

ENSEMBLE... vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes

Guide *d'information et d'action*

Pour une
représentation
égalitaire et diversifiée
des femmes dans les
lieux de pouvoir



TABLE DE
CONCERTATION
DE LAVAL EN CONDITION
FÉMININE



*Agir ensemble,
prendre sa place !*

Recherche et rédaction

Eva Leblond,
Table de concertation de Laval
en condition féminine

Révision et correction

Marie-Ève Surprenant,
Table de concertation de Laval
en condition féminine

Lorraine Rochon,
Conseil du statut de la femme

Concept original

Ce document est une adaptation du document
Outils en main! produit par

Andrée Allard et Marie-Thérèse Forest

Table de concertation des groupes de femmes
de la Gaspésie et des îles

Graphisme de la couverture

InfoConcept LC

Mise en page et impression

L'exemplaire

Éditeur

Table de concertation de Laval en condition
féminine (TCLCF)0

1450 Boul. Pie-X, local 218, Laval (Québec)
H7V 3C1

Téléphone : (450) 682-8739

Télécopieur : (450) 682-9057

Site Internet : <http://www.tclcf.qc.ca>

Courrier électronique : tclcf@bellnet.ca

Dépôt légal - 2005

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

©Table de concertation de Laval
en condition féminine

La TCLCF permet, sans autorisation particulière, l'utilisation du contenu du présent document à des fins privées, éducatives et non commerciales à la condition de bien indiquer la source des images et des textes.

Toute autre utilisation ou reproduction, sous quelque forme que ce soit, dont le téléchargement, la publication, la reproduction, la diffusion sur Internet ou l'utilisation à des fins publiques ou commerciales est interdite à moins d'avoir obtenu l'autorisation préalable de la TCLCF.





Table des matières

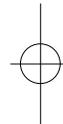


Guide d'information

Une question de démocratie et de reconnaissance des enjeux en condition féminine	p 3
Pourquoi la représentation des femmes est-elle si faible?	p 4
Pourquoi la diversification des femmes dans les lieux de pouvoir est-elle nécessaire à Laval?	p 5
Une initiative de la Table de concertation de Laval en condition féminine	p 6
Une question de volonté politique	p 8
Transfert de responsabilités	p 9
La participation des femmes dans le développement local et régional : un enjeu majeur	p 9
Les engagements	p 11

Guide d'action

Prendre connaissance des faits.	p 15
Outiller les femmes	p 15
La féminisation du vocabulaire	p 16
Quelques initiatives	p 16
Des mécanismes à volonté	p 17
Une politique d'équité pour votre organisation	p 18
Le partenariat : une force indispensable	p 20
La banque de candidates	p 21
Des modèles efficaces	p 21
Des moyens pour assurer le suivi	p 23
L'engagement : ensemble, tout est possible	p 23
Des références	p 25
Bibliographie	p 27



Guide d'information

La Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF) est préoccupée par :

- ☒ l'atteinte d'une représentation diversifiée et égalitaire entre les femmes et les hommes dans les lieux de pouvoir;
- ☒ la prise en compte des enjeux en condition féminine par les éluEs et les décideurEs.

Une question de démocratie et de reconnaissance des enjeux en condition féminine

Au Québec comme ailleurs, l'atteinte de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes demeure une quête inachevée. Que ce soit au niveau social, économique ou politique, les femmes n'ont pas accès équitablement aux diverses ressources et les **instances décisionnelles**¹ des organisations présentes dans les sphères d'influence sont majoritairement occupées par des hommes. Bien que les femmes aient investi les lieux de pouvoir au cours des trente dernières années, elles demeurent toutefois sous-représentées au sein des diverses instances décisionnelles.

Sur le territoire de Laval, selon l'étude *Une île : deux réalités*, les femmes constituent 51,1% (TCLCF, 2001 : 9) de la population. Au sein du Conseil municipal, entre autres, elles ne sont pourtant représentées que dans une proportion de 31,8% (TCLCF, 2003 : 19). Ajoutée à cette sous-représentation des femmes, la question de la diversification de cette représentation féminine apparaît tout aussi primordiale.

Le portrait des femmes de la région de Laval constitue une mosaïque qui se compose de tous les groupes d'âge et de toutes les situations socio-économiques. *Citoyennes d'influence*, une récente étude (TCLCF, 2003) portant sur le profil des femmes siégeant au sein des instances décisionnelles à Laval démontre que les jeunes, les immigrantes, les mères monoparentales et les femmes vivant en situation de pauvreté ne représentent que 1% des femmes siégeant sur ces instances. Cette réelle iniquité constitue en soi un déficit démocratique. Une représentation égalitaire et diversifiée assurerait une prise en compte des réalités propres aux Lavalloises.

¹ **Instances décisionnelles** : Lieux qui orientent la planification, les directions, les actions et le développement d'une organisation, ou d'un parti politique, tant dans les secteurs privé, public, parapublic ou communautaire. On relève certains synonymes pour les instances décisionnelles, tels que lieu, sphère ou poste de pouvoir, décisionnel(le) ou d'influence.

Le pouvoir et les responsabilités transférés aux structures locales et régionales, en constante augmentation, rend d'autant plus urgent l'intégration des femmes dans le processus décisionnel. En participant au contrôle des leviers du **développement local et régional**², les femmes peuvent agir sur l'utilisation et la répartition des ressources collectives de même que sur le choix des orientations et des priorités de leur communauté. Il est essentiel de mettre à profit toutes les forces vives et toutes les compétences de Laval pour développer de façon optimale les collectivités locales et régionales.

Parce qu'une représentation paritaire entre les femmes et les hommes au sein des instances décisionnelles ne constitue pas à elle seule un gage d'avancement vers l'égalité entre les sexes, la prise en compte par les **éluEs et les décideurEs**³ de la réalité des femmes et des enjeux s'y rapportant demeure essentielle.

Ainsi, pour en arriver à un réel changement institutionnel pouvant mener à l'amélioration des conditions de vie des femmes de Laval et à l'égalité entre les sexes, une représentation égalitaire et diversifiée des femmes dans les lieux de pouvoir doit être visée et les enjeux en condition féminine doivent être reconnus et pris en compte dans les priorités d'action des éluEs et décideurEs des diverses instances.

Ce document se veut un outil de sensibilisation et de référence pour favoriser l'accession des femmes à des postes de pouvoir. Souhaitons qu'il éveillera, chez les membres des instances décisionnelles, la motivation et le désir de promouvoir l'égalité et la diversité entre les femmes et les hommes tout en prenant en compte la réalité, la parole et l'expérience des femmes lors des prises de décisions.

2 Développement local et régional: Toute forme d'activité, quelle soit de nature politique, économique ou sociale, entreprise par les actrices et acteurs d'un milieu et qui contribue à développer une localité ou une région sur les plans de l'économie, de la communauté, de la santé, de l'éducation et de la politique.

3 éluEs et décideurEs: Toutes personnes portées au pouvoir par les citoyennes et les citoyens d'une localité, d'une région ou d'une nation sont des éluEs. Les décideurEs sont les administrateurs(trices) d'une organisation (publique, privée, communautaire, etc.) siégeant au conseil d'administration et/ou au conseil exécutif de celle-ci et qui exercent un droit de vote. De ce fait, les éluEs et décideurEs ont une influence directe sur le développement de l'instance au sein de laquelle elles ou ils interviennent.



Pourquoi la représentation des femmes est-elle si faible?

En 2003, la TCLCF a mené une enquête afin de tracer le profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales de Laval et les résultats de cette enquête sont sans équivoque : les femmes qui désirent accéder à des postes d'influence se heurtent encore à de nombreux obstacles, qu'ils soient d'ordre culturels, sociaux ou économiques (TCLCF, 2003 : 39).

Il existe d'abord des **barrières d'ordre culturel**. Les femmes se sentent souvent responsables de la famille et hésitent à investir temps et énergie ailleurs qu'au travail ou à la maison. Sans tradition ni modèle, elles doivent développer une nouvelle assurance dans les lieux de décision. Le manque de confiance en soi constitue encore trop souvent un obstacle à l'engagement des femmes dans les postes de décision.

