

GUIDE D'IMPLANTATION d'une politique d'égalité et de parité

égalité

parité

Table de concertation
du mouvement



des femmes
de la Mauricie

GUIDE D'IMPLANTATION

d'une politique d'égalité et de parité

Réalisation :

Joanne Blais, coordonnatrice, ainsi que Cindy Raiche et Julie Roberge, agentes de projet, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

Liette Moreau et France Lavigne, administratrices, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

Révision linguistique :

Joanne Blais, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie
Sandy Torres, Torres révision rédaction recherche

Conception graphique :

Julie Plamondon procréation graphique
www.julieplamondon.com

Ce guide a été produit grâce à la participation financière du Secrétariat à la condition féminine, dans le cadre du programme *À égalité pour décider*, du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. Son contenu s'inspire du *Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes* de Récif 02, Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean. Nous les remercions de nous avoir permis de puiser allègrement dans leur contenu.

GUIDE D'IMPLANTATION d'une politique d'égalité et de parité

égalité

parité

TABLE DES MATIÈRES

Mot de Gérard Bruneau.....	5
Mot de Joanne Blais.....	6
Introduction.....	7
Pourquoi un tel guide ?.....	7
Pourquoi mettre en place une politique d'égalité et de parité ?	8
Impacts sur les organisations et sur le développement de la région.....	8
Objectifs.....	8
Résultats attendus	9
Pour qui ?.....	9
Municipal	9
Développement régional et local.....	10
Emploi.....	10
Éducation.....	10
Santé et services sociaux.....	10
Économique et financier	10
Associatif	10
Syndical, communautaire et économie sociale	10
Comment ? Les étapes	11
Étape 1 : l'ouverture sur l'égalité et la parité	11
Quelques exemples	11
Étape 2 : la volonté d'agir.....	12
Quelques exemples	12
Étape 3 : des pistes d'action.....	14
Quelques exemples :	14
Étape 4 : l'appréciation	16
Conclusion	17
Présentation de la TCMFM et de <i>Mauriciennes d'influence</i>	18
La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie	18
Mission.....	18
Objectifs	18
Le projet <i>Mauriciennes d'influence</i>	19
Annexes	20
Définition de termes.....	21
Tableau 1 Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs en Mauricie	23
Bibliographie.....	24
Exemple d'une déclaration de principe d'égalité et de parité.....	25

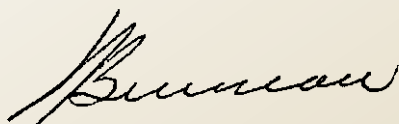
MOT DE GÉRARD BRUNEAU,

président,
Conférence régionale des élus de la Mauricie

C'est en février 2011 que notre conseil d'administration a procédé à l'adoption de la Politique d'égalité et de parité en Mauricie. Dès lors, la Conférence régionale des élus a souhaité que toutes les organisations locales et régionales fassent sienne cette politique et participent à sa mise en œuvre. En produisant le présent *Guide d'implantation*, la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie nous offre l'occasion de réitérer cet appel.

Aussi, nous invitons chacune et chacun de nos partenaires à contribuer à l'atteinte des objectifs qui visent notamment la parité entre les femmes et les hommes au sein des instances de décision et la mise en place de mesures favorisant la conciliation travail-famille-études ainsi que de mesures améliorant la situation socioéconomique des femmes. En se dotant d'une politique d'égalité et de parité, chaque partenaire se donne les moyens non seulement d'atteindre ces objectifs, dans le cadre évidemment de sa réalité organisationnelle, mais également de participer au mieux-être de l'ensemble de la collectivité. L'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes ne peut, en effet, qu'entraîner des répercussions favorables sur la qualité de vie et la prospérité économique de toute la Mauricie.

