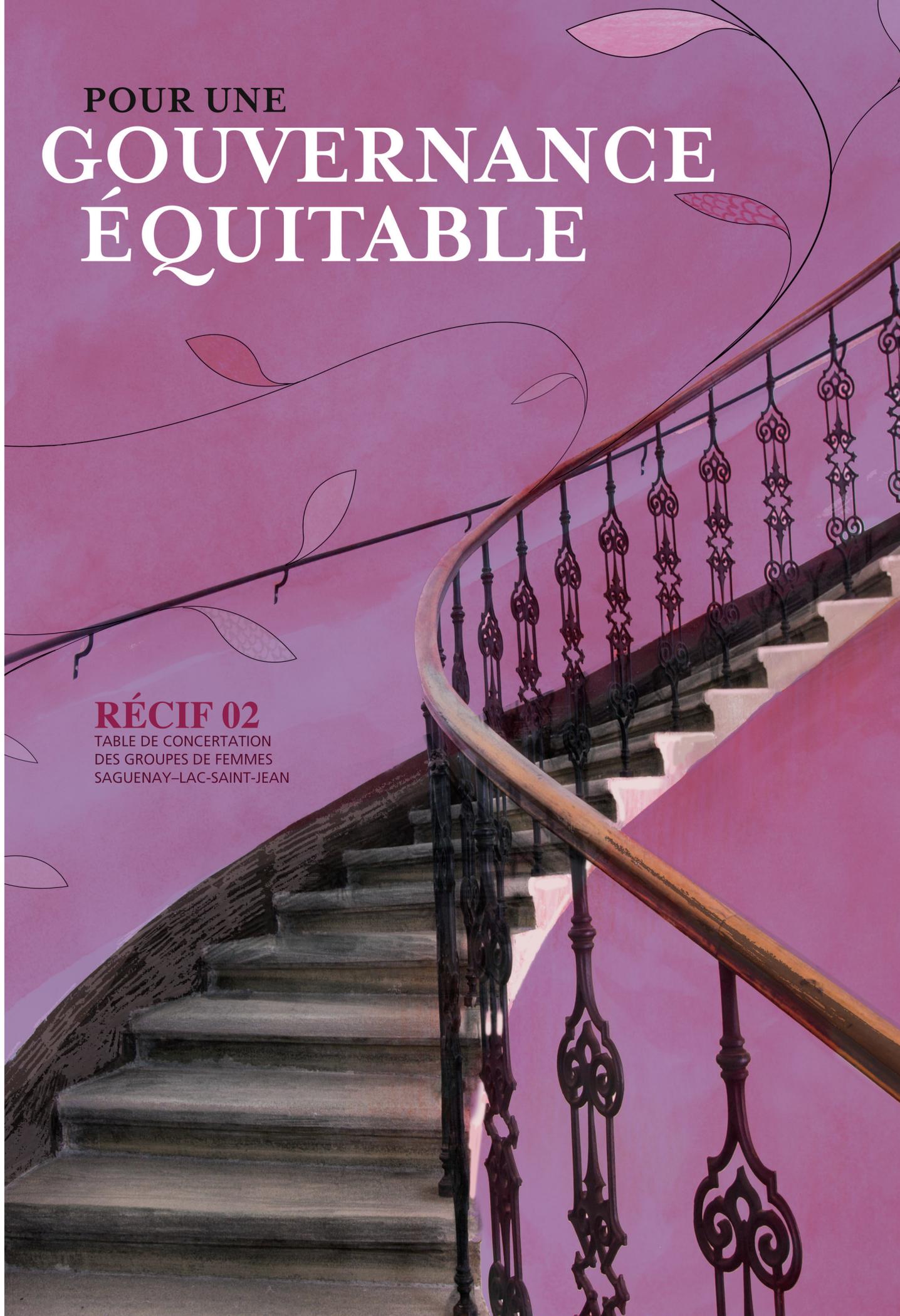
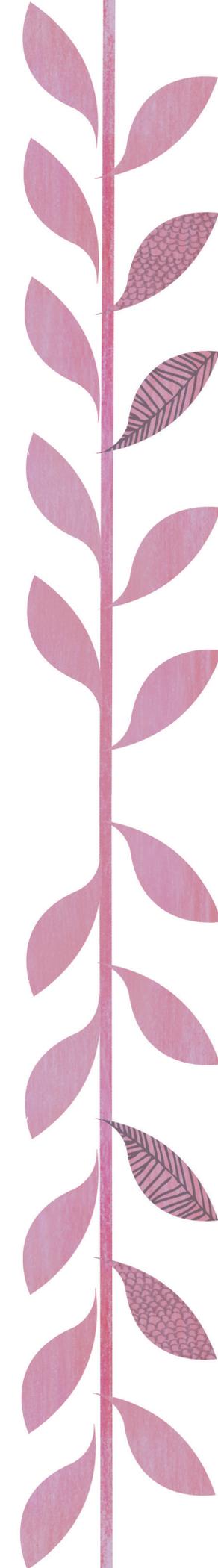