Sur le plan social, il existe des **contraintes liées à la conciliation des responsabilités familiales** et l'implication au sein d'instances décisionnelles. La multitude de responsabilités dont les femmes ont la charge, qu'elles soient familiales, domestiques, professionnelles ou communautaires, ne leur laisse pas suffisamment de disponibilités pour s'engager ailleurs. De plus, les organisations n'ont pas encore ajusté leur mode de fonctionnement au cumul de tous ces rôles, en adaptant par exemple l'horaire, la fréquence ou le lieu des réunions.

Les **contraintes d'ordre économique** peuvent également constituer un frein à l'implication des femmes dans les lieux de pouvoir. Elles occupent en général les catégories **d'emplois les moins bien rémunérés**. De plus, à cause de leurs revenus moindres imputables à la **précarité des emplois** qu'elles occupent, elles sont confrontées à un manque de ressources financières. Souvent la représentation au sein d'une instance implique des dépenses telles que des frais de déplacement et de séjour, des frais de garde ou une perte de salaire. Il est essentiel de prendre en compte cet obstacle majeur à Laval où 49,5% des femmes reçoivent moins de 20 000\$ annuellement (Conseil du statut de la femme, 2004: 25).

Des facteurs d'ordre institutionnel désavantagent également les femmes. À cause de leur présence récente dans la vie publique et de leur **manque de disponibilité émanant de leurs multiples responsabilités**, les femmes ont peu intégré les réseaux de pouvoir informel qui, dans toute organisation, constituent un moyen par lequel circule l'information et s'établissent les alliances.

Finalement, comme elles sont peu nombreuses dans les cercles de pouvoir, elles se **sentent parfois isolées** et minoritaires. Une certaine réticence est encore palpable chez les hommes qui n'ont pas l'habitude de transiger avec les femmes et de partager le pouvoir avec elles.

Pourquoi la diversification des femmes dans les lieux de pouvoir est-elle nécessaire à Laval?

Le profil des femmes siégeant sur les instances décisionnelles dépeint dans le document *Citoyennes d'influence, Profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval* (TCLCF, 2003), fait état d'une certaine homogénéité au sein des femmes présentes dans les lieux de pouvoir. En effet, **75% des femmes siégeant sur une instance décisionnelle à Laval sont âgées de 46 ans et plus**. En outre, ces femmes possèdent, dans une proportion de 60%, au moins un diplôme universitaire et gagnent plus de 31 000\$ annuellement. Il apparaît donc que les femmes siégeant sur des instances décisionnelles à Laval proviennent majoritairement de la classe moyenne et sont, pour la plupart, scolarisées. De plus, on remarque que la majorité de ces femmes ont des enfants ayant atteint l'âge adulte qui, pour la plupart, ne résident plus à la maison.

Or, les femmes âgées de 49 ans et moins forment 74% de la population féminine de Laval (TCLCF, 2001 : 22) et seulement 12,6% des Lavalloises possèdent un grade universitaire (CSF, 2004 : 23). Quant aux revenus d'emploi, 19,9% des Lavalloises perçoivent un revenu d'emploi annuel supérieur à 35 000\$ (CSF, 2004 : 25).

On observe également que les **femmes immigrantes sont pratiquement absentes des instances décisionnelles**, bien que la proportion de personnes immigrées constitue 15,3% de la population lavalloise (CSF, 2004 : 13). La faible représentation des femmes immigrantes dans les sphères d'influence rappelle, une fois de plus, la nécessité de prendre en compte les réalités propres à toutes les citoyennes de Laval.

Pour ce qui est des secteurs d'activités où les femmes sont représentées au sein des instances décisionnelles, on constate que celles-ci sont toujours concentrées dans les secteurs de la santé et de l'éducation, alors qu'elles participent peu au développement économique, politique et industriel.

C'est pour surmonter toutes ces contraintes et favoriser une représentation égalitaire et diversifiée des femmes aux postes décisionnels que le document *Ensemble... vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes* a été produit.

Une initiative de la Table de concertation de Laval en condition féminine

La Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF) est un réseau régional féministe qui agit pour que les droits et les intérêts des femmes soient respectés tout en travaillant avec ses membres à l'amélioration de la qualité et des conditions de vie des femmes, aux plans social, économique et politique. Depuis plus de 15 ans, la TCLCF développe un espace de solidarité entre les groupes de femmes de Laval en plus d'initier des actions collectives qui mèneront à une véritable égalité entre les sexes.

Formation Femmes et démocratie : donner aux femmes les outils nécessaires

L'étude *Citoyennes d'influence- Profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval* (TCLCF, 2003) a permis à la TCLCF d'identifier les besoins des femmes siégeant sur les instances décisionnelles. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment le besoin de renforcer les habiletés communicationnelles et de se familiariser avec le fonctionnement des différentes sphères d'influence.

C'est dans cette perspective que la TCLCF a mis sur pied la formation *Femmes et démocratie : communication et leadership dans l'exercice du pouvoir aux instances décisionnelles*. Cette formation a pour objectif de développer chez les femmes des habiletés décisionnelles et d'améliorer leurs connaissances sur la question de la place des femmes dans les sphères d'influence.

En plus des obstacles déjà identifiés par l'étude *Citoyennes d'influence*, depuis les débuts de la formation *Femmes et démocratie : communication et leadership dans l'exercice du pouvoir aux instances décisionnelles* il y a plus d'un an, la TCLCF a dressé certains constats spécifiques aux femmes ayant tendance à nuire à leur pleine participation dans les lieux de pouvoir :

- le manque de modèles;
- la tendance au perfectionnisme;
- la complexité des dossiers et l'ampleur des responsabilités;
- la surcharge générale due aux tâches et aux rôles multiples;
- la faible exploitation de l'influence des femmes sur les dossiers de condition féminine et autres dossiers dans le développement local et régional;



- la faible présence des femmes sur la scène socio-économique locale et régionale, alors qu'il s'agit là d'un enjeu démocratique;
- le manque de candidates pour combler les postes décisionnels ;
- la difficulté d'impliquer les femmes monoparentales, les femmes immigrantes et la relève de moins de 25 ans;
- les frais inhérents à l'implication.

Dans le but d'atteindre une représentation égalitaire et diversifiée des femmes au sein des instances décisionnelles et afin d'assurer une prise en compte des dossiers en condition féminine, la TCLCF a défini des objectifs clairs à atteindre pour les éluEs et les décideurEs de la région de Laval :

- reconnaître la valeur et la compétence des femmes;
- tenir compte des besoins diversifiés des femmes dans les prises de décisions;
- susciter la participation des femmes à la vie citoyenne;
- mieux répartir le pouvoir entre les femmes et les hommes;
- faire de l'égalité entre les sexes un objectif commun;
- voir à l'implication de toutes et de tous dans la lutte contre la discrimination que subissent les femmes;
- faire en sorte que les conditions de vie des femmes sur le plan de l'autonomie progressent vers une nette amélioration.

La TCLCF compte soutenir une présence plus équitable des femmes au sein des instances décisionnelles locales et régionales. Elle vise une représentation égalitaire et diversifiée des femmes sur ces instances et la prise en compte de la réalité des femmes dans les processus de décision.

Pour en savoir plus sur la Table de concertation de Laval en condition féminine, consultez notre site web à l'adresse suivante :
www.tclcf.qc.ca ou écrivez à tclcf@bellnet.ca



Un élément d'animation pour amorcer le dialogue

La Table de concertation de Laval en condition féminine encourage l'utilisation de cette trousse comme un outil d'information et d'action permettant le dialogue et les échanges au sein de toutes les instances et les organisations dotées de postes décisionnels.

Un guide d'information et d'action utile et prometteur

Ensemble...vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes offre toute une série de moyens à mettre en place pour réduire les obstacles et les contraintes empêchant les femmes de participer pleinement au développement de leur collectivité. Toutes les instances décisionnelles locales et régionales y trouveront des outils susceptibles de les intéresser.

À qui *Ensemble...vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes* peut-il servir?

