherche de la Commission sur la démocratie législative formée par le gouvernement provincial en 2004, la « masse critique » de femmes nécessaires à l'Assemblée législative permettant d'exercer réellement une influence doit s'élever à au moins 30 %. Des pays comme la France, le Danemark, la Suède, la Norvège et l'Islande comptent aujourd'hui plus du tiers de femmes parmi leurs élus. Dans tous ces pays, les partis politiques ont adopté des mesures favorisant la participation des femmes en politique. La sous-représentation chronique de femmes parmi les élus du gouvernement est constante. Le Nouveau-Brunswick, avec le Manitoba, se situe à l'avant-dernier rang au pays quant au nombre de postes représentés par des femmes à l'Assemblée législative.

Renforcer la participation des femmes dans les autres postes d'influence

La démocratie, c'est aussi ce qui se fait entre les élections. C'est aussi la participation des femmes à l'élaboration des politiques et des programmes qui font partie de leur environnement social et économique. Alors qu'il est vrai que seulement 30 % des membres des conseils et des commissions nommés par le gouvernement provincial sont des femmes, celles-ci sont très présentes dans les organismes communautaires qui se sentent largement exclus du processus décisionnel. Les femmes ont une expertise particulière qui n'est pas mise à profit de façon efficace par la classe politique et les bureaucrates.

Au Nouveau-Brunswick, en 2005, seulement 11 % des membres de l'Assemblée législative sont des femmes, aucune femme ne figure parmi les députés fédéraux de la province et seulement 13 % des maires sont des femmes. (Bulletin 2006 sur la situation des femmes au Nouveau-Brunswick, CCCFNB, 2006)

LE MOUVEMENT DES FEMMES

Les femmes du Nouveau-Brunswick ont, derrière elles, de longues années de revendications. Comme tout groupe sous-représenté à l'Assemblée législative et dans les postes clés des secteurs public et privé, les femmes ont dû recourir à des mécanismes pour faire valoir leurs droits, faire entendre leurs griefs et faire sentir leur influence. La prise en charge des femmes et la sensibilisation accrue du public aux questions féminines sont d'importants aspects de cet héritage. Toutefois, la lutte n'est pas gagnée comme les nombreux défis énumérés dans les pages précédentes le démontrent.

Les organisations de femmes ont joué et continuent de jouer un rôle démocratique de premier plan dans l'amélioration de la vie des femmes du Nouveau-Brunswick. Le travail de ces groupes est peu reconnu et trop peu appuyé financièrement par les gouvernements. Pourtant la société n'atteindra pas l'égalité entre les sexes sans l'apport de ces groupes.

Voici une énumération des principaux regroupements féminins francophones ayant contribué, durant les dernières décennies, à des changements importants à l'échelle provinciale et nationale.

Groupes francophones provinciaux

- 1911 Institut féminin du Nouveau-Brunswick dont le groupe francophone est devenu autonome en 1986
- 1968 Groupe de femmes francophones de Moncton
- 1969 Cercle des dames d'Acadie de Campbellton, cercle fondateur de la Fédération des dames d'Acadie - Promotion des droits de la femme et sauvegarde et défense des droits des francophones.
- 1973 LES FAM - Suite à la publication du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, les femmes francophones de Moncton se joignent à toutes les femmes canadiennes dans leur nouvelle sensibilisation à la politique.
- 1974 Fédération des dames d'Acadie, devenue Fédération des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick en 2005 – Défense de nombreux dossiers dont la lutte contre la pornographie et la violence, la promotion des métiers non traditionnels pour les filles, la formation des femmes désireuses de se lancer en politiques ou en affaires, etc.
- 1975 Année internationale de la femme – les groupes féminins spécialisés se multiplient partout dans la province, dont :
 - Institut d'études et d'apprentissage féminins (Moncton) – 1975
 - Comité de l'année internationale des femmes (Shippagan) - 1975
 - Comité de femmes de Bathurst – 1979
 - Plusieurs refuges pour femmes battues
- 1976 Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick
- 1984 Réseau des femmes du Nouveau-Brunswick – Union des 3 groupes culturels : amérindiens, anglophones et francophones.
- 1996 Forum provincial de concertation en matière de violence
- 1998 Union des femmes pour l'équité salariale, fondée par la Fédération des dames d'Acadie, et devenue la Coalition pour l'équité salariale – demande une loi provinciale qui assurerait un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 1998 Réseau des femmes francophones du Nouveau-Brunswick – mis sur pied par la Fédération des dames d'Acadie
- 2003 Collectif des femmes du Nouveau-Brunswick

Plusieurs groupes se sont dissous principalement dû au manque de ressources organisationnelles, humaines et/ou financières. En 2006, seulement quatre groupes sont encore actifs :

- Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick
- Fédération des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick
- Institut féminin francophone du Nouveau-Brunswick
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Groupes francophones nationaux

- Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises
- Réseau national action éducation femmes
- Association des guides franco-canadiennes

Les trois organismes précédents se sont regroupés pour former l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne en 2005.