Bonne lecture !



crédit photo : maCam inc

MOT DE JOANNE BLAIS,

 coordonnatrice, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

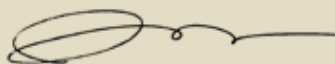
Existant depuis plus de trente ans, la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) œuvre à l'atteinte de l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Regroupant environ 45 membres, l'organisme a pour mission de favoriser la concertation et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes. Forte de la diversité de ses membres, la TCMFM travaille sur plusieurs sphères de la vie des Mauriciennes, dont celle de l'accès et du maintien des femmes dans les instances de pouvoir de la région.

C'est pourquoi le projet *Mauriciennes d'influence* a été mis en place, et ce, depuis plus de dix ans. Ce projet vise à accroître la représentativité féminine là où les décisions se prennent. Pour ce faire, plusieurs actions ont été mises en place, de la création d'une banque de candidates à la réalisation de ce guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité.

Ce guide est un outil incontournable pour l'ensemble des instances de décision de la région qui souhaitent mettre en place des actions concrètes pour faire avancer l'égalité et la parité au sein de leur organisation. La pleine participation des femmes aux prises de décisions et au développement de la région est nécessaire à une démocratie saine et représentative. La participation égalitaire et paritaire des femmes aux prises de décisions est un moyen qui permettra à la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel à la vision du développement tant des femmes que des hommes.

Alors, qu'attendez-vous !

Soyez « Partenaires pour l'égalité en Mauricie ! »



INTRODUCTION

En 2006, le gouvernement québécois adoptait la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Le premier plan d'action a couvert la période 2007-2010 et le second, actuellement en cours, couvre la période 2011-2015.

En Mauricie, cette politique s'est traduite par l'adoption de deux ententes spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, entre autres. La première a été adoptée en 2008, alors que la seconde a été adoptée en 2012.

Des actions ont été réalisées dans le cadre de ces ententes, dont plusieurs s'inscrivent dans l'orientation 6 « Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles » de la politique gouvernementale. L'une de ces actions a mené à l'adoption d'une politique d'égalité et de parité par la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Mauricie, le 24 février 2011. Puis, de cette politique est née l'idée de créer le présent guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité. Ce guide, produit par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), est un outil qui permettra aux instances de la région d'adopter, à leur tour, une politique d'égalité et de parité.

POURQUOI UN TEL GUIDE ?

Depuis plusieurs années, la TCMFM, par son projet *Mauriciennes d'influence*, s'est donné pour objectif de faire réseauter et d'outiller les femmes afin de les soutenir dans leur démarche d'engagement citoyen.

À ce titre, la TCMFM a développé des activités et des outils pour inciter les femmes à se rapprocher individuellement de lieux de décision et à s'y impliquer. Ces actions, qui s'attaquaient aux obstacles venant des femmes elles-mêmes, ont permis à plusieurs femmes de démystifier ces lieux et d'y jouer un rôle profitable pour la société. Toutefois, ces différentes activités ont mené à la découverte que les difficultés ne viennent pas seulement des préjugés et des réserves des femmes. Elles proviennent aussi du milieu et des conditions de vie des femmes, par exemple leurs difficultés à concilier le travail, la famille et l'engagement social.

Divers groupes d'intérêts ont à prendre des décisions qui influencent les conditions de vie de la communauté. Dans ces lieux, la représentation paritaire femmes/hommes est une condition nécessaire à une prise de décisions qui correspond davantage à la réalité et aux besoins de la population. En Mauricie, les femmes représentent plus de la moitié de la population et sont actives dans plusieurs sphères de la communauté. Il est donc important qu'elles prennent part aux décisions et qu'elles soient représentées équitablement.

Ce guide vise donc à mobiliser l'ensemble des élus et des élues de la région sur la question de l'égalité et de la parité de manière à ce que d'autres instances décisionnelles de la région emboîtent le pas à la CRÉ de la Mauricie.

POURQUOI mettre en place une politique d'égalité et de parité ?