POUR UNE GOUVERNANCE ÉQUITABLE

RÉCIF 02

TABLE DE CONCERTATION
DES GROUPES DE FEMMES
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN





POUR UNE GOUVERNANCE ÉQUITABLE

Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation **hommes/femmes**

Le présent guide a été élaboré avec la participation de :

Christine Chabot: **Conseil du statut de la femme**

Gisèle Dallaire: **Récif 02**

Marlène Dumais: **Conférence régionale
des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean**

Édith Pelletier: **Centre de femmes La Source**

Julie Sheinck: **Récif 02**

Audrée Villeneuve: **Récif 02**

Révision linguistique et rédaction épïcène :

Sylvie Bouchard: **Conseil du statut de la femme**

Gisèle Dallaire: **Récif 02**

Françoise Jobin: **Retraitée de l'enseignement**

Johanne Simard: **Conférence régionale des élus
du Saguenay–Lac-Saint-Jean**

Coordination :

Gisèle Dallaire, **Récif 02**

Conception graphique :

J'Ose Concept Communication

Ce guide a été produit grâce à la participation financière du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et de la Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean dans le cadre de l'Entente spécifique en matière de condition féminine 2007-2010. Son contenu est inspiré de *La politique régionale d'équité de représentation hommes/femmes : Nous enrichir mutuellement de nos différences* rédigée par la corporation Femmes et développement régional-02 en 2001, et de *La représentation paritaire, évidemment! Guide d'application* réalisé par la Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (PEPINES) en 2008.

Pour obtenir un exemplaire de ce guide :

Récif 02

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

875, rue Bourassa Ouest

Alma (Québec) G8B 2G6

Téléphone: 418 480-2828

Courriel: escf@recif02.com

www.recif02.com

ISBN 978-2-9812485-0-3 (version imprimée)

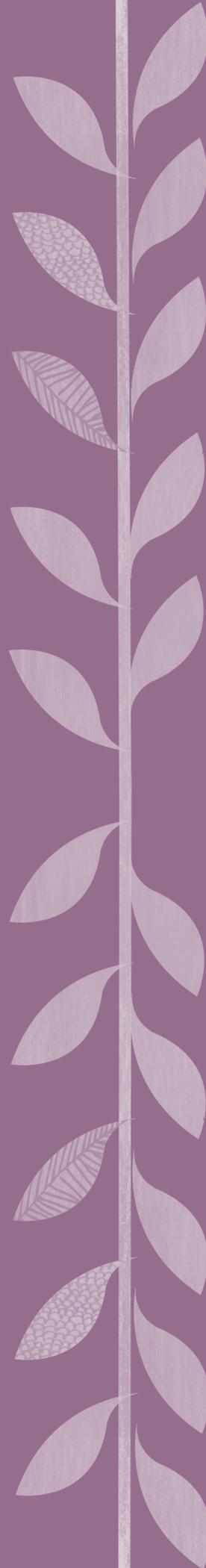
ISBN 978-2-9812485-1-0 (version PDF)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Table des MATIÈRES

L'égalité : une volonté du gouvernement du Québec	4
L'équité : un objectif régional	5
La parité : un enjeu pour les femmes	6
Introduction	7
Quelques définitions	8
Mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes	10
Pourquoi ?	
Impact pour les organisations	
Buts	
Résultats attendus	
Pour qui ?	11
Comment ? Guide de mise en œuvre : les étapes	12
Étape 1 : L'ouverture sur l'équité	
Étape 2 : La volonté d'agir	13
Étape 3 : La concrétisation de la politique	16
Étape 4 : L'appréciation	18
Conditions de succès	19
Conclusion	21





L'ÉGALITÉ : une volonté du gouvernement du Québec

En 2008, l'adoption de l'amendement apporté au préambule de la Charte des droits et libertés de la personne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur phare de la société québécoise. Cette inscription dans la Charte des droits et libertés avait été précédée de nombreux autres gestes de la part du gouvernement québécois.

En 2006, le gouvernement du Québec a lancé une nouvelle politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Elle confirme l'importance de mettre à contribution les partenaires régionaux et locaux tant dans la promotion que dans la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au cours des dernières décennies, on a pu constater d'importants acquis et progrès en matière d'égalité. De forts consensus ont été dégagés. Comme certains changements s'opèrent plus lentement que d'autres, il faut continuer nos efforts en vue de parvenir à une culture de l'égalité qui imprègne tous les rapports sociaux. Les femmes et les hommes doivent avoir des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements. La liberté de choix des femmes et des hommes doit en effet reposer sur l'égalité des droits, des responsabilités et des possibilités.

Dans le cadre du premier plan d'action (2007-2010), il s'est conclu une série d'ententes en matière d'égalité entre les hommes et les femmes avec plusieurs CRÉ du Québec, dont celle du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Aujourd'hui, j'invite l'ensemble des partenaires régionaux à s'approprier le présent guide afin de mettre en œuvre une politique d'équité de représentation hommes/femmes au sein de leur organisation.

Serge Simard
Gouvernement du Québec
Député de Dubuc
Ministre délégué aux Ressources naturelles et à la Faune
Ministre responsable de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean
Ministre responsable de la région de la Côte-Nord

Québec 

Le saviez-vous ?

