

Les **femmes**, un **+**



Trousse à l'intention
des instances
décisionnelles
de l'Abitibi-Témiscamingue

Table des matières

Présentation

Les femmes , un + dans vos instances décisionnelles!	3
--	---

Informations

Les femmes d'ici	4
Accueillir des femmes fait une différence	4
Le plafond de verre	4

Moyens proposés

Soutenir les femmes	5
Se doter d'une politique d'équité	8
Appliquer l'ADS pour des actions égalitaires	8
Assurer une protection aux femmes	10
Être solidaires entre femmes	11
Recruter des femmes avec la Banque de candidates	11
Évaluer ses moyens d'atteindre l'équité	11

Conclusion

Vers l'égalité entre les hommes et les femmes	12
--	----

Bibliographie

Les annexes

- Annexe 1 : Une application de l'ADS
- Annexe 2 : Exemple d'une démarche d'application de l'approche différenciée selon les sexes
- Annexe 3 : Un vocabulaire **+** féminin
- Statistiques annuelles du Conseil du statut de la femme : Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux

La trousse *Les femmes, un + dans vos instances décisionnelles!* a été préparée dans le cadre du projet *Le pouvoir au féminin* à l'intention des organisations socioéconomiques publiques et privées et des organismes communautaires. Elle a été réalisée par le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT) avec la précieuse collaboration de la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec (TCMFCQ).

RFAT

332, rue Perreault Est, C.P. 1051
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5C8

Téléphone : 819 764-9171
Télécopieur : 819 764-9192

rfat@lino.sympatico.ca
www.rfat.qc.ca

TCMFCQ

19-A, rue de Courval
Victoriaville (Québec) G6P 4W2

Téléphone : 819 758-8282
Télécopieur : 819 758-7624

tablefemmes@ivic.qc.ca
www.femmescentreduquebec.qc.ca

La trousse a été réalisée dans le cadre d'un projet financé par le programme *À égalité pour décider* du Secrétariat à la condition féminine et la publication a été rendue possible grâce à un engagement contenu dans l'entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes signée en 2008 par les partenaires suivants :

Conférence régionale des élus de l'Abitibi-Témiscamingue

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Ministère des Affaires Municipales et des Régions

* Les propos contenus dans ce document n'engagent que la responsabilité du Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue.

Les **femmes**, un **+** dans vos instances décisionnelles!

Le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue travaille à l'amélioration des conditions de vie des femmes depuis 1983. Grâce au programme *À égalité pour décider* financé par le Secrétariat à la condition féminine du Québec et à la participation des partenaires du milieu, le RFAT pose des actions et organise des activités pour atteindre l'égalité entre les hommes et les

femmes dans les instances décisionnelles de notre région. La réalisation de cet idéal passe par l'atteinte des objectifs suivants :

- + **sensibiliser** la population et les instances à l'importance d'une représentation équitable des femmes au sein des postes décisionnels des différentes organisations locales et régionales;
- + **recruter** des candidates disponibles pour combler des postes vacants dans les lieux de pouvoir et d'influence;
- + **soutenir** et **outiller** les nouvelles administratrices et celles qui sont déjà en poste;
- + **aider** les organisations préoccupées par une plus grande présence des femmes au sein de leurs propres instances décisionnelles.

La trousse *Les femmes, un + dans vos instances décisionnelles!* a été conçue pour les organismes de la région qui ont à cœur l'avancement des femmes. Elle propose des solutions gagnantes et des pistes à suivre pour soutenir la participation des femmes aux prises de décisions.

« 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. »¹

1. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE. 1997. « Un avenir à partager... La place des femmes dans le développement des régions ». In *La politique en matière de condition féminine - 5^e orientation*.