IMPACTS SUR LES ORGANISATIONS ET SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA RÉGION

L'impact d'une politique d'égalité et de parité ne peut qu'être bénéfique, car elle favorisera la participation réelle des femmes, soit de la moitié de la population, au développement de la région. Il s'agit d'un outil de changement permettant de compter pleinement sur les compétences et le potentiel des Mauriciennes et des Mauriciens dans leur rôle de décideur de première ligne. C'est également un moyen pour la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel à la vision du développement tant des femmes que des hommes.

L'adoption d'une telle politique aidera les partenaires de la Mauricie à développer et à prendre des engagements qui favoriseront une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents lieux décisionnels, que ce soit dans le domaine politique, éducatif, économique, social ou culturel.

OBJECTIFS

L'adoption d'une telle politique vise à faciliter l'atteinte de l'égalité et de la parité au sein des différentes instances décisionnelles de la Mauricie. Une politique d'égalité et de parité poursuit les buts suivants :

- 1 Viser l'atteinte de la représentation paritaire entre les femmes et les hommes au sein des instances décisionnelles et consultatives locales et régionales, dans le respect de la démocratie.
- 2 Encourager la mise en place de mesures favorisant la conciliation entre études, famille, travail et engagement social.
- 3 Favoriser une meilleure prise en compte des conditions de vie des femmes et la mise en place de mesures améliorant la situation socioéconomique des femmes de la région, notamment lors de l'élaboration de plans d'action.

RÉSULTATS ATTENDUS

De nombreux résultats découleront de l'implantation d'une politique d'égalité et de parité, parmi lesquels :

- Un intérêt accru des femmes pour l'engagement social et politique;
- Une participation accrue des femmes dans toutes les instances régionales et locales;
- Des instances à l'image de la société, dans le respect de la démocratie;
- Une meilleure conciliation des responsabilités familiales, professionnelles et sociales;
- Des chances égales, autant pour une femme que pour un homme, de se voir proposer un poste;
- La possibilité pour toutes les citoyennes et tous les citoyens d'accéder aux lieux de décision sans égard à leur situation économique ni 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 ?

Ce guide s'adresse à tous ceux et celles qui ont une préoccupation pour un développement inclusif de la Mauricie, en tant que membre d'une instance de décision ou en tant que membre du personnel d'un organisme local ou régional. En adoptant une politique d'égalité et de parité dans leur milieu, les instances s'engagent à développer des stratégies d'action comportant des mesures qui tiennent compte de la réalité spécifique des femmes.

Voici quelques exemples de secteurs visés.

MUNICIPAL

Les villes, les municipalités et les municipalités régionales de comté (MRC)

DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET LOCAL

La Conférence régionale des élus (CRÉ), les centres locaux de développement (CLD) et les sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC)

EMPLOI

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les carrefours jeunesse emploi (CJE)

ÉDUCATION

Les commissions scolaires, les cégeps, les universités et les assemblées générales étudiantes (AGE)

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

L'Agence de santé et des services sociaux (ASSS) et les centres de santé et de services sociaux (CSSS)

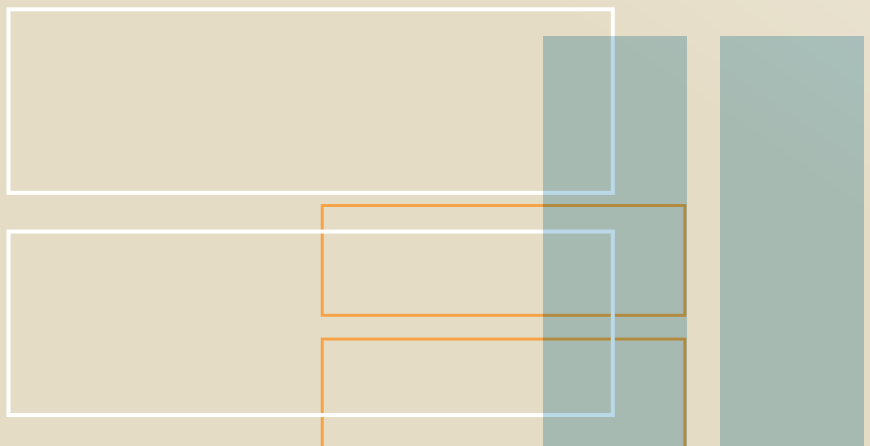
ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