- Aux éluEs et décideurEs de la région de Laval
- Aux hommes et aux femmes siégeant sur les conseils d'administration
- À toute organisation lavalloise dotée d'une instance décisionnelle
- Aux groupes de femmes
- Aux personnes intéressées par les questions touchant les conditions de vie des femmes

Les moyens que vous y trouverez

Ensemble...vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est un guide d'action et d'intervention. En plus de fournir des informations précieuses (statistiques, profil des femmes, enjeux de la sous-représentation, etc.), il contient des mesures et des mécanismes adaptables à la réalité de chacune des instances décisionnelles locales et régionales.

Une question de volonté politique

Des pas ont été franchis pour atteindre l'égalité de droit pour les femmes. Ainsi, le droit de postuler à un emploi, de se présenter en politique ou de demander du financement pour démarrer une entreprise fait désormais partie de l'ordre des choses.

Malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent. L'égalité de fait est encore loin d'être atteinte. À titre d'exemple, les femmes occupent encore la majorité des emplois précaires et au niveau de l'équité salariale, elles ne gagnent toujours que 67,1% du total des revenus des hommes au Québec (CSF, 2004 : 25).

Les actions positives

« La notion de programme d'action positive se réfère à toute action qui a pour objet de contribuer à la suppression et à la correction des inégalités de fait en mettant à la disposition des membres et des groupes faisant l'objet de discrimination des perspectives comparables d'éducation et de formation, ainsi que les moyens de participer, à égalité, à la vie professionnelle dans tous les secteurs d'activités et professions à tous les niveaux de responsabilités. »

Source : Bureau International du Travail (BIT) : Égalité dans l'emploi et la profession, rapport III, Conférence internationale du Travail, 83e session, Genève, 1996.

En vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, les mesures et les programmes spécifiques pour les femmes doivent être conçus en tenant compte de l'analyse différenciée selon les sexes.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

L'analyse différenciée selon les sexes est un processus préventif dans l'élaboration des politiques et programmes, un moyen d'évaluation et de révision efficace et une approche génératrice de solutions.

L'application de l'ADS donne la certitude que chacune des décisions aura un effet positif sur la vie de tous et de toutes parce que c'est un outil fondé sur le principe de l'égalité :

- égalité des droits humains que sont les droits civiques, culturels, économiques, politiques et sociaux;
- égalité des obligations des femmes et des hommes;
- égalité en valeur et en dignité en tant qu'être humains, égalité des chances dans les choix de vie.

L'originalité de l'ADS est de prendre constamment en compte les réalités différentes que vivent les femmes et les hommes en raison de leurs expériences particulières et de l'influence des rôles sociaux.

Source : Tepny Pou : L'ADS (approche différenciée selon les sexes) : un outil de gestion de la qualité, Municipalité mars-avril, Ministère des Affaires municipales et des Régions du Québec, 2002.

Transfert de responsabilités

Depuis 2004, les ententes conclues sur la décentralisation et la régionalisation font désormais en sorte que le développement régional relève de plus en plus des éluEs municipaux. Cela implique donc une prise en charge de plusieurs responsabilités en matière de politiques économiques et sociales pour les municipalités.

Avec l'entrée en vigueur de la loi 34, loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche (MDERR), les Conseils régionaux de développement (CRD) ont été dès lors remplacés par de nouvelles instances, les Conférences régionales des éluEs (CRÉ). Au Québec, la totalité des sièges des conseils d'administration des CRÉ sont maintenant occupés par des éluEs municipaux et les préfets des municipalités régionales de comtés (MRC) et des sièges peuvent être également réservés à la société civile. Or, pour la région de Laval, qui est à la fois une ville et une région, le conseil d'administration de la CRÉ est composé uniquement des membres du conseil municipal, faisant en sorte qu'aucun siège n'est attribué à la société civile.

Autrefois dévolu aux structures centrales, le rôle désormais assumé en région requiert toute la vigilance possible pour assurer la protection des droits et des intérêts des femmes au moment de l'adoption de règlements, politiques ou mesures administratives.

La participation des femmes dans le développement local et régional : un enjeu majeur

Les femmes constituent un apport indispensable au développement de notre région. Elles sont de véritables artisanes du bien-être collectif dans les communautés locales et régionales. À Laval, les femmes sont des piliers de l'action communautaire et elles y ont acquis une grande expertise en terme d'organisation, de gestion et d'éducation populaire. Par ailleurs, les Lavalloises occupent la grande majorité des postes dans les secteurs de soins de santé et des services sociaux et ce, dans une proportion de 77% des postes (Emploi-Québec Laval et Dimension travail, 2004 : 5). Les femmes représentent une force économique indéniable pour la région, autant par leur participation au marché du travail que par leur place grandissante sur la scène entrepreneuriale.



Tableau 1
Présence des femmes dans les lieux décisionnels
de la région de Laval, 2004

Secteurs/ Instances	Nombres Femmes/ Postes	Hommes %	Femmes %
Municipal Conseils municipaux	7/22	68.5%	31,5%
Conférence régionale des élus (CRÉ) Conseil d'administration	7/22	68.2%	31.8%
Centres locaux de développement (CLD) Conseil d'administration	6/16	62.5%	37.5%
Conseil régional des Partenaires du marché du travail (CRPMT)	11/22	50%	50%
Agence de développement de réseaux locaux de services sociaux Conseil d'administration	5/11	54.5%	45.5%
Forum de la population	9/13	30.8%	69.2%
Établissements de la santé et des services sociaux	24/58	58.6%	41.4%
Commissions scolaires Assemblée des commissaires	20/43	53.5%	46.5%
Cégep Montmorency	7/19	63.2%	36.8%
Association touristique régionale (ATR) Conseil d'administration	1/10	90%	10%
Unité régionale des loisirs et sports (URLS) Conseil d'administration	4/13	69.2%	30.8%
Forum des aînés Conseil d'administration	4/9	55.6%	44.4%
Forum jeunesse Conseil d'administration	8/13	38.5%	61.5%
Conseil régional de l'environnement (CRE)	6/13	53.8%	46.2%
Fédération des caisses populaires Conseil des représentants	2/15	86.7%	13.3%
Syndicats FTQ-Mtl-Laval Conseil d'administration	5/15	66.7%	33.3%
CSN-Mtl-Laval Conseil d'administration	2/15	53.8%	13.3%

Sources : Données tirées d'une compilation effectuée par le bureau régional du Conseil du statut de la femme (CSF), novembre 2004



Les engagements

Une préoccupation à l'échelle régionale

La Conférence régionale des élus

Avec l'avènement de la loi 34, le remplacement des Conseils régionaux de développement (CRD) par les Conférences régionales des élus (CRÉ) confère désormais aux municipalités une responsabilité plus grande en matière de développement régional.

Ainsi, chaque CRÉ a pour principaux mandats :

- de favoriser la concertation des partenaires dans la région;
- de donner, s'il y a lieu, des avis au ministre sur le développement de la région;
- d'évaluer les organismes de planification et de développement oeuvrant aux paliers local et régional, organismes dont le financement provient en tout ou en partie du gouvernement.

Pour la réalisation de ses mandats, chaque CRÉ met en place un plan quinquennal de développement faisant état des objectifs généraux et particuliers de développement de la région qu'elle représente et ce, dans une perspective de développement durable.

Selon l'article 99 de la loi 34, la mise en place du plan quinquennal doit tenir compte de la participation des jeunes à la vie démocratique de la région et, selon les principes de l'égalité et de la parité, de celle des femmes.

Les enjeux de la décentralisation et de la régionalisation à Laval sur la représentation des femmes dans les instances décisionnelles

À Laval, le conseil municipal comprend seulement 7 femmes sur une possibilité de 22 sièges. Avec la venue des Conférences régionales des élus et des pouvoirs qui leur sont désormais concédés, ainsi qu'aux municipalités, cette faible représentation des femmes a d'autant plus d'impacts, que tous les sièges du conseil d'administration sont occupés par les éluEs municipaux. La représentation égalitaire entre les femmes et les hommes et la prise en compte des dossiers en condition féminine se voient d'autant plus compromises.

Il apparaît donc essentiel que les femmes participent pleinement aux prises de décisions dans les instances décisionnelles, afin qu'elles exercent une influence réelle sur le développement local et régional. À cet effet, il importe que les femmes soient présentes dans toutes les dimensions qui régissent leur vie et qu'elles y jouent un rôle actif, tout en exerçant leur influence à part entière.