Informations

Les femmes d'ici

Si le RFAT met autant d'énergie à promouvoir la place des femmes dans les lieux décisionnels, c'est parce qu'encore aujourd'hui, trop d'inégalités persistent. Dans plusieurs domaines, **les femmes occupent moins de 30 % des postes de décision**, alors qu'elles représentent 49,5 % de la population en Abitibi-Témiscamingue.

On a vu, au cours des dernières années, une augmentation de la participation des femmes à la vie démocratique de leur milieu. Toutefois, nous constatons que la présence féminine n'est pas constante et qu'elle se limite encore à certains domaines. La politique municipale est un de ces lieux encore majoritairement occupés par les hommes. En Abitibi-Témiscamingue, à la suite des élections municipales de 2005, on comptait seulement cinq mairesses pour 59 maires, soit 7,8 % de l'ensemble des personnes élues à ce poste dans la région, alors que la moyenne québécoise se situe à 11,5 %². Les femmes sont donc nettement sous-représentées pour ce type de fonction au moment même où les responsabilités dévolues aux organisations municipales connaissent une croissance. Quant aux conseillères, elles sont 133 sur un total de 399 personnes élues. Dans ce cas, elles occupent le tiers des postes disponibles, un total légèrement au-dessus du résultat provincial qui se chiffre à 26,5 %³.

Les femmes arrivent toutefois à se démarquer dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de la culture et en tout ce qui touche les personnes aînées. La part des femmes dans ces instances va de 43,9 % à 66,7 %⁴. D'autres lieux de pouvoir devraient d'ailleurs s'inspirer de ces secteurs d'activité. C'est notamment le cas pour les milieux économique, agricole, syndical et des sports et loisirs où la représentation des femmes se situe en dessous des 33 %, une moyenne inférieure à celle de l'ensemble du Québec⁵.

Accueillir des femmes fait une différence

essentielle au développement local et régional. **Il est dans l'intérêt des organisations d'encourager la présence féminine afin de bénéficier de l'ensemble des connaissances et des compétences de leur territoire.**

La prise de décision chez une personne est influencée par son expérience de vie. Ainsi, dans la conduite des affaires publiques, les femmes tendent à soutenir des préoccupations relatives à un authentique progrès humain, intégrant la dimension sociale, culturelle ou environnementale à l'aspect économique de ces questions⁶.

En politique, selon les études menées par diverses chercheuses, une présence substantielle de femmes fait également une différence significative dans trois grands domaines, soit :

- en modifiant les priorités et les sujets à l'ordre du jour;
- en apportant une vision différente des politiques publiques;
- en étant porteuses d'une autre façon de travailler dans l'exercice du pouvoir.

Certaines études ont même montré qu'un mélange d'hommes et de femmes à la tête d'une entreprise permet à celle-ci de réaliser de meilleures performances à long terme⁷. Les organismes de notre région ont donc tout avantage à accueillir plus de femmes dans leurs instances décisionnelles. **Les idées nouvelles qu'amènent les femmes sont un gage de réussite.**

Le plafond de verre

Les femmes ont été longtemps éloignées des différents lieux de pouvoir. Ce n'est d'ailleurs qu'en 1940 que les Québécoises ont eu le droit de vote au niveau provincial. Depuis ce temps, les femmes ont réalisé des avancements majeurs, mais certaines différences systémiques subsistent encore aujourd'hui. **En effet, les femmes se heurtent trop souvent à ce qu'on a appelé le « plafond de verre ».** Il s'agit du phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations⁸.

Ainsi, lorsque nous recrutons des femmes pour des postes de décision, il faut prendre en considération les obstacles qu'elles rencontrent. Plusieurs femmes ont relevé les contraintes suivantes :

• La conciliation travail/famille/engagement

La multitude des responsabilités qu'assument en grande partie les femmes, familiales, domestiques, professionnelles et communautaires, fait qu'elles ont souvent moins de disponibilité pour s'engager activement dans la gestion des affaires publiques.