Les conseils d'administration d'institutions économiques et financières ainsi que des chambres de commerce

ASSOCIATIF

L'Association touristique régionale (ATR), le Conseil régional de la culture (CRC), le Conseil régional de l'environnement (CRE) et l'Unité régionale de loisirs et de sports (URLS)

SYNDICAL, COMMUNAUTAIRE ET ÉCONOMIE SOCIALE



COMMENT ? Les étapes

Dans le but d'adopter une politique d'égalité et de parité dans une instance de décision, les quatre étapes suivantes sont suggérées :

- 1 **L'ouverture sur l'égalité et la parité**
- 2 **La volonté d'agir**
- 3 **Des pistes d'action**
- 4 **L'appréciation**

ÉTAPE 1 **L'ouverture sur l'égalité et la parité**

Avant toute chose, il est primordial de faire la promotion de l'importance de la question de l'égalité et de la parité, et d'expliquer clairement les impacts que leur atteinte pourrait avoir sur les organisations et le développement de la région. Il est également essentiel que les élus et élues, les dirigeants et dirigeantes ainsi que les partenaires du milieu soient sensibilisés à l'importance d'une représentation équitable des femmes et des hommes dans les différents lieux décisionnels.

QUELQUES EXEMPLES

Pour contrer les stéréotypes sexuels et les préjugés :

- Offrir une éducation politique et civique aux jeunes.
- Présenter des modèles féminins aux jeunes, filles et garçons.
- Inciter autant les jeunes filles que les jeunes garçons à s'impliquer dans ce qui peut s'apparenter, plus tard, aux lieux consultatifs et décisionnels.

Pour le partage équitable des responsabilités familiales :

- Sensibiliser la société aux nouvelles réalités familiales et sociales : responsabilité parentale et, en même temps, responsabilité envers des parents âgés ou malades.
- Sensibiliser la société à l'importance d'un partage équitable des tâches entre les femmes et les hommes. (Moyens de sensibilisation : affiches, annonces publicitaires radio et télévisuelles, thème de discussion aux réunions, etc.)

Pour responsabiliser la collectivité au fait que l'égalité et la parité sont une question de société :

- Encourager les personnes en place à travailler à la réalisation de l'équité de représentation femmes/hommes.
- 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 femmes/hommes auprès des partenaires régionaux et locaux.
- Promouvoir davantage les politiques régionales et nationales en matière de condition féminine et d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

- Combler 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.

Pour adapter le marché du travail aux réalités des membres du personnel 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.
- Prévoir des congés pour les obligations familiales.
- Privilégier les horaires souples.
- Permettre et faciliter l'engagement social.
- Développer de manière spécifique des structures d'accueil pour les enfants.

ÉTAPE 2 La volonté d'agir

Une obligation majeure s'impose de susciter la volonté collective d'atteindre l'objectif d'une représentation équitable de femmes et d'hommes dans les instances et les lieux décisionnels et consultatifs. Pour y parvenir, les organismes régionaux et locaux doivent s'exprimer sur les moyens qu'ils entendent mettre en place afin de réaliser ce projet innovateur et dynamique. Les résultats attendus seront de nature quantitative mais aussi de nature qualitative, se traduisant par des actions concrètes et des changements appréciables dans nos façons de faire.

QUELQUES EXEMPLES

Pour diversifier la composition des différentes instances :

- Posséder une liste de candidatures féminines et masculines en nombre égal avant de procéder au recrutement final.
- Envisager des coprésidences ou alterner les présidences femmes/hommes d'un mandat à l'autre ou d'un comité à l'autre.
- Déléguer des femmes à 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 dans les divers champs d'activités.
- 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 la banque de candidates Mauriciennes d'influence (www.mauriciennes.ca) de la TCMFM. Cette banque de candidates est un outil essentiel pour les instances, tant locales que régionales, puisqu'il donne accès aux coordonnées et aux champs d'expertises de femmes de la Mauricie.