En 1998, le Saguenay–Lac-Saint-Jean a été la première région à conclure une entente spécifique en matière de condition féminine qui servira de modèle à plusieurs régions du Québec.



L'ÉQUITÉ : un objectif régional

La Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, sanctionnée le 18 décembre 2003, confère à la Conférence régionale des élus le mandat d'établir un plan quinquennal de développement définissant « *dans une perspective de développement durable, les objectifs généraux et particuliers de développement de la région en tenant compte en priorité de la participation à la vie démocratique de la région des jeunes, et, selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes* ». ¹

Le 28 juin 2007, la Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean adopte son Plan quinquennal de développement 2007-2012. Ce plan réaffirme que l'égalité entre les femmes et les hommes demeure une condition essentielle et incontournable à l'atteinte d'un développement harmonieux de la région.

Les dernières statistiques compilées² pour la région démontrent qu'il y a encore de nombreux défis à relever. Notons, entre autres, que les femmes de la région accusent encore un taux d'activité plus bas que l'ensemble des femmes du Québec et qu'il existe encore des écarts de revenus importants entre les femmes et les hommes dans la région.

Les partenaires de l'Entente spécifique en matière de condition féminine du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont convenu de faire de l'égalité et de la parité entre les sexes un objectif régional. L'élaboration du *Guide de mise en œuvre de la politique d'équité de représentation hommes/femmes* constitue l'un des outils préconisés par les différents partenaires de l'Entente. Cette démarche vise à établir clairement des objectifs et des stratégies qui permettront d'offrir concrètement des espaces de participation aux femmes dans nos organisations régionales.

Georges Bouchard

Président de la Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean



¹ Gouvernement du Québec, *Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions*, Février 2005, Art. 99.

² Conseil du statut de la femme, *Portrait statistique: Égalité Femmes / Hommes, Où en sommes-nous au Saguenay–Lac-Saint-Jean*, 2009.



LA PARITÉ : un enjeu pour les femmes

Les décisions prises quotidiennement au sein des instances influencent les multiples aspects de notre vie en société. Dans ces lieux, la parité entre les hommes et les femmes est une condition nécessaire pour que les décisions collent aux réalités et aux besoins de la population. Les femmes composent 51% de la population; elles travaillent, gèrent, consomment, s'impliquent, analysent et commentent autant que les hommes. Pourtant les conseils municipaux de la région, ordre de gouvernement le plus proche des citoyens et citoyennes, sont uniquement composés de 24,6% de conseillères et 16,3% de mairesses³.

La parité est un enjeu auquel s'attarde depuis quelques années Récif 02, la Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ce regroupement, fondé en 1987, rassemble aujourd'hui une trentaine de ces groupes de femmes actifs sur le territoire régional.

Avec ce guide, nous espérons faciliter la mise en place de mesures favorisant une représentation paritaire entre les hommes et les femmes dans les différents lieux de pouvoir de notre région. Nous vous y offrons d'ailleurs plusieurs exemples d'application. En s'associant à la diffusion de ce guide, Récif 02 recherche des partenaires émérites comme vous afin de développer des stratégies d'action qui mèneront à l'atteinte des objectifs fixés en matière de parité.

Audrée Villeneuve
Coordonnatrice de Récif 02



³ Conseil du statut de la femme, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*, 2009.

INTRODUCTION

Le Québec est une société démocratique au sens où toutes et tous sont égaux en droit. Mais « égal en droit » ne signifie pas « égal dans les faits » et ne signifie pas « équitable ». Malgré les progrès que les femmes ont enregistrés au cours des dernières années en ce qui a trait à leur représentation politique, elles demeurent encore trop peu nombreuses dans les lieux de pouvoir. Aujourd'hui, à travers le monde, la parité est toujours un objectif non atteint. Le nombre de femmes en politique est proportionnellement moins élevé que le nombre d'hommes, au Québec, au Canada et partout sur la planète. Nous croyons cependant qu'une vraie démocratie ne peut s'exercer qu'avec la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie politique, sociale, économique et culturelle.

Cette contribution n'est pas qu'une simple question de représentation numérique. Elle implique à la fois la participation des femmes à la prise de décision, au partage du pouvoir ainsi qu'à l'imputabilité. Cette participation doit aussi être multiple et se faire à tous les niveaux, que ce soit sur le plan économique, politique ou social. Cette démarche représente aujourd'hui encore un immense défi et exige des changements majeurs de la part des individus et des organisations.

Le présent guide est un outil facilitant la rédaction et la mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes. D'envergure et ambitieux, ce projet inclusif est destiné à tous les partenaires qui œuvrent dans le développement régional ainsi qu'à toute autre organisation concernée par une réelle démocratie et intéressée à s'enrichir. Il s'agira donc de mettre en place les conditions favorisant leur participation au développement de la région et facilitant la prise en compte des enjeux reliés aux conditions de vie des femmes.