• Les frais inhérents à l'implication

En 2003, le revenu moyen des femmes en Abitibi-Témiscamingue était de 19 370 \$, soit près de 15 900 \$ de moins que celui des hommes⁹. Siéger à un conseil d'administration entraîne souvent des coûts, par exemple de déplacement, de repas, des frais de garde ou de représentation, qui peuvent être difficiles à assumer pour certaines.

• L'existence d'un réseau plus éloigné des réseaux habituels reliés au pouvoir

Du fait de leur arrivée récente dans la vie publique, les femmes ont peu intégré les réseaux informels de pouvoir qui, dans toute organisation, sont un moyen important par lequel circule l'information et s'établissent les alliances. Cela est particulièrement le cas dans les milieux économiques.

• Les rôles sociaux différents

L'action politique entrerait en conflit avec la socialisation traditionnelle des femmes qui les disposerait, entre autres, à rechercher et à entretenir l'harmonie entre les personnes, notamment au sein de la famille. Par conséquent, les opinions tranchées et les affrontements directs que suppose le débat politique seraient incompatibles avec leur socialisation qui les inciterait davantage à privilégier le consensus.

• Le manque de modèles

Sans tradition ni modèle, les femmes doivent développer une nouvelle assurance dans les lieux décisionnels. Étant peu nombreuses, elles se sentent parfois isolées et minoritaires dans les cercles du pouvoir.

2. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2007. *Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux, 2006, Région de l'Abitibi-Témiscamingue*. Québec.

3. *Ibid.*

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*

6. MINISTÈRE DES RÉGIONS. 2001. *La place des femmes dans le développement local, Guide d'intervention à l'intention des centres locaux de développement*. Gouvernement du Québec, p. 6.

7. DESROSIERS, Éric. « Cherchez la femme ». *Le Devoir*. (5 mars 2007).

8. HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET POUR L'ÉGALITÉ. « Le plafond de verre ». En ligne. < <http://www.halde.fr> >.

9. L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. 2006. *Portrait des femmes*. Rouyn-Noranda, p. 41.

Moyens proposés

Soutenir les **femmes***

Faire le choix de s'engager dans une instance décisionnelle, c'est accepter les rôles et responsabilités qui nous sont confiés en prenant conscience du temps et de l'énergie supplémentaires que l'on devra y investir. Toutefois, pour que les organisations augmentent la présence féminine dans leurs instances, elles doivent tenir compte du fait que les femmes ont des réalités différentes de celles de la majorité des hommes. Les organismes doivent donc s'informer des moyens concrets qui existent pour rendre les postes décisionnels plus accessibles aux femmes.

Les centres de femmes et les autres groupes de femmes sont des experts de la condition féminine. Ils sont sans aucun doute les mieux placés pour conseiller les dirigeants dans leurs actions en vue d'augmenter la participation des femmes dans les instances décisionnelles. De plus, **en consultant les groupes de femmes de leur milieu, les organisations découvriront certainement des moyens différents auxquels elles n'avaient pas pensé.**

Voici quelques mesures qui pourront de toute évidence améliorer l'intégration de tous les nouveaux membres, hommes et femmes.

Étape 1

Intégrer notre objectif de représentation des hommes et des femmes dans nos façons de faire

La démarche pour atteindre et maintenir un niveau équitable de représentation féminine doit être le fruit d'une action consciente et structurée. Il est alors judicieux d'inscrire ce principe d'égalité et les objectifs de représentation équitable dans les règlements généraux de la corporation. Une association pourrait souhaiter par exemple que l'objectif chiffré qu'elle a établi soit atteint sur un horizon de quelques années, à raison d'un pourcentage déterminé d'amélioration à chaque année. Cet objectif doit être partagé par tous les membres qui doivent être informés de cette intention et être invités à consentir les efforts nécessaires pour déléguer une ou des femmes lors de l'ouverture de postes au sein des instances décisionnelles.