Pour enrayer les limites économiques liées à un engagement :

- Couvrir tous les frais occasionnés par la représentation liée aux engagements.
- 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 décisions en fonction des réalités familiales : heure, fréquence et lieu des rencontres mieux adaptés aux parents.

Pour mettre en évidence que les femmes et les hommes participent au développement :

- Mettre en place la rédaction épïcène pour tous les documents de l'organisation.
- Offrir la formation en rédaction épïcène aux personnes responsables des écrits et des communications.
- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le développement de projets.

Pour que le travail ne soit pas un frein à un engagement social :

- Réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein des organismes : implication citoyenne ou engagement social 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 soient représentés autant par des femmes que par des hommes.

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

- Inviter spécialement les femmes à présenter leur candidature.
- Offrir des lieux de formation et de réseautage aux femmes.
- Proposer des modèles stimulants et les rendre visibles auprès des femmes.

La parité est un défi réalisable si tous et toutes se dotent des outils nécessaires à l'atteinte de l'égalité et de la parité de représentation au sein des instances décisionnelles.

Apporter des modifications aux statuts et règlements

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

QUELQUES EXEMPLES

« Nom de l'organisme » affirme que sa mission s'exerce dans le respect des valeurs d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes, et s'engage à favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes dans ses instances.

« Nom de l'organisme » 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 par le mentorat.

« Nom de l'organisme » s'assure de la représentation équitable des femmes et des hommes au sein de sa structure et de la mise en place de mesures qui garantissent la participation complète et égale des femmes au conseil d'administration, au conseil exécutif, dans les comités qui seront mis en place et dans ses délégations.

Pour qu'il y ait adoption d'un principe d'égalité et de parité, il faut 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 l'organisme.

Atteindre la parité au sein de votre structure organisationnelle

QUELQUES MOYENS

- S'assurer de nommer en alternance une femme et un homme à la présidence des comités et lors des représentations à l'externe ou envisager des coprésidences à des comités.
- Maintenir un siège, ou en créer un, réservé à la condition féminine au conseil d'administration de la corporation.
- Inscrire comme responsabilité de la présidence sortante, qu'il ou elle recherche et stimule les candidatures féminines pour le conseil d'administration.
- Appliquer le principe d'alternance femmes/hommes 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 relations afin d'y dénicher d'éventuelles candidates. Le bouche à oreille constitue un moyen des plus efficaces.
- Affirmer, lors de rencontres publiques, que l'organisme souhaite que plus de femmes s'impliquent dans son conseil d'administration.
- Prendre un temps avec les collègues pour réfléchir aux candidates éventuelles auxquelles proposer de s'investir au sein de l'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.

Atteindre la parité au sein des délégations

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

QUELQUES MOYENS

- Demander aux organismes de soumettre deux candidatures : celle d'une femme et celle d'un homme. Ces candidatures pourraient permettre d'appliquer la parité.
- Aviser les organismes de leur devoir de respecter un principe d'alternance femmes/hommes lorsqu'est désignée la personne qui les représentera au conseil d'administration.

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 citoyen. Il existe néanmoins des mesures à prendre afin d'assurer qu'un minimum de femmes soient élues.

QUELQUES MOYENS

- Inscrire dans les procédures de nomination, l'étude systématique de deux candidatures : l'une féminine et l'autre masculine, afin 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 par l'accès au réseautage, à la formation et au mentorat, par exemple par les activités de Mauriciennes d'influence.
- 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.