***« Des hommes et des femmes,
citoyens et citoyennes à part entière,
concourront, par la richesse de leurs
identités et de leurs différences,
à l'émergence d'une autre démocratie. »***

Gisèle Halimi dans
Droits des hommes et droits des femmes: une autre démocratie, 1995

QUELQUES DÉFINITIONS

Démocratie

La démocratie est un régime politique dans lequel le pouvoir est détenu ou contrôlé par le peuple, sans qu'il y ait de distinction due à la naissance, à la richesse, à la compétence ou au genre (principe d'égalité) et où les représentantes et les représentants de l'ensemble des citoyennes et citoyens construisent directement l'avenir de toutes et de tous. Une véritable démocratie, c'est une démocratie où chaque homme et chaque femme peut devenir le maître de son propre avenir.

Égalité

L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut, bénéficient de conditions égales pour exercer pleinement leurs droits fondamentaux, leurs aptitudes, leur potentiel et pour contribuer à tous égards à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle, et ce, tout en profitant des mêmes possibilités offertes par ces changements.

Égalité de droit

L'égalité de droit signifie qu'en regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie.

Égalité de fait

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société.

Parité

Elle implique en premier lieu que la répartition des hommes et des femmes, dans les instances politiques, reflète leur répartition dans la population. [...] l'idée de parité va au-delà d'une égalité de droit pour viser une égalité de situation.

La parité est un moyen, un instrument, un déclencheur pour traiter l'ensemble de la question des rapports hommes/femmes dans la société, c'est-à-dire non seulement dans le champ politique, mais aussi social et professionnel. Il s'agit également de l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques, des instances et des lieux consultatifs. La parité favorise un égal partage des prises de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

« ... une démocratie paritaire est meilleure, parce que plus juste, plus conforme à la définition d'une démocratie... »

Gisèle Halimi dans
*Droits des hommes et droits des femmes :
une autre démocratie, 1995*

« ... si les femmes veulent avoir une prise réelle sur l'évolution des choses, elles ne peuvent s'exclure (ou être exclues) des lieux où s'élaborent les grandes orientations de la société. »

Penney Kome dans
Ce que femme veut... : guide d'action personnelle et politique, 1989

Équité

L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. C'est donc une notion de justice qui consiste à corriger les inégalités et à réduire les écarts ou à accélérer le rattrapage entre différents groupes (hommes, femmes; riches, pauvres; blancs, autochtones/minorités visibles). L'équité mène à l'égalité. Équité n'est pas synonyme d'égalité, mais les deux termes sont fortement liés. L'égalité, par rapport à l'équité, s'oriente vers la répartition égale des ressources. L'équité se réfère aux concepts de justice et pose la question de ce qui est juste ou injuste. Par conséquent, l'équité fait appel à des sentiments, des jugements (caractère subjectif) alors que le principe d'égalité peut être mesuré et saisi de façon « objective ». Selon le Conseil du statut de la femme, dans son avis *Les restructurations municipales: un défi d'équité pour les femmes* (2001), trois situations sont possibles pour définir l'équité :

- Dans les cas où les membres des comités et des commissions sont nommés à partir des membres des conseils municipaux, nous estimons qu'il y a équité lorsque la présence des femmes est proportionnellement équivalente à leur présence dans les conseils.
- Lorsque ces comités sont mixtes (composés à la fois de personnes élues, de citoyennes et citoyens), nous croyons qu'il y a équité lorsque la composition respecte, d'une part, la proportion des femmes et des hommes chez les personnes élues et, d'autre part, l'égalité chez les membres provenant de la population en général.
- Enfin, dans le cas des commissions et des comités composés exclusivement de personnes provenant de l'extérieur des conseils, nous considérons qu'il y a équité lorsqu'un nombre égal de femmes et d'hommes est désigné.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

En tant qu'instrument de la gouvernance, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une approche transversale voulant intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi que dans celles des instances locales et régionales. Cette analyse a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. En effet, une décision peut, en apparence, présenter les caractéristiques de la neutralité, mais produire des effets inégaux en s'appliquant à des femmes et à des hommes en raison des réalités et des besoins différenciés qui les caractérisent. L'ADS permet donc de privilégier des solutions adaptées aux réalités et aux besoins des femmes et des hommes. L'ADS a pour finalité d'atteindre une égalité de fait entre les femmes et les hommes par l'entremise d'orientations et d'actions de la part des instances de la société sur le plan local, régional et national.

Rédaction épïcène

Un texte épïcène est un texte qui met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes. Cette présence se manifeste par l'emploi de mots qui désignent aussi bien les femmes que les hommes, ou encore qui parlent explicitement tantôt des femmes, tantôt des hommes. Écrire épïcène, ce n'est pas féminiser un texte; il ne s'agit pas d'ajouter systématiquement la forme féminine à la forme masculine. La rédaction épïcène suppose un choix entre différentes possibilités: choix des noms, d'adjectifs, choix de structures à l'intérieur même de la phrase. La langue offre un éventail de moyens et il suffit d'adopter celui qui convient le mieux dans le contexte. Faire appel aux différents procédés rédactionnels, de manière plus ou moins spontanée, devient rapidement une nouvelle façon d'écrire.⁴

⁴Thérèse Moreau, *Le langage n'est pas neutre*, Extrait de *Avoir bon genre à l'écrit: guide de rédaction épïcène*, Les Publications du Québec, Gouvernement du Québec, 2006, p.17.

MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE D'ÉQUITÉ de représentation hommes/femmes

Pourquoi?

Impact pour les organisations

L'adoption d'une politique d'équité de représentation aidera les partenaires à développer et à prendre des engagements favorisant une participation équilibrée des femmes et des hommes aux prises de décision dans les domaines politique, économique, social et culturel.

L'impact ne peut qu'être bénéfique car l'implication réelle des femmes au développement de la région sera favorisée. Il s'agit d'un outil de changement permettant de compter pleinement sur les compétences et le potentiel des femmes et des hommes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean dans leur rôle de décideurs de première ligne. C'est également un moyen permettant à la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel autant à la vision du développement des femmes qu'à celle des hommes.

Buts

L'adoption d'une politique d'équité de représentation vise à faciliter l'atteinte de l'équité et de la parité au sein des différentes instances de pouvoir du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Plus précisément, une politique d'équité a pour buts:

- d'accroître le niveau de participation des femmes dans toutes les instances régionales et locales;
- de favoriser des changements d'attitudes et de mentalités et ainsi parvenir à développer de nouvelles manières de penser et d'agir plus conformes à la réalité sociale;
- de transposer la réussite scolaire des jeunes filles et des femmes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean dans toutes les autres sphères d'activité autant politique, culturelle, économique que sociale;
- de renforcer notre système démocratique basé sur la participation pleine et entière de l'ensemble de la population.

Résultats attendus

De nombreux résultats découleront de l'implantation d'une telle politique, entre autres :

- un intérêt accru des femmes pour l'implication sociale et politique;
- des instances à l'image de la société, dans le respect de la démocratie;
- une facilité de conciliation des responsabilités familiales, professionnelles et civiques;
- des chances égales, autant pour une femme que pour un homme, d'être approché pour occuper un poste;
- la possibilité pour toutes les citoyennes et tous les citoyens d'accéder aux lieux de décision sans égard à leur situation économique ou d'emploi;
- une population informée et concernée par le développement de sa localité et de sa région;
- l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le développement de projets;
- la parité dans les instances et les lieux consultatifs.

Pour qui?

Que vous ayez une préoccupation pour le développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean, que vous soyez membre d'un conseil ou que vous soyez à l'emploi d'un organisme à portée locale ou régionale, ce guide s'adresse à vous.

Par l'introduction d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes dans leur milieu, les partenaires régionaux s'engagent à développer des stratégies d'action comportant des mesures spécifiques à leurs réalités.

L'adoption d'une politique de représentation paritaire peut se faire à tous les paliers de l'organisme.

Voici des exemples de secteurs visés par une telle mesure:

municipal

les villes, les municipalités régionales de comté (MRC);

développement régional et local

la Conférence régionale des élus (CRÉ),
les centres locaux de développement (CLD);

emploi

le Conseil régional des partenaires
du marché du travail (CRPMT);

éducation

les commissions scolaires, les cégeps,
l'université;

santé

l'Agence de la santé et des services sociaux (ASSS),
les Centres de santé et de services sociaux (CSSS);

associatif

l'Association touristique régionale (ATR), le Conseil régional
de la culture (CRC), le Regroupement loisirs et sports (RLS);

économique et financier

les conseils d'administration des institutions économiques et financières;

syndical

communautaire

Comment?

Guide de mise en œuvre : les étapes

Dans une volonté d'introduire une politique d'équité de représentation hommes/femmes avec succès, certaines étapes sont à respecter.

Étape I : L'ouverture sur l'équité

Une étape préalable à la mise en œuvre est de faire la promotion d'une politique d'équité de représentation et de son impact sur les organisations et le développement de la région. La sensibilisation des élus et élues, des dirigeants et dirigeantes et des partenaires du milieu à l'avantage d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs structures de gouvernance est essentielle pour obtenir leur adhésion.

Quelques exemples :

Pour contrer les stéréotypes culturels et les préjugés :

- Offrir une éducation politique et civique aux jeunes femmes et aux jeunes hommes.
- Présenter des modèles féminins aux jeunes, filles et garçons.
- Inciter autant les jeunes filles que les jeunes garçons à s'intéresser ou à s'impliquer dans ce qui peut s'apparenter, plus tard, aux lieux consultatifs et décisionnels.
- Inviter les jeunes à participer au Parlement Jeunesse.

Pour que les femmes pensent plus spontanément à s'investir dans une instance :

- Inviter spécialement les femmes à présenter leur candidature.
- Offrir des formations ou des séances d'information aux femmes (sur les habiletés politiques, par exemple, le programme de mentorat en politique municipale de Récif 02).
- Proposer et rendre visibles, auprès des femmes, des modèles stimulants.

Pour le partage équilibré des responsabilités familiales :

- Sensibiliser la société au fait que les responsabilités familiales et civiques incombent à toutes et à tous.
- Sensibiliser la société aux nouvelles réalités familiales et sociales : responsabilité parentale et, en même temps, responsabilité de parents âgés ou malades.
- Sensibiliser la société à l'importance d'un partage équilibré des tâches et des responsabilités par les hommes et les femmes. Moyens de sensibilisation : affiches, annonces publicitaires (radio et télévision), thème de discussion aux réunions, etc.