* Cette démarche est tirée du document *Pour vos instances décisionnelles... pensez à ELLES* qui s'est lui-même inspiré des documents suivants : *Une place pour moi, Lévisienne* (Femmes d'influences), *Une ville à la mesure des femmes* (Fédération canadienne des municipalités), *La place des femmes dans le développement local* (Ministère des Régions).

Étape 2

Intensifier la sollicitation auprès des femmes proches de l'organisation et susciter leur participation au conseil d'administration

Au moment de la convocation des membres à l'assemblée générale et dans la publicité qui entoure la tenue de cet événement, on peut souligner que les sièges sont ouverts autant aux femmes qu'aux hommes et insister sur l'importance de déléguer plus de femmes. Le même avis de convocation peut préciser la nature de l'engagement auquel souscriront les personnes élues (nombre de rencontres dans l'année, incluant les comités de travail, la durée et le lieu des rencontres, les enjeux liés à la représentation au conseil d'administration).

Si son fonctionnement le permet, une organisation peut mener une campagne d'information auprès des différents groupes de femmes (réseaux de femmes d'affaires, associations professionnelles, etc.) sur sa nature, ses activités, les services qu'elle offre et les modes d'accès aux postes décisionnels. Ainsi, elle manifeste clairement sa volonté de recruter davantage de femmes.

Démystifier la fonction d'élue

Nous connaissons toutes et tous des femmes qui sont d'excellentes bénévoles mais qui hésitent à faire le saut vers les instances décisionnelles. Pour contrer cela, certains groupes ont instauré des programmes de stagiaires où ils invitent, avant les élections, les membres à siéger à titre d'observatrice ou d'observateur au cours de rencontres régulières. On peut aussi organiser une rencontre d'information sur les rôles et mandats d'un conseil d'administration.

Développer un argumentaire proche des valeurs des femmes

La crédibilité de la personne qui recrute et le lien qu'elle entretient avec les femmes sollicitées ont une influence sur ces dernières. On peut maximiser ses démarches en faisant appel à une femme pour recruter une autre femme. Ainsi, de la même manière que les hommes font appel à leurs cercles de connaissances, les femmes doivent aller recruter des femmes qu'elles côtoient et qu'elles croient capables de siéger à un poste décisionnel.

Certaines motivations à s'impliquer touchent plus les femmes :

- volonté d'aider;
- possibilité de changer les choses;
- possibilité de porter des projets;
- conviction d'améliorer les conditions de vie de leurs pairs;
- désir de partager leurs compétences.

Lorsqu'on tente de recruter une femme, il faut utiliser ces motivations et lui faire comprendre qu'en siégeant dans tel ou tel organisme, elle aura la possibilité d'atteindre ces objectifs.

Il faut aussi faire ressortir les sentiments de satisfaction, d'accomplissement et de dépassement reconnus par les femmes déjà en poste. On peut, par exemple, faire témoigner des femmes sur leur satisfaction au cours de rencontres ou, par un article dans un bulletin de liaison, reconnaître et valoriser leur apport au sein de l'organisation.

Étape 3

Créer des conditions favorables à la participation des femmes

Il ne suffit pas d'intéresser ni d'inviter les femmes à occuper des postes de responsabilité. Encore faut-il rendre leur participation possible.

Prévoir des structures d'accueil

La manière d'intégrer une nouvelle élue ou participante au sein d'une organisation est garante de sa persévérance. Selon une étude effectuée par la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec, l'importance d'une structure d'accueil est primordiale. Les moyens suggérés par les répondantes pour améliorer l'accueil d'une nouvelle membre peuvent être appréciés tout autant par les nouvelles administratrices que par les nouveaux administrateurs. Voici quelques suggestions :