Une préoccupation à l'échelle du Québec

1993 Adoption d'une Politique en matière de condition féminine. Quatre grandes orientations y sont définies :

- L'autonomie des femmes
- Le respect de l'intégrité physique et psychologique des femmes
- L'élimination de la violence faite aux femmes
- La reconnaissance et la valorisation de l'apport collectif des femmes

1997 Politique de soutien au développement local et régional

1997 Cinquième orientation de la politique québécoise en matière de condition féminine

- La place des femmes dans le développement des régions

La 5e orientation reconnaît la contribution des femmes dans le développement des régions et l'existence de réalités différentes des hommes et des femmes.

Deux axes d'action y sont privilégiés :

- La représentation équitable des femmes au sein des instances locales et régionales
- La prise en compte des intérêts et des réalités spécifiques des femmes par les instances locales et régionales

2004 Article 99 de la loi 34 sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

- Article portant sur la politique régionale d'égalité et de parité pour les femmes

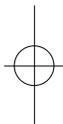
« Les groupes de femmes et leurs regroupements constituent des partenaires pour les instances locales et régionales et peuvent être utilisés de façon très profitable pour créer de nouvelles alliances régionales. En région, les femmes et les groupes de femmes souhaitent être reconnus comme des acteurs à part entière du développement des régions et, dans leur domaine d'expertise, comme des professionnels du développement. D'ailleurs, plusieurs de ces groupes et de ces regroupements ont déjà engagé, à des degrés divers, une collaboration avec les instances locales et régionales.

Il serait judicieux de poursuivre ces partenariats qui mettent à profit l'expertise des groupes. »

Source : La politique en matière de condition féminine – La place des femmes dans le développement des régions – 5e orientation

Une préoccupation à l'échelle du Canada

- 1967 Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada
- 1970 Rapport de la Commission royale d'enquête : bases de la politique et des lois relatives aux femmes canadiennes pour leur assurer l'égalité
- 1973 Création du programme Promotion de la femme
- 1985 La Charte canadienne des droits et libertés, intégrée dans la Constitution canadienne, garantit l'égalité des droits des femmes et des hommes
- 1995 La marche « Du pain et des roses » au Québec. Lors de cette marche marquée par la solidarité nationale de plusieurs milliers de femmes et d'hommes, 9 revendications visant à améliorer la condition économique des femmes ont été portées jusqu'à l'Assemblée nationale du Québec.
- 1996 La loi sur l'équité salariale est adoptée par l'Assemblée nationale. Cette loi oblige les entreprises de dix employés et plus à corriger les iniquités de rémunération que subissent les femmes sur le marché du travail en raison de leur sexe.
- 1998 Pour la première fois, les femmes comptent pour le tiers du Conseil des ministres du gouvernement du Québec.
- 2001 La loi 143 portant sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics entre en vigueur. Cette loi oblige, entre autres, la mise en place de programmes visant à éliminer les obstacles nuisant à l'embauche des femmes.
- 2002 Louise Harel devient la première femme présidente de l'Assemblée nationale en 210 ans d'histoire parlementaire au Québec.



Une préoccupation à l'échelle mondiale

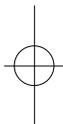
Depuis quelques décennies, la situation des femmes a connu de grands changements de par le monde. Les femmes ont peu à peu acquis des droits. Par exemple, certains pays ont décidé d'inclure le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs chartes ou dans leurs législations.

La progression des femmes vers une meilleure reconnaissance de leurs droits s'inscrit dans un grand courant mondial amorcé au cours des années 70. Voici quelques événements marquants.

1975 Année internationale de la femme

1979 La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Cet accord international vise à supprimer les obstacles freinant la participation des femmes à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leurs pays. Les États s'engagent à s'orienter vers une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Le principe de l'égalité des femmes et des hommes devra désormais être appliqué.



1988 Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local, Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA) Harare, Zimbabwe



La Fédération canadienne des municipalités est membre de l'IULA.

Extrait de la déclaration :

- « Nous en appelons à la communauté internationale pour :
- Mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes et la présente déclaration.
 - Reconnaître l'échelon local comme le niveau de gouvernance le plus proche du citoyen, investi d'un rôle capital à jouer pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes approuvés par les États à travers les Nations Unies et, par conséquent :
 - Travailler avec le gouvernement local et ses institutions à tous les niveaux pour promouvoir l'égalité de participation des femmes et des hommes à la prise de décision sous toutes ses formes, formelle et informelle.



- Soutenir les programmes initiés par les gouvernements locaux et leurs associations tendant à accroître la représentation des femmes dans le gouvernement et les fonctions de directions locales. »

1990 Décennie sur les droits des femmes, décrétée par l'ONU

1995 La quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing : Prise de position unanime par les Nations Unies

La réalisation de l'égalité entre les sexes est une question touchant aux droits fondamentaux de l'homme et une condition préalable à la justice sociale. Dans le programme d'actions adopté alors – La Plate-forme d'actions de Pékin - une attention particulière est donnée à l'égalité d'accès des femmes et à leur participation intégrale aux structures du pouvoir et à la prise des décisions.

2000 Marche mondiale des femmes. Pour cette première marche mondiale des femmes, environ 30 000 femmes et hommes du Québec ont marché pour dénoncer la violence et la pauvreté. Partout à travers le monde, des millions de femmes issues de 150 pays ont marché en appui à ce projet de solidarité mondiale. À New York, les participantEs ont conclu la marche en remettant une pétition à l'ONU.

2005 Marche mondiale des femmes et lancement de la Charte mondiale des femmes pour l'Humanité fondée sur 5 valeurs : égalité, liberté, solidarité, justice et paix. Le 10 décembre 2004 à Kigali, la Charte mondiale des femmes pour l'Humanité a été adoptée. Le 8 mars 2005, la Charte était officiellement lancée à l'échelle planétaire et débutait son relais à travers le monde.



Des sources d'inspiration pour le partage du pouvoir

Les modèles européens

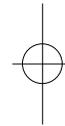
La parité politique : la France se démarque

La France est le premier pays à se doter d'une loi constitutionnelle visant à instituer la parité dans la sphère politique. La Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives a été promulguée en 2000.

Le modèle suédois

La Suède occupe une place unique dans le monde en matière de représentation des femmes dans les assemblées politiques. Les femmes comptent pour 40 % des membres du Parlement suédois.

Des principes d'égalité sont inclus dans la Constitution de la Suède. Diverses autres mesures ont été mises de l'avant pour favoriser le recrutement de femmes dans la sphère du pouvoir. Par exemple, la Suède a implanté un système d'alternance de candidatEs sur les listes électorales. Ainsi, à tous les deux noms, vient celui d'une femme : Un homme, une femme / Un homme, une femme.



Et maintenant ...

Passons à l'action!



Guide d'action

Prendre connaissance des faits

Étude Citoyennes d'influence- Profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval

En 2003, la TCLCF a mené une étude portant sur le profil des femmes siégeant sur les instances décisionnelles à Laval. En plus de tracer un portrait des instances décisionnelles à Laval et des femmes y siégeant, cette étude met en relief les obstacles qu'ont à surmonter les femmes pour participer pleinement aux prises de décisions dans les lieux de pouvoir et souligne les conditions facilitant la participation des femmes aux instances décisionnelles. Le document *Citoyennes d'influence* présente, de plus, des recommandations à cet effet.

Citoyennes d'influence est une référence pour les éluEs et décideurEs dans une optique de sensibilisation à la question de la représentation égalitaire et diversifiée des femmes au sein des instances décisionnelles.

De plus, en 2004 la TCLCF a créé un document intitulé *Profil des structures locales et régionales de Laval* présentant le profil des structures décisionnelles locales et régionales de Laval. Pour chacune des instances de Laval, le document présente le mandat et la mission de l'instance, ainsi que le mode d'élection s'y rapportant.

Pour obtenir une copie de l'étude *Citoyennes d'influence* ou le document *Profil des structures décisionnelles locales et régionales de Laval*, communiquez avec la TCLCF au (450) 682-8739.