Pour responsabiliser la collectivité au fait qu'il ne s'agit pas que d'une affaire de femmes mais d'une affaire de société :

- Encourager les personnes en place à travailler à la réalisation de l'équité de représentation hommes/femmes.
- Être au fait qu'un manque à l'équité dans les instances locales et régionales signifie aussi un manque à la démocratie.
- Réaliser des activités de promotion favorisant la parité hommes/femmes auprès des partenaires régionaux et locaux.
- Promouvoir davantage les politiques régionales et nationales en matière de condition féminine.

Pour contrer les effets négatifs résultant de l'absence des femmes dans les réseaux informels :

- Comblent le manque d'information en offrant une transparence des règles, des processus décisionnels et des modes de nomination.
- Favoriser une plus grande circulation de l'information quant aux postes disponibles, et ce, autant dans les réseaux de femmes que dans ceux de la population en général.

Étape 2 : La volonté d'agir

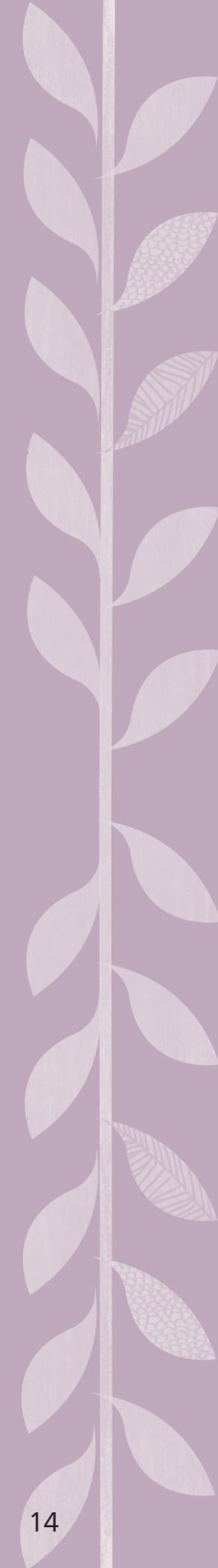
Une obligation majeure s'impose en la volonté collective d'atteindre l'objectif qui est la représentation équitable d'hommes et de femmes dans les instances et les lieux consultatifs. Et pour ce faire, les organismes présents sur les plans régionaux et locaux doivent s'exprimer clairement sur les moyens qu'ils entendent mettre en place afin de réaliser ce projet innovateur et dynamique. Les résultats attendus n'en sont pas seulement de nature quantitative, mais aussi de nature qualitative, se traduisant par des actions concrètes et des changements appréciables dans nos façons de faire.

Pour diversifier la composition des différentes instances :

- Posséder une liste de candidatures féminines et masculines en nombre égal avant de procéder au recrutement final.
- Créer, dans chaque organisation, des banques de candidatures féminines.
- Envisager des coprésidences ou alterner les présidences homme/femme d'un mandat à l'autre ou d'un comité à l'autre.
- Déléguer des femmes sur des comités.

Pour faire appel aux candidatures de femmes afin de combler les postes :

- Développer et mettre en place des procédures de recrutement qui permettent de rejoindre efficacement les femmes impliquées dans les divers champs d'activité.
- Sensibiliser et informer les membres de l'organisation afin que des femmes soient aussi nommées et déléguées.
- Élargir la base de recrutement en faisant appel aux organismes ayant une connaissance des réseaux féminins ou consulter le **répertoire des femmes et des jeunes filles** siégeant dans les instances et les lieux consultatifs de la région sur le site www.recif02.com. Ce répertoire, en lien direct avec le guide de mise en œuvre de la politique d'équité de représentation hommes/femmes, est un outil essentiel pour les instances, tant locales que régionales, puisqu'il donne accès aux coordonnées et aux expertises variées des femmes de notre région.



Pour enrayer les limites économiques à une implication :

- Couvrir tous les frais occasionnés par la représentation.
- Établir une politique formelle de remboursement des frais de garde d'enfants, lorsque nécessaire, pour les parents de jeunes enfants.

Pour adapter les structures sociales et les modes de fonctionnement dans les instances où siègent des parents :

- Envisager une réorganisation dans la prise de décision en fonction des réalités familiales : heure, fréquence et lieu des rencontres mieux adaptés aux parents.

Pour rendre compte que les hommes et les femmes participent au développement :

- Mettre en place la rédaction épiciène pour tous les documents de l'organisation.
- Offrir la formation en rédaction épiciène aux personnes responsables des écrits et des communications.

Pour que le travail ne soit pas un frein à une implication :

- Réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes : implication et pauvreté sont difficilement conciliables.
- Sensibiliser les employeurs à l'importance de diversifier la composition des conseils et des comités de développement, de sorte que tous les milieux ou secteurs de l'économie, dont le leur, soient représentés autant par des hommes que par des femmes.

Pour adapter le marché du travail aux réalités des employées et employés qui sont également des parents :

- Développer des moyens pour permettre aux parents, autant les pères que les mères, de quitter leur travail ou leur foyer pour les responsabilités familiales et civiques.