- Identifier clairement les attentes à l'égard des administratrices et des administrateurs ainsi que le mandat, sa durée et les règlements de régie interne.
- Donner toutes les informations significatives pour que la nouvelle ou le nouveau membre comprenne bien le fonctionnement de l'organisme. Voici une liste des documents qui pourraient lui être utiles : bref historique de l'organisation, composition du conseil, rôles et mandats des différents comités, évolution des projets et des dossiers, rapports d'activité, etc.
- Toujours dans le but d'accueillir la nouvelle ou le nouveau membre, on peut mettre en place une forme de « mentorat ». Une ou un membre peut accompagner à court terme la nouvelle ou le nouveau venu. Il peut y avoir un jumelage avec une personne permanente pendant les deux premières rencontres afin d'expliquer l'ensemble des dossiers en cours.
- Plusieurs femmes font état d'un manque de modèle et les rouages propres aux lieux de pouvoir ne sont enseignés nulle part. Au début, elles fonctionnent par essais et erreurs sans modèle féminin pour les guider. Divers moyens peuvent être envisagés pour mettre les femmes en contact avec des exemples inspirants. On peut prévoir un partage d'expériences entre collègues pour la mise en commun des dossiers, les inviter à des rencontres entre organismes du même type, prévoir des moments de rencontres informelles. Ces différentes activités leur donnent la possibilité d'entrer en contact plus facilement avec leurs nouvelles et leurs nouveaux collègues ou de se constituer un nouveau réseau.

Établir des règles de fonctionnement permettant une plus grande participation des femmes

La formule de la cooptation permet de nommer des femmes au conseil d'administration pour contrer un déficit de représentation féminine une fois les membres élus. Ainsi, le conseil d'administration peut proposer à une femme active dans le milieu d'occuper un poste au conseil et atteindre de cette façon son objectif d'une meilleure représentation des femmes.

Susciter la participation des femmes au sein des différents comités d'une organisation, autres que le conseil d'administration et le comité exécutif, peut fournir à une femme l'occasion d'acquérir de l'expérience dans ces comités. Par la suite, elle sera peut-être tentée par un siège au conseil d'administration.

Adopter le principe de l'alternance homme-femme pour certains postes clés (présidence, vice-présidence) constitue aussi une règle intéressante pour favoriser la participation des femmes.

Favoriser la coprésidence (une femme, un homme) aux comités ou au conseil d'administration peut également être envisagé.

Établir la féminisation du vocabulaire dans les communications orales et écrites ainsi que dans les documents légaux permet aux femmes de se sentir interpellées et prises en compte.

Nommer deux personnes (un homme, une femme) comme porte-parole de l'organisation est une voie qui peut être explorée avantageusement.

Étape 4

Adopter des règles de fonctionnement pour répondre aux réalités des femmes

Faciliter la conciliation famille/travail/engagement

Ce sont les femmes qui ont soulevé cette première forme de discrimination à leur égard : la gestion du temps. En effet, la gestion du temps pour les femmes diffère de celle des hommes dans la mesure où elles continuent d'assumer la majeure partie des tâches domestiques et familiales. Siégeant à des conseils d'administration, les femmes doivent vivre avec des règles qui sont nées sans elles et qui tiennent peu compte de leur réalité. Quelques éléments à retenir :

- éviter de tenir des rencontres aux heures où la vie familiale est intense : heure des repas ou quand il faut aller chercher ou reconduire les enfants à la garderie ou à l'école;
- porter attention à la durée des rencontres;
- si on doit tenir une activité la fin de semaine, prévoir des activités sur place pour les enfants facilitant ainsi la participation des parents ayant de jeunes enfants;
- porter une attention particulière à la fréquence des réunions;
- utiliser de façon judicieuse les nouvelles technologies de la communication plutôt que de tenir des rencontres.

Instaurer une politique de remboursement des frais de garde et de déplacement

Les femmes vivent une plus grande insécurité financière. Une façon de minimiser cet état de fait consiste à instaurer une politique de remboursement de différents frais, garde, transport, repas ou représentation. Il ne faudrait pas oublier les frais de garde ainsi que les besoins de soutien dans le cas des administratrices qui sont proches aidantes auprès d'un parent malade.