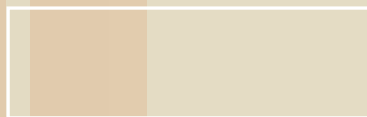
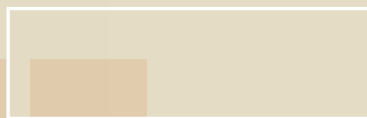
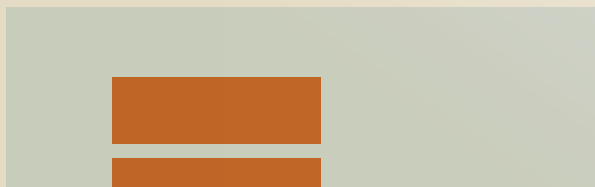
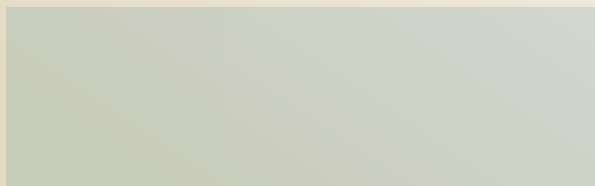
ÉTAPE 4

L'appréciation

Il est primordial de suivre et d'évaluer annuellement l'accomplissement des mesures favorisant l'atteinte de l'égalité et de la parité de représentation femmes/hommes. Une évaluation devrait s'appuyer sur les éléments suivants :

- 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 systémique d'une politique peut nécessiter temps et argent, on pourra faire des bilans périodiques qui permettront de faire le point sur le processus d'implantation et d'ajuster le tir si nécessaire.



CONCLUSION

L'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans une instance de décision n'est pas garante à elle seule d'une équité de représentation des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles. Toutefois, la mise en place d'une telle politique manifeste l'ouverture de l'instance ainsi que sa volonté d'agir pour l'égalité et la parité.

Peu importe les sphères d'activité ou l'importance des instances, les conditions de succès dans l'implantation d'une politique d'égalité et de parité reposent sur plusieurs éléments :

- L'adhésion et la responsabilité des personnes qui prennent les décisions tant sur le plan local que régional.
- La volonté d'agir.
- 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.
- L'octroi de moyens financiers et de ressources adéquates.
- La reconnaissance de l'expertise et de l'engagement des femmes, ainsi que la valorisation des intérêts et des besoins spécifiques des femmes dans tous les champs d'activité.

MAINTENANT, À VOUS DE JOUER !

Faites le pari pour l'égalité !

PRÉSENTATION de la TCMFM et de *Mauriciennes d'influence*

LA TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DE LA MAURICIE

Table de concertation
du mouvement



des femmes
de la Mauricie

MISSION

La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie est un regroupement régional féministe de défense collective des droits qui a pour mission de favoriser la concertation et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes.

OBJECTIFS

- Mettre en commun l'information, les expériences et les analyses de ses membres concernant les intérêts et les conditions de vie des Mauriciennes.
- Développer une vision commune et féministe.
- Susciter et maintenir une solidarité entre ses membres.
- Prendre position publiquement et agir collectivement.

www.tcmfm.ca

LE PROJET MAURICIENNES D'INFLUENCE



Mauriciennes d'influence est un réseau de femmes qui se distinguent par leur volonté de s'impliquer activement dans les lieux de pouvoir de leur communauté. Sa mission : accroître la représentativité féminine là où les décisions se prennent.

C'est aussi :

- Une banque de candidatures accessible aux instances qui ont des postes à combler.
- Des interventions ciblées auprès des instances de décision.
- Le développement de compétences.
- Du réseautage.

www.mauriciennes.ca

Prix reconnaissance *Mauriciennes d'influence*

PARI pour l'égalITÉ



À la suite de l'adoption par la Conférence régionale des élus de la Mauricie d'une politique d'égalité et de parité, la TCMFM a décidé de remettre un prix à une instance de décision de la Mauricie qui œuvre à l'avancement de l'égalité sur le plan de la représentativité femmes/hommes au sein de son organisation. Ce prix, remis tous les deux ans, permet la reconnaissance du travail accompli.