Quelques moyens :

- Prévoir des congés pour les obligations familiales.
- Privilégier les horaires souples.
- Permettre et faciliter l'implication sociale.
- Développer de manière spécifique des structures d'accueil pour les enfants.

Exemple de DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

L'égalité de droit signifie qu'en regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie.

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. Elle pose comme exigence des conditions sociales, économiques, politiques et culturelles égales pour les deux sexes. Elle demeure toujours une cible à atteindre, les femmes étant encore discriminées en raison de leur sexe et n'ayant pas atteint l'égalité malgré les progrès sur le plan juridique.

Pour suivre l'esprit de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* du gouvernement du Québec et celui de l'Entente spécifique en matière de condition féminine qui *vise à la parité de représentation des femmes dans les lieux consultatifs et décisionnels de la région*, les organismes ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Nous, _____

- souhaitons contribuer au développement de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean dans un contexte égalitaire, tant pour les femmes que pour les hommes;
- proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation.

Par conséquent, conformément à notre mission et à nos valeurs, nous nous engageons à :

- Rechercher la parité entre les femmes et les hommes siégeant au sein de nos instances.
- Mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation entre le travail et la famille.
- Soutenir des projets favorisant une plus grande participation des femmes au sein des instances.
- Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le cadre de programmes d'aide financière, de projets, de politiques et d'actions où des hommes et des femmes sont concernés.
- Autres: _____

Le conseil d'administration, le _____ (date)
ou le conseil municipal, le _____ (date)

«... lutter à un meilleur accès des femmes aux postes représentatifs va dans le sens de l'amélioration de la qualité de la démocratie... »

Chantale Maillé dans
Les Québécoises et la conquête du pouvoir politique, 1990



Étape 3 : La concrétisation de la politique

L'atteinte de l'équité de représentation au sein des instances et des lieux consultatifs de la région est un défi que toutes et tous nous pouvons réussir.

Comment apporter des modifications aux statuts et règlements ?

Le principe d'équité s'adopte soit en conseil d'administration, soit en assemblée générale annuelle, comme pour toutes les modifications aux statuts et règlements. Ceci peut être inscrit sous forme de principes généraux, ajouté à la mission ou intégré dans les articles concernant la composition de diverses instances de la structure.

Quelques exemples :

- Le « nom de l'organisme » affirme que sa mission s'exerce dans le respect des valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes et s'engage à favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes dans ses instances.
- « La corporation » s'assure d'une représentation équitable des femmes et des hommes en visant pas moins de 40 % ni plus de 60 % tant pour les hommes que pour les femmes. L'atteinte de cet objectif se fera par la recherche active de candidates, par la formation et le mentorat.
- Il est déclaré, par les présents statuts, que « la corporation » s'assurera de la représentation équitable des hommes et des femmes au sein de sa structure et que des mesures seront prises pour garantir la participation complète et égale des femmes au niveau du conseil d'administration, du conseil exécutif, des comités qui seront mis en place et de ses délégations.

Pour qu'il y ait adoption d'un principe d'équité, il faudra qu'une **personne soit porteuse du principe** et l'expose à ses collègues sous forme de proposition dûment appuyée. Le principe doit, à tout le moins, être discuté par les personnes qui dirigent les destinées de l'organisme.

Comment atteindre la parité au sein de votre structure organisationnelle ?

Quelques moyens :

- S'assurer de nommer en alternance un homme et une femme pour la présidence de vos comités et dans les représentations à l'externe.
- Envisager des coprésidences pour les comités.
- Maintenir un siège, ou en créer un, réservé à la condition féminine au conseil d'administration de votre corporation.
- Inscrire comme responsabilité du président sortant ou de la présidente sortante qu'il ou elle recherche et stimule les candidatures féminines pour le conseil d'administration.
- Appliquer le principe d'alternance homme/femme aux postes de présidence et de vice-présidence.
- Adopter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance dans tous les services.
- Faire appel aux femmes dans l'organisation pour qu'elles investiguent leur réseau de contacts afin d'y dénicher d'éventuelles candidates. Le bouche à oreille constitue un moyen des plus efficaces.
- Affirmer, lors de rencontres publiques, que votre organisme souhaite que plus de femmes s'impliquent dans votre conseil d'administration.
- Prendre un temps avec vos collègues pour réfléchir aux candidates éventuelles que vous approcherez pour leur proposer de s'investir au sein de votre organisation.
- Aller au-delà des objections provenant des femmes elles-mêmes en confirmant leurs compétences, en répondant à leurs questions et en mettant en place des mesures facilitant leur intégration.

Comment atteindre la parité au sein des délégations ?

Il arrive parfois que les conseils d'administration soient composés de personnes déléguées par leur organisation. Il peut alors sembler difficile de prime abord d'appliquer la parité.

Quelques moyens :

- Demander aux organismes qu'ils vous soumettent deux candidatures : un homme et une femme. Vous pourrez ainsi vous servir de ces candidatures pour appliquer la parité.
- Aviser les organismes qu'ils doivent respecter un principe d'alternance homme/femme lorsqu'ils désignent la personne qui les représentera à votre conseil d'administration.

Comment atteindre la parité dans les municipalités et les commissions scolaires ?