Outiller les femmes

Formation Femmes et démocratie : communication et leadership dans l'exercice du pouvoir aux instances décisionnelles

Depuis déjà un an, la TCLCF offre une formation aux femmes siégeant ou désirant siéger sur des instances décisionnelles. Cette formation intitulée *Femmes et démocratie : communication et leadership dans l'exercice du pouvoir aux instances décisionnelles* vise à développer chez les femmes des habiletés de communication afin qu'elles puissent exercer un leadership efficace au sein des instances décisionnelles, tout en améliorant leurs connaissances sur la question de la place des femmes au sein des sphères d'influence.

Les thèmes abordés lors de cette formation sont les suivants :

- Portrait des femmes siégeant aux instances décisionnelles : enjeux et défis
- Les habiletés de communication efficace (verbale et non verbale)
- L'animation de réunions
- Les relations médias
- Le réseautage

La formation, en plus de comporter un volet théorique, se compose de mises en situation dans lesquelles les participantes expérimentent, entre autres, la prise de parole devant public. Les mises en situation sont filmées, ce qui permet aux femmes, lors du visionnement, de prendre conscience de leur langage verbal et non-verbal. La formation constitue donc un exercice «d'empowerment » au cours duquel les participantes partagent ensemble leurs expériences et leurs intérêts, tout en se créant un réseau d'influence.

Pour de plus amples renseignements contactez la TCLCF au numéro suivant : (450) 682-8739.

La féminisation du vocabulaire

Un élément essentiel

La féminisation des communications orales et écrites ainsi que des documents légaux permet aux femmes de se sentir interpellées et prises en compte.

- Féminiser le langage en communication orale et écrite.
- Féminiser les documents légaux : annonces publiques, procès verbaux, rapports, avis et autres documents afin d'inclure les membres féminins.

Quand on s'adresse publiquement aux citoyens ou aux Lavallois, plusieurs femmes ne se sentent pas interpellées.

Voici un exemple de féminisation d'une communication s'adressant à la population lavalloise :

Ex : Ce message s'adresse aux citoyennes et aux citoyens de la région de Laval qui, sans l'apport de ses Lavalloises et de ses Lavallois, ne pourrait se développer avec une telle prospérité.

Source

- Au féminin, Guide de féminisation des titres de fonctions et des textes, Publications du Québec, 1991
- Pour une grammaire non sexiste, Line Labrosse, Les Éditions du remue-ménage, 1996



Quelques initiatives

Adopter une politique d'accueil des membres

Par souci d'intégration des femmes dans les organisations, une politique d'accueil des membres s'avère utile. En définissant clairement les rôles de chacun dans l'organisation et en mettant à la disposition des femmes les documents officiels de l'organisation, celles-ci seront mieux outillées pour s'intégrer et pourront ainsi participer pleinement au développement de l'organisation.

- ☒ Créer une trousse d'accueil pour les nouveaux membres.
- ☒ S'assurer de fournir aux membres l'information nécessaire sur l'organisation et sur les principaux dossiers traités.
- ☒ Établir un système de mentorat avec les nouveaux membres.
- ☒ Définir le rôle de la présidence ou de la direction générale de l'organisation dans le processus d'accueil.
- ☒ Implanter un processus d'observation lors des premières rencontres pour les nouveaux membres.
- ☒ Intégrer la politique d'accueil au code d'éthique de l'organisation.
- ☒ Munir les membres du code d'éthique et des autres documents pouvant faciliter leur intégration.

Partager les responsabilités

Lors d'élections de dirigeants dans l'organisation, il appert intéressant et avantageux pour les femmes d'instaurer un processus de partage des responsabilités entre les femmes et les hommes. Ainsi, les femmes pourront participer équitablement aux prises de décisions de l'organisation.

- ☒ Opter pour une règle d'alternance : tant que l'équité n'est pas atteinte, le poste à la vice-présidence, en alternance avec la présidence, sera réservé à une femme.
- ☒ Adopter une formule permettant la coprésidence des réunions.
- ☒ Nommer deux personnes -une femme et un homme pour représenter l'organisation.
- ☒ Favoriser la nomination de femmes au sein des conseils exécutifs.
- ☒ Consulter la Banque de candidates avant les élections.



- Adopter la co-gestion pour partager les responsabilités à l'intérieur du Conseil administratif ou du Conseil exécutif avec l'ensemble des membres.
- Favoriser la prise de parole et le pouvoir d'influence à l'intérieur du Conseil d'administration ou du Conseil exécutif.

Cibler des objectifs clairs en matière d'égalité

Faites du principe d'égalité un objectif de votre planification stratégique à long terme.

Choisir des objectifs précis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et les insérer dans votre planification stratégique à long terme représente une étape concrète dans l'atteinte de cette égalité.

Se faisant, vous inscrirez dans vos priorités d'actions des moyens concrets pouvant être apportés au sein de votre organisation dans le but de rejoindre vos objectifs en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette mesure peut être incluse dans le plan d'action, dans les règles de régie interne ou encore dans les règles de procédure. Elle peut être envisagée avec souplesse.

En procédant par étape, par exemple en se fixant un objectif X à atteindre sur un, trois ou cinq ans, vous vous assurez de pouvoir enregistrer des progrès et de réajuster le tir, au besoin.

La cible idéale est de 50 %.

Toutefois, un objectif moindre (30 ou 40 %) est acceptable à la condition de mettre en place tous les moyens pour l'atteindre.

Vous voulez faire preuve d'audace? Il est possible de procéder à une modification des règlements généraux pour y intégrer le principe d'une représentation paritaire, soit 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

- Dotez-vous de mécanismes de suivi et d'évaluation de vos objectifs en matière d'égalité pour faire en sorte d'assurer une vigilance et d'atteindre vos objectifs.
- Adopter des objectifs pour chacun des départements ou services dans votre organisation.



Des mécanismes à volonté

Les contraintes de toutes sortes entraînent l'exclusion des femmes de la sphère du pouvoir.

La mise sur pied d'une politique d'appui technique et financier contribuerait à éliminer ces obstacles.

En tandem

Implanter un système de parrainage ou de marrainage appelé aussi relation avec unE « mentor » :

- Désigner un membre du conseil d'administration pour entourer la nouvelle;
- Définir les responsabilités du ou de la mentor : briefing sur les dossiers, échanges d'information et autres fonctions.

Voici quelques facteurs contribuant au succès de ce mode de fonctionnement :

- Soutien de la direction générale
- Participation volontaire
- Durée limitée
- Souplesse dans le mode de fonctionnement

Source

- La promotion des femmes aux postes de direction, Organisation internationale du Travail, Bureau International du Travail, Genève, 1997.

L'horaire des réunions

Il est suggéré de s'informer des disponibilités des membres pour déterminer les dates des réunions. Les femmes ont souvent des obligations familiales plus lourdes que les hommes et doivent s'absenter des réunions pour les assumer. L'ajustement des horaires en fonction des contraintes exprimées par les femmes faciliterait leur implication.

Un programme d'information et de promotion

- Produire des dépliants d'information à l'intention des organisations afin de les sensibiliser aux besoins spécifiques des femmes.
- Prévoir un feuillet d'information, à l'intention des femmes, pour les informer sur le fonctionnement d'une instance décisionnelle afin de démystifier le rôle d'une administratrice.
- Ces dépliants pourraient contribuer à la rétention des femmes au sein des instances en mettant en évidence leur contribution, leurs réussites et leurs succès en tant qu'administratrices.

Un plan de remboursement des dépenses

Les femmes qui siègent sur les instances décisionnelles osent rarement demander un remboursement pour les frais de garde, de stationnement, de repas pris à l'extérieur, etc. Il est donc suggéré aux responsables de l'organisation des réunions d'offrir un dédommagement aux membres.



Un budget prévu pour couvrir les frais de participation dès la nomination des personnes s'avère très utile.

- Établir une politique officielle de remboursement des frais liés à la participation aux instances décisionnelles.

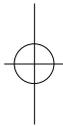
Un droit de parole équitable

Le droit de parole équitable constitue un facteur facilitant la participation des femmes aux réunions. Les critères d'une bonne animation reposent sur l'impartialité et la capacité de solliciter l'opinion de ceux et celles qui parlent moins afin de les intégrer pleinement au processus de discussion et de décision. Dans le cas d'organisations où un problème se fait sentir, des techniques d'animation pourraient être proposées aux présidentEs d'assemblée.