ANNEXES





DÉFINITION DE TERMES

Note : À moins d'indication contraire, ces définitions sont tirées de « Analyse comparative entre les sexes, guide d'élaboration des politiques » du Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec.

Égalité

On entend par égalité, l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Égalité de droit

L'égalité de droit interdit toute discrimination fondée sur le sexe sur le plan juridique (lois, politiques, chartes, etc.).

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.

Équité

L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer l'équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent pour les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

Parité

La parité, c'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles qui favorise un égal partage de la prise de décisions et des responsabilités par les femmes et les hommes.

ADS

L'analyse différenciée selon les sexes¹ est un processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socioéconomiques différentes qui les caractérisent. L'analyse différenciée peut également être utilisée dans l'évaluation à des fins de révision ou de reconduction d'une politique, d'un programme ou d'une autre mesure. Il s'agit donc d'une approche génératrice de solutions bien adaptées aux réalités auxquelles elle s'applique et qui peut être aussi profitable aux hommes qu'aux femmes. Cette adéquation doit se traduire par la suite dans les interventions qui en découlent.

¹ Définition tirée de « Guide mémoire de l'analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux » de la Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Démocratie

La démocratie² est un régime politique dans lequel le pouvoir est détenu ou contrôlé par le peuple, sans qu'il y ait de distinction liée 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 des citoyens construisent directement l'avenir de toutes et de tous. Une véritable démocratie, c'est une démocratie où chaque homme et chaque femme peuvent devenir le maître de son propre avenir.

Démocratie représentative

La démocratie représentative est la démocratie la plus courante, c'est-à-dire celle où sont élues des personnes pour gouverner. Ces personnes représentent la population.

Démocratie participative

« La démocratie participative, c'est une démocratie dans laquelle les citoyennes et citoyens sont appelés à participer, à donner leur opinion et à être partie prenante du processus décisionnel. Il existe plusieurs formes de démocratie participative. L'indicateur à considérer est le degré de participation à la décision politique. Plus la participation à la décision est importante, plus on se rapproche d'une forme de démocratie participative idéale³. »

² Définition tirée de « Pour une gouvernance équitable, guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes » de la Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-St-Jean.

³ Groupe Femmes Politique et Démocratie, « La démocratie participative », *Traces et jalons*, vol. 9, n° 1, juin 2007, p. 1.

TABLEAU 1

Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs en Mauricie⁴

	2007 % de femmes	2011 % de femmes
Conseils municipaux		
Maires - Mairesse	7,3	9,5
Conseillers - Conseillères	29,7	35,6
MRC		
Préfets - Préfètes	0,0	0,0
Commissions scolaires		
Assemblées des commissions	33,3	37,5
Présidence	50,0	50,0
Cégeps		
Conseils d'administration	36,1	51,4
Université		
Conseils d'administration	28,6	46,2
Agence de santé et services sociaux		
Conseils d'administration	33,3	53,3
Centres de santé et de services sociaux		
Conseils d'administration	47,9	51,0
Conférence régionale des élus		
Conseils d'administration	15,8	10,5
Conseils exécutifs	33,3	0,0
Centres locaux de développement		
Conseils d'administration	23,2	23,6
Conseil régional des partenaires du marché du travail	33,3	39,1

⁴ Conseil du statut de la femme et Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*, Mauricie 04, février 2012.



BIBLIOGRAPHIE

Conférence régionale des élus de la Mauricie, *Politique d'égalité et de parité en Mauricie*, 2011.