Dans le cas des municipalités et des commissions scolaires, il est difficile de prévoir que la composition du conseil sera ou non paritaire puisque le résultat est tributaire du vote des citoyennes et citoyens. Il existe néanmoins des mesures que nous pouvons prendre afin d'assurer qu'un minimum de femmes soit élu.

Quelques moyens :

- Inscrire dans les procédures de nomination l'étude systématique de deux candidatures: l'une féminine et l'autre masculine et que le choix se fasse sur la base de la représentation équitable.
- Offrir aux femmes intéressées la possibilité d'être appuyées dans leurs aspirations politiques via l'accès au réseautage, à la formation et au mentorat, tel que le programme de mentorat en politique municipale de Récif 02.
- Mettre sur pied des comités « Femmes et ville » qui soutiendront les municipalités dans l'atteinte de leur objectif vers l'équité de représentation.
- Adopter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance dans tous les services.

Étape 4 : L'appréciation

Il est essentiel de suivre et d'évaluer annuellement l'accomplissement des mesures favorisant l'atteinte de la parité de représentation hommes/femmes. Pour effectuer une évaluation, on doit avoir :

- des critères précis;
- des outils de mesure;
- des comparaisons possibles (pré/post);
- des indicateurs de résultats attendus.

Au moment de l'implantation de la politique, il est important de déterminer ce que l'on voudra évaluer, comment et à partir de quels indicateurs on mesurera ce qui est satisfaisant ou non. Comme l'évaluation systématique d'une politique peut nécessiter du temps et des moyens financiers, on pourra faire des bilans périodiques qui permettront de faire le point et de savoir où en est rendu le processus d'implantation et d'ajuster le tir si nécessaire.

Conditions de succès

En résumé, peu importe les sphères d'activité ou l'importance des instances, les conditions de succès dans l'implantation de la politique reposent sur plusieurs éléments :

- la volonté d'agir ;
- l'adhésion et la responsabilité des décideurs locaux et régionaux ;
- l'information et la sensibilisation de toutes les personnes en place dans les différentes instances ;
- le maintien d'une politique et le suivi des actions ;
- la réalisation d'un plan de communication ;
- l'octroi de moyens financiers et de ressources adéquates ;
- la reconnaissance de l'expertise, de l'implication, de la valorisation, des intérêts des femmes dans tous les champs d'activité ; l'atteinte de cette condition passant très souvent par une vision plus globale et ainsi plus conforme aux vécus des hommes et des femmes.



Des expériences concrètes

Le 14 décembre 2006, l'Assemblée nationale adoptait la Loi 53
(sur la gouvernance des sociétés d'État) qui spécifie

***«... que les conseils d'administration soient,
pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts
égales de femmes et d'hommes
à compter du 14 décembre 2011.»***

Le 18 avril 2007, le Premier ministre Jean Charest nommait, pour la première fois
de l'histoire du Québec,

un conseil des ministres paritaire.

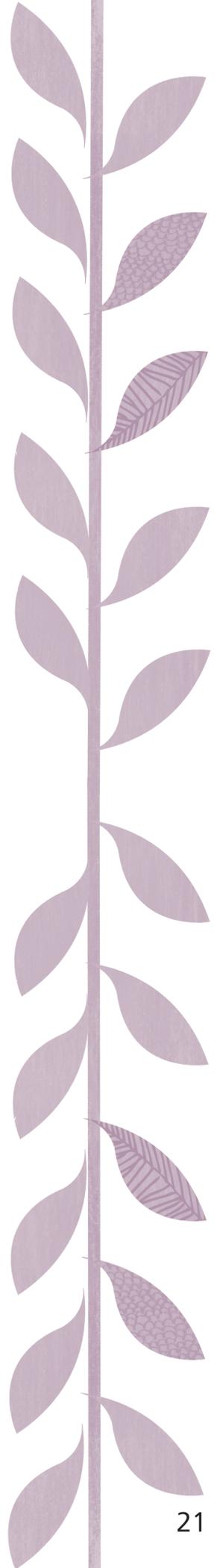


«*La première égalité, c'est l'équité.*» Victor Hugo

CONCLUSION

Une présence accrue des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs, et plus particulièrement dans les milieux où elles sont pratiquement absentes, constitue l'objectif fondamental de ce guide. L'adoption d'une politique est un moyen pour faciliter l'atteinte de la parité dans les instances où se prennent les décisions concernant le développement du Saguenay–Lac-Saint-Jean. La parité réfère à un nombre égal d'hommes et de femmes.

Idéalement, ce guide de mise en œuvre de la politique d'équité de représentation hommes/femmes devrait conduire les lieux décisionnels et consultatifs, locaux et régionaux, à être à l'image de la société, c'est-à-dire composés à parts égales de femmes et d'hommes. Nous osons présumer que la vie sera meilleure avec l'atteinte de cet objectif et que la démocratie ne s'en portera que mieux, ce qui n'est pas négligeable dans une société qui se dit démocratique et égalitaire.



Québec 


CRÉ CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN



Récif 02
Table de concertation
des groupes de femmes
Saguenay-Lac-Saint-Jean