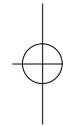
Une politique d'équité pour votre organisation

Le principe de l'équité est simple. Il s'agit de partager ensemble - hommes et femmes - et à égalité, les responsabilités publiques et privées.

Des politiques, des engagements clairs et des actions ponctuelles, tout comme la modification des structures administratives, constituent autant de moyens pour atteindre cet objectif.



Une politique d'équité peut être mise en place à tous les niveaux, soit au conseil d'administration, au comité exécutif, dans les différentes délégations et comités divers.



Modèle proposé

Les Conférences régionales des élus occupent une place prépondérante dans toutes les régions du Québec. Certaines d'entre elles ont adopté une politique d'équité susceptible de stimuler l'intérêt des femmes, d'accroître leur présence au sein de leur organisme et de prendre en compte les réalités des femmes dans le processus de développement.

La Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec en collaboration avec la Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec a élaboré une politique d'équité en condition féminine au mois de mars 2005. Cette initiative témoigne de la volonté d'assurer aux femmes une place et une prise en compte de leurs besoins et réalités.

Découvrez les buts et objectifs, les mesures de soutien, et les responsabilités et obligations qui ont guidé l'élaboration de la politique d'équité de la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ).



Ce modèle peut s'appliquer et être adapté non seulement aux autres Conférences régionales des élus, mais aussi à toutes les organisations oeuvrant dans les différentes sphères d'activités du développement local et régional.

Modèle de politique d'équité en condition féminine proposé par la CRÉCQ

Les buts et objectifs de la Politique d'équité en condition féminine

Buts

La Politique d'équité en condition féminine au sein de la (du) _____ et de ses instances vise l'équité, l'égalité et la justice entre les hommes et les femmes sur le plan de la représentation politique, notamment par une diminution réelle des contraintes et des obstacles à l'engagement des femmes et un soutien concret à leur pleine participation.

Objectifs

Les deux objectifs que sous-tend la politique sont, d'une part, de diminuer le nombre de contraintes et d'obstacles à leur représentation et, d'autre part, d'assurer l'égalité de représentation entre les femmes et les hommes au sein de la (du) _____.

Les mesures de soutien à la participation des femmes

Mesures d'encouragement à la participation équitable des femmes :

- Désigner une officière ou un officier de la (du) _____ et une professionnelle ou un professionnel responsable de la condition féminine;
- Élaborer des procédures de désignation des représentantes au sein de la (du) _____ et de ses instances;
- Adopter une formule d'alternance de présidence homme/femme dans l'ensemble de ses instances;
- Faire appel à la banque de candidates de la Table de concertation de Laval en condition féminine afin de trouver des candidatures féminines pour siéger aux diverses instances;
- Maintenir, voire même officialiser, les pratiques et les facilités relatives à la triple conciliation famille/travail/engagement : remboursement des frais de gardiennage aux membres et autres facilités.

Mesures assurant la prise en compte de la réalité et des intérêts des femmes :

- Évaluer, en amont, l'effet d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure de développement sur les conditions de vie des femmes;

- Recourir à la Table de concertation de Laval en condition féminine pour toutes questions relatives à la condition féminine;
- Dispenser des formations sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) aux professionnelles, aux professionnels et aux membres de la (du) _____ en vue d'intégrer cette approche aux pratiques de développement local et régional;
- Voir à la féminisation des écrits de la (du) _____ par l'utilisation de règles de féminisation et de stratégies de rédaction.

Les responsabilités et les obligations

La (le) _____ s'engage à :

- mettre en œuvre les mesures contenues dans la présente politique avec le support d'un comité « femmes et développement régional »;
- insérer les éléments de la politique à l'intérieur des pratiques et des outils de gestion et d'administration de la (du) _____;
- suivre et évaluer annuellement l'accomplissement des mesures;
- promouvoir la politique auprès des autres instances locales et régionales de développement;
- reconnaître et interpeller la Table de concertation de Laval en condition féminine pour son expertise en condition féminine;
- mettre en place toute autre mesure jugée utile et pertinente;
- éviter d'introduire des biais discriminatoires à l'égard des femmes dans les choix de développement;
- s'assurer que les grands objectifs nationaux en condition féminine se reflètent dans l'organisation.

Le partenariat : une force indispensable

Ensemble, mettons des moyens en place pour favoriser un dialogue constructif entre les femmes et les membres des instances socio-économiques

- Organiser des groupes de discussions avec les membres des instances préoccupés par la faible représentation des femmes.
- Prévoir des mesures dans les secteurs où la représentation des femmes demeure plus faible qu'ailleurs. Dans le secteur économique par exemple, organiser des rencontres entre différentes organisations concernées telles que le Conseil régional des partenaires du marché du travail et la Chambre de commerce.



- Se servir d'outils de sensibilisation et d'information tels que des documentaires vidéos.

Encourageons les alliances au sein d'une même instance ou entre différentes instances

- Avoir le souci du partage et des échanges entre les membres.
- Favoriser les rencontres d'information et de réflexion.
- Raffermer les alliances existantes et en développer d'autres.
- Encourager la solidarité entre les femmes elles-mêmes et entre les hommes et les femmes.
- Favoriser un climat de travail harmonieux.

Soutenons les femmes dans leurs démarches

- Favoriser l'inscription des femmes à la Banque de candidates de la TCLCF pour qu'elles bénéficient de services, par exemple, de la formation
- Miser sur des échanges productifs et harmonieux

La banque de candidates

La banque de candidates représente un outil de recrutement simple et efficace pour favoriser l'intégration des femmes au sein des instances décisionnelles.

Vous avez besoin de candidates pour siéger au sein de votre instance?

- La Table de concertation de Laval en condition féminine a mis sur pied une Banque de candidates.
- La banque contient des noms de femmes déjà impliquées sur des conseils d'administration ou intéressées à s'y joindre.
- Les femmes inscrites dans cette banque bénéficient de formations sur mesure offertes par la Table de concertation de Laval en condition féminine.
- Toutes les instances socio-économiques locales et régionales peuvent avoir recours à la Banque de candidates pour combler les postes vacants au sein de leurs conseils d'administration.
- La Banque de candidates est sous la juridiction de la Table de concertation de Laval en condition féminine qui fait le lien entre les instances et les candidates potentielles.
- La Table de concertation de Laval en condition féminine possède de l'information pertinente - expérience et champs d'intérêts - sur chacune des candidates et peut conseiller judicieusement les instances intéressées.



La banque de candidates.

Vous voulez rencontrer des candidates potentielles?

Communiquez avec la Table de concertation de Laval en condition féminine

Tél. : (450) 682-8739

Courriel : tclcf@bellnet.ca

Site Internet : www.tclcf.qc.ca

Des modèles efficaces

La scène municipale

Inspirez-vous des initiatives de certaines villes québécoises pour reconnaître l'expertise des femmes en matière de condition féminine.

Les villes de Québec et de Montréal ont créé respectivement La Commission consultative Femmes et ville et le Conseil des Montréalaises.

La Commission consultative Femmes et ville de Québec a pour mandat d'obtenir l'avis de la population, d'aviser et de conseiller le conseil municipal relativement aux orientations et politiques de la ville de Québec par rapport à la condition féminine.

Pour ce qui est de la composition de la Commission, celle-ci se compose toujours : du maire comme président, à moins qu'il n'ait fait nommer une autre personne à ce poste; des membres du Conseil municipal incluant au moins un membre du Comité exécutif et un ou une éluEs de l'opposition officielle; d'au moins 50% de citoyennes de la ville, soit recommandées par des organismes intéressés par le mandat, soit à titre personnel.

Quant au Conseil des Montréalaises, il représente l'instance consultative auprès de l'Administration municipale en ce qui a trait à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'amélioration des conditions de vie des femmes. Le Conseil se compose de 15 membres, incluant une présidente et deux vice-présidentes, issues de différents secteurs d'activités.

Laval, une ville au potentiel socio-économique énorme, a l'envergure nécessaire pour mettre de l'avant des programmes et des initiatives originales pour faciliter la participation des femmes dans le processus de développement.