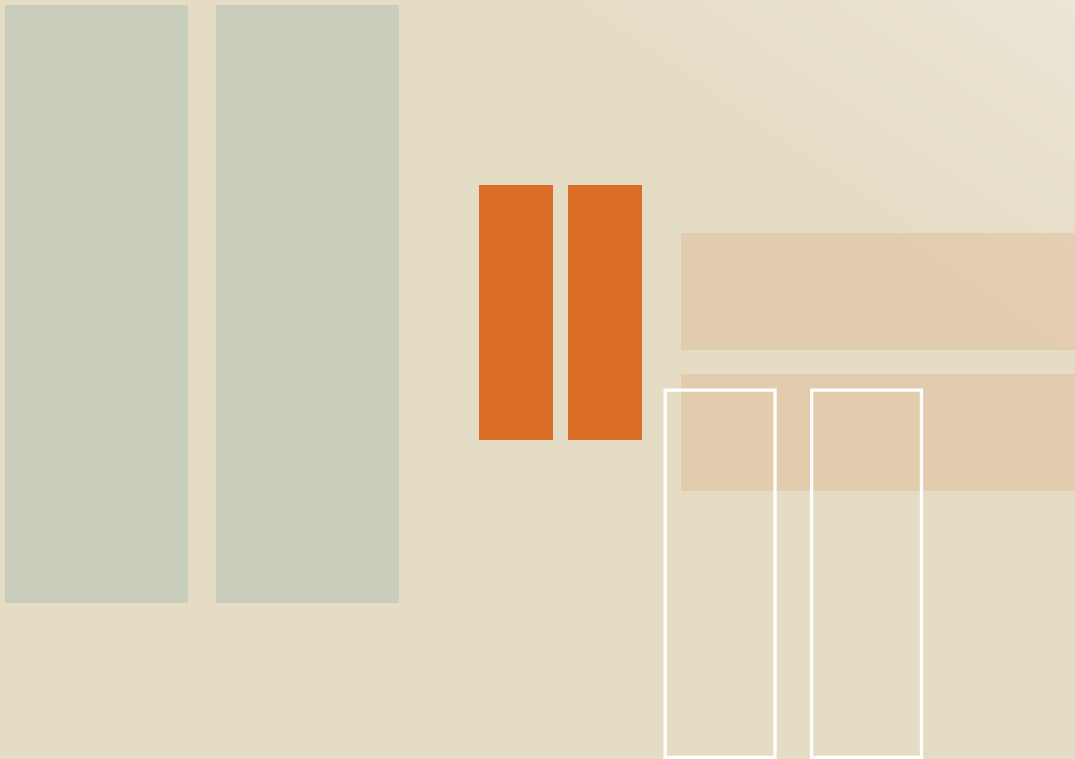
Conseil du statut de la femme et Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*, Mauricie 04, février 2012.

Groupe Femmes, Politique et Démocratie, « La démocratie participative », *Traces et jalons*, vol. 9, n° 1, juin 2007.

Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (PEPINES), *La représentation paritaire, évidemment ! Guide d'application*, 2011.

Récif 02 Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-St-Jean, *Pour une gouvernance équitable, guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*, 2011.

Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*, 2011.



EXEMPLE

d'une déclaration de principe d'égalité et de parité

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, les organismes ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de leur instance.

Nous,

- Souhaitons contribuer au développement de la région de la Mauricie 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 :

- Viser l'atteinte de la parité entre les femmes et les hommes dans la représentation au sein des instances décisionnelles et consultatives locales et régionales, dans le respect de la démocratie.
- Encourager la mise en place de mesures favorisant la conciliation des études, de la famille, du travail et de l'engagement citoyen.
- Favoriser une meilleure prise en compte des conditions de vie des femmes et la mise en place de mesures améliorant la situation socioéconomique des femmes de la région, notamment lors de l'élaboration de plans d'action.
- Autres :

Le conseil d'administration, le _____ (date)

Ou le conseil municipal, le _____ (date)

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Une production de la

Table de concertation
du mouvement




des femmes
de la Mauricie

946, Saint-Paul, bureau 202
Trois-Rivières, Québec G9A 1J3
www.tcmfm.ca

Grâce à la contribution financière
du ministère de la

Culture,
Communications et
Condition féminine

Québec 

Depuis 30 ans
Partenaires
pour l'égalité
en Mauricie