La région de Laval a besoin de la pleine participation des Lavalloises et des Lavallois pour assurer son développement local et régional. C'est en misant sur les qualités et sur l'expertise des femmes, en plus de bénéficier de l'expérience de celles-ci, que Laval optimisera son développement.



Optez pour d'autres moyens faciles à appliquer

- Déléguer une conseillère à la place du maire sur certains comités de travail.
- Mandater une conseillère responsable en condition féminine.
- Se joindre à des groupes d'élu(e)s d'autres municipalités, via Internet ou par tout autre moyen, en vue de favoriser les échanges.
- Sensibiliser et informer les femmes sur le processus électoral.
- Organiser des séances d'information pour les femmes intéressées à se présenter aux élections municipales.

Ressource : le ministère des Affaires municipales et des Régions du Québec (MAMR)

« Les rapports déposés au conseil municipal de chacune de ces villes recommandent l'adoption de nouveaux principes visant à assurer que les points de vue des femmes s'intègrent aux politiques, aux programmes et aux plans d'urbanisme municipaux, notamment en matière de sécurité, de loisirs, de développement économique et de qualité de vie. »

Source : La politique en matière de condition féminine. La place des femmes dans le développement des régions- 5e orientation

Le monde des affaires

Au Québec, le taux d'emploi des femmes est de 53,2% (Conseil du statut de la femme, 2004:19) et celles-ci dirigent près du tiers des entreprises. Préoccupée par la faible représentation des femmes sur les conseils d'administration, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain a décidé de poser des gestes concrets. Le fruit de sa réflexion a permis la diffusion d'un document, réalisé dans le cadre du projet ÉGALITÉ 2005.

La représentation équitable des femmes sur les conseils d'administration des entreprises et des institutions

Dans son projet Égalité 2005, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain se fixait deux grands objectifs à atteindre :

- Que d'ici la fin de 2005, il y ait au moins une femme qui occupe un poste d'administratrice au conseil d'administration des entreprises ciblées qui n'en comptait autrefois aucune.



- Que d'ici la fin de 2005, là où il y avait déjà une femme sur un conseil d'administration, qu'il y en ait au moins une de plus. La Chambre de commerce du Montréal métropolitain s'engageait à réaliser cinq actions précises afin de promouvoir une meilleure représentation des femmes sur les conseils d'administration des entreprises et des institutions.
- Prise de contact avec 3000 femmes dont plusieurs étaient déjà connues dans le milieu des affaires.
- Prise de contact avec 500 entreprises et institutions dont la majorité étaient des entreprises membres de la Chambre.
- Création d'un centre d'arrimage visant à faciliter le jumelage entre des femmes et des entreprises et institutions à la recherche de candidates potentielles pour siéger à leur conseil d'administration.
- Tenue d'ateliers de sensibilisation dans le but de faire la promotion d'une meilleure représentation des femmes aux conseils d'administration.
- Tenue de sessions de formation, en partenariat avec d'autres organismes, en vue de préparer les femmes à remplir une fonction d'administratrice au sein d'un conseil d'administration.

Des moyens pour assurer le suivi

Dotez-vous d'instruments d'évaluation pour vous assurer d'atteindre les objectifs fixés et pour mesurer l'efficacité des moyens ou des stratégies mis en place pour augmenter le nombre de femmes sur les conseils d'administration.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Ex : Grille d'évaluation

Nom de l'instance :

Nombre de membres au sein de l'instance :

	<i>Nombre de membres femmes</i>	<i>Nombres de membres hommes</i>	<i>% de membres femmes</i>	<i>% de membres hommes</i>	<i>Objectif à atteindre</i>	<i>Objectif atteint</i>
<i>2005</i>						
<i>2006</i>						
<i>2007</i>						
<i>2008</i>						
<i>2009</i>						



L'engagement: ensemble tout est possible

Depuis quelques années, de multiples actions sont menées dans toutes les régions du Québec pour favoriser la place des femmes au sein des instances décisionnelles locales et régionales. Dans le cadre du programme **À Égalité pour décider** du Secrétariat à la condition féminine du Québec, le Centre de femmes du Témiscouata a élaboré un accord de principe en vue d'accroître la collaboration entre les femmes et les intervenantes socio-économiques. La Table de concertation de Laval en condition féminine s'inspire de cette initiative unique pour proposer un pacte aux instances socio-économiques lavalloises.

Exemple de contrat

Contrat entre

La Table de concertation de Laval en condition féminine et (*Nom de l'instance*) :

But

Assurer la place des femmes dans le développement régional

Deux grands enjeux

- L'augmentation du nombre de femmes sur les instances décisionnelles
- La prise en compte des intérêts et des réalités des femmes

Les priorités

- Créer les conditions nécessaires à la participation des femmes aux décisions.
- Accroître leur présence au sein des lieux de décision locaux et régionaux.
- Inciter les instances décisionnelles à agir en ce sens.
- Encourager les instances à prendre des mesures qui tiennent compte des intérêts et des réalités vécues par les femmes.
- Soutenir les instances dans leurs efforts en ce sens.

L'instance s'engage à ...

(Cocher un ou plusieurs éléments au choix)

- Prendre connaissance du document *Ensemble...vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes* et le faire reconnaître par les membres.
- Promouvoir l'intégration des femmes dans les instances décisionnelles.
- Appliquer les principes d'équité et/ou parité en matière de condition féminine au sein de son conseil d'administration et de son conseil exécutif.



- ☑ Faire des démarches pour favoriser l'implication des femmes au sein du conseil d'administration et à l'exécutif.
- ☑ Accroître de ____ % la représentation totale des femmes d'ici les trois prochaines années dans la composition de son conseil d'administration et du conseil exécutif pour viser l'égalité.
- ☑ Adopter un **principe de maintien** d'équité concernant les postes au sein du conseil d'administration et du conseil exécutif.
- ☑ Collaborer dans la mesure du possible à l'alimentation de la Banque de candidates et y avoir recours pour combler les postes vacants au conseil d'administration.
- ☑ Adopter une politique de remboursement des frais de gardiennage.
- ☑ Adopter toute mesure de soutien selon les besoins exprimés par les membres des conseils d'administration, en tenant compte des besoins spécifiques des femmes : aménagement des horaires des rencontres, déplacement des lieux de rencontres.
- ☑ Adopter une politique pour la formation : budget pour les frais d'inscription et de déplacement.
- ☑ Féminiser les documents afin d'inclure les membres féminins.

La Table de concertation de Laval en condition féminine s'engage, pour sa part, envers l'instance à ...

- ☑ L'appuyer dans ses démarches visant à promouvoir l'accès à l'égalité pour les femmes dans les instances décisionnelles.
- ☑ Lui fournir l'information et la documentation disponibles.
- ☑ Soutenir les administratrices en offrant de la formation aux femmes inscrites dans la Banque de candidates.
- ☑ Tenir à jour la Banque de candidates et favoriser les liens entre les instances décisionnelles et les candidates potentielles.
- ☑ Répondre aux demandes de soutien des instances.

Signature: _____ Date: _____

Signature: _____ Date: _____



Des références

Outils de formation

- 📖 **Formation Femmes et démocratie : communication et leadership dans l'exercice du pouvoir aux instances décisionnelles**
Table de concertation de Laval en condition féminine

Outils de référence

- 📖 **Argumentaire féministe pour une meilleure prise de parole**
Table de concertation de Laval en condition féminine, 2005
- 📖 **À l'écoute pour mieux agir : Les femmes et la pauvreté à Laval**
Table de concertation de Laval en condition féminine, 2004
- 📖 **Profil des structures locales et régionales de Laval**
Table de concertation de Laval en condition féminine, 2004
- 📖 **Citoyennes d'influence : Profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval**
Table de concertation de Laval en condition féminine, 2003
- 📖 **Une île : Deux réalités : Portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval**
Table de concertation de Laval en condition féminine, 2001
- 📖 **Les conditions de vie des femmes de la région de Laval : Faits saillants du recensement 2001**
Conseil du statut de la femme, 2004
- 📖 **Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes**
Conseil du statut de la femme, 2004

Sites Web

Québec

- 📖 **Table de concertation de Laval en condition féminine**
www.tclcf.qc.ca
- 📖 **Le Conseil du statut de la femme**
www.csf.gouv.qc.ca
- 📖 **Fédération des femmes du Québec**
www.ffq.qc.ca
- 📖 **Secrétariat à la condition féminine**
www.scf.gouv.qc.ca
- 📖 **Ministère des affaires municipales et des régions**
www.mamr.gouv.qc.ca
- 📖 **Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine**
www.mfacf.gouv.qc.ca
- 📖 **Condition féminine Canada, Gouvernement du Canada**
www.swc-cfc.gc.ca



📧 **Le réseau électronique du mouvement des femmes francophones du Québec Netfemmes**
<http://netfemmes.cdeacf.ca>

📧 **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)**
www.ciaft.qc.ca

📧 **Sisyphé**
<http://sisyphe.org>

Canada

📧 **La campagne internet des femmes**
www.womenspace.ca

📧 **Orégand**
www.oregand.ca

Monde

📧 **Organisation des Nations Unies**
www.un.org

📧 **Organisation internationale du Travail (OIT)**
www.ilo.org/public/french/index.htm

📧 **Centre belge de congrès et de rencontres pour l'égalité entre hommes et femmes**
www.amazone.be

Documentaires vidéos

📧 **Documents de familiarisation sur les élections municipales (présentation Power Point) Ministère des Affaires municipales et des Régions, 2005**
http://www.mamr.gouv.qc.ca/electionsmunicipales/ressources/ress_docu.asp#docfam

📧 **Avez-vous le profil? Série de six émissions sur les femmes et la politique.**
Réseau des femmes des Laurentides, 2004
Tél : (450) 431-5639

📧 **À vos marques, prêtes, partez! ou le pouvoir apprivoisé.**
Collection Vidéo Femmes, 25 min., 1999

📧 **Une, deux, trois Pépines, Vien, Micheline.**
Collection Vidéo Femmes, 20 min. 1999
Vidéo Femmes :
291, rue Saint-Vallier Est, Bureau 104
Québec (Québec) G1K 3P5
Tél. : (418) 529-9188
Courriel : videofem@clic.net

📧 **Moi, candidate?, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie**
Tél. : (418) 654-9390
Courriel : gfpd@videotron.ca

📧 **Une vie comme rivière. Simone Monnet-Chartrand, femme de cœur et d'action.**
Cailhier, Diane et Chartrand Alain,
Office national du film du Canada, 73 min., 1996



Autres documents

 **Le Regroupement des femmes La Sentin'Elle, Îles-de-la-Madeleine,**

Une espèce en voie d'apparition, document de sensibilisation visant l'adoption d'une politique de données sexuées, 1999

 **Lanoville, C. et Girard, M.C., Mettre le cap sur la condition féminine... ou le guide féministe en intervention régionale,**

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Montréal, 1998

 **Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec**

La place des femmes dans le développement des régions, Guide à l'intention des Conseils régionaux de développement, 5e orientation de la politique en matière de condition féminine, 1997

 **Passer de la réflexion à l'action,**

La condition féminine en Montérégie, Plan d'action régional et entente spécifique 1999-2001, ministère des Régions, Montérégie

 **Du local au planétaire,**

Réflexions et pratiques de femmes en développement régional, sous la direction de Denyse Côté, Monique des Rivières, Nicole Thivierge et Marielle Tremblay, Les éditions du remue-ménage, 1995

 **Women in Parliament :**

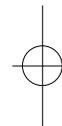
Beyond Numbers, Institute for Democracy and Electoral Assistance (International IDEA), Handbook Series, Suède, 1998

 **La promotion des femmes aux postes de direction,**

Bureau international du Travail, Genève, 1997

 **Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles**

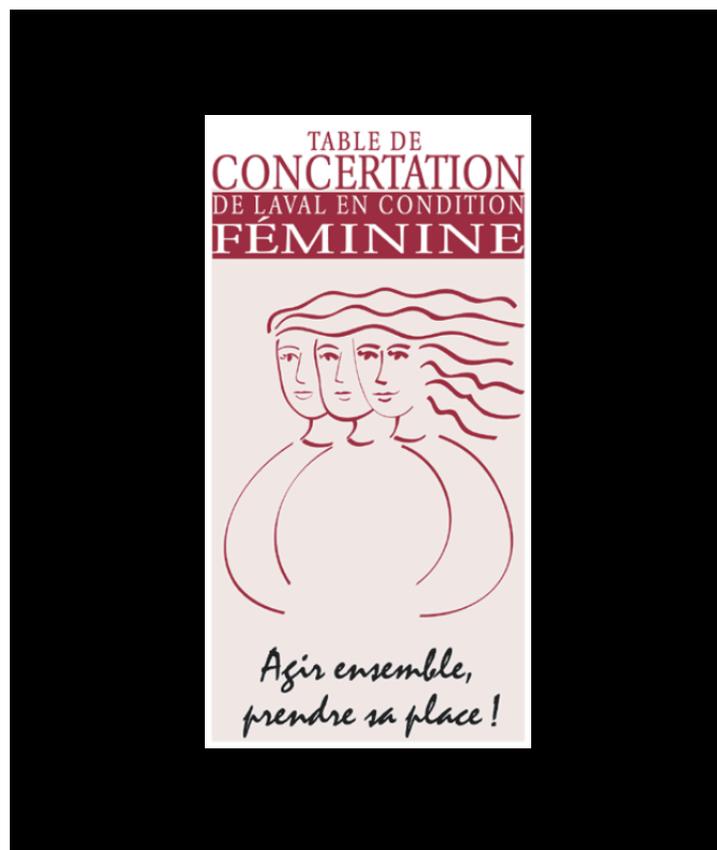
Outils en mains! Caplan, 2001



BIBLIOGRAPHIE

- ❑ **Conseil du statut de la femme,**
2004. Les conditions de vie des femmes de la région de Laval : Faits saillants du recensement 2001, Québec, Gouvernement du Québec, 58 p.
- ❑ **Conseil du statut de la femme,**
La constante progression des femmes, adresse URL : <http://www.csf.gouv.qc.ca/telechargement/publications/InfoConstanteProgressionFemmes2003.pdf>, page consultée en juillet 2005
- ❑ **Conseil régional de développement de l'île de Montréal,**
Documents de consultation sur le conseil des Montréalaises, adresse URL : http://www.femmesdemontreal.org/file/Doc_finale_consultation.doc, page consultée en juillet 2005
- ❑ **Emploi-Québec Laval et Dimension travail,**
2004. Le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins : du choix d'un métier jusqu'au maintien en emploi, l'expression des besoins à chaque relais, 54 p. Disponible à l'adresse URL suivante: http://emploi.quebec.net/publications/3_caract_m-o/femmes/FemmesLaval2004.pdf
- ❑ **Gouvernement du Québec,**
2004. Protocole d'entente entre le gouvernement du Québec et la fédération québécoise des municipalités et l'Union des municipalités du Québec en faveur d'une décentralisation vers les municipalités, Disponible à l'adresse URL suivante: http://www.brillier.gouv.qc.ca/documentation/pdf/protocole_entente_forum.pdf,
- ❑ **Ministère des Affaires municipales et des Régions,**
La conférence régionale des élus, adresse URL : http://www.mamr.gouv.qc.ca/amenagement/outils/amen_outi_acte_conf.htm, page consultée en juillet 2005
- ❑ **Table de concertation de Laval en condition féminine,**
2003. Citoyennes d'influence : Profil des femmes siégeant aux instances décisionnelles locales et régionales à Laval, Laval, TCLCF, 58 p.
- ❑ **Table de concertation de Laval en condition féminine,**
2001. Une île : Deux réalités : Portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval, Laval, TCLCF, 96 p.
- ❑ **Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles,**
2001. Outis en mains!, Caplan.
- ❑ **Ville de Québec, Commission consultative femmes et ville,**
adresse URL : http://www.ville.quebec.qc.ca/fr/information/communique/general_affaires_urbaines/2435.shtml page consultée en juillet 2005





La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au support financier de nos précieux partenaires:

Secrétariat en Condition Féminine du Québec,
dans le cadre du programme
À égalité pour décider

Ministère des Affaires municipales
et des Régions du Québec

Conférence régionale des élus de Laval