Développer une offre de soutien et de formation pour les membres en place

Plusieurs femmes ressentent le besoin d'être davantage formées pour intégrer les structures décisionnelles, mais aussi pour y demeurer et s'y sentir à l'aise. Quatre grands thèmes préoccupent principalement les femmes : les lois qui régissent un secteur d'engagement, les rôles et responsabilités des administratrices et des administrateurs, les structures des organismes locaux et régionaux et les règles de fonctionnement des conseils d'administration. Des organismes de la région sont disponibles pour répondre à ces besoins de formation. Le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue peut également orienter les femmes dans leur recherche de formations adaptées aux femmes.

Assurer un droit de parole équitable

Le droit de parole 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 celles et de ceux qui parlent moins afin de les intégrer pleinement à la discussion et au processus de décision. Dans le cas d'organisations où un problème se fait sentir, des techniques d'animation pourraient être proposées aux présidentes et présidents d'assemblée sur qui repose le bon fonctionnement des rencontres.

La mise en place de ces mesures dans les organismes apparaîtra rapidement profitable à tous les membres, hommes ou femmes.

Un modèle à suivre!

Afin de favoriser l'implication des femmes dans le développement économique de l'Abitibi-Ouest, la Chambre de commerce de cette région a mis sur pied à l'automne 2007 le volet « Femmes d'action ». Il s'agit d'un regroupement de femmes entrepreneures, professionnelles ou gestionnaires qui œuvrent dans tous les secteurs d'activités contribuant au développement économique de l'Abitibi-Ouest.

« Femmes d'action » a pour objectifs de représenter et de valoriser le rôle des femmes dans le développement économique et d'offrir des activités diversifiées qui permettront aux femmes d'échanger entre elles et de se créer un réseau de contacts.

Cette initiative de la Chambre de commerce d'Abitibi-Ouest facilitera certainement la participation d'un plus grand nombre de femmes au développement de leur localité.

Se doter d'une politique d'équité

Au-delà des intentions, il est parfois plus facile de mettre en place une stratégie concertée pour atteindre l'objectif d'une plus grande participation des femmes à la vie démocratique d'une organisation. **L'instauration d'une politique d'équité en condition féminine est une avenue intéressante pour une organisation qui veut atteindre des objectifs d'équité et d'égalité entre ses membres masculins et féminins.**

Une politique d'équité, dans un premier temps, permet de s'assurer qu'une organisation se donne les outils nécessaires pour atteindre, à tous ses paliers structurels et décisionnels, une représentation équitable des femmes. Elle permet aussi de faire en sorte que toutes les intervenantes et tous les intervenants se préoccupent des enjeux reliés aux conditions de vie des femmes et des impacts de leurs décisions, mesures et actions sur celles-ci. On y retrouve des principes, des cibles, des mesures, de même que des responsabilités et des obligations.

Comment instaurer la politique d'équité?

Si vous décidez d'élaborer une politique d'équité, voici quelques exemples de mesures qui peuvent s'y retrouver.

Pour parvenir à une représentation équitable des femmes, on peut adopter l'une ou l'autre des formules suivantes :

- alternance femme/homme à la présidence des comités;
- existence d'un système de coprésidence femme/homme;
- utilisation d'un principe de cooptation pour suppléer au manque de participation féminine;
- création d'un siège « femmes » au sein du conseil d'administration;
- mise en place d'un comité de condition féminine à l'intérieur de l'organisme.

Pour permettre l'accès des femmes aux structures décisionnelles, on peut adopter l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- élaboration d'une politique de remboursement des frais de transport, des frais de garde, de représentation;
- adoption et ajustement de pratiques en accord avec la conciliation famille/travail/engagement.

Pour prendre en compte la réalité des femmes qu'elle dessert, une organisation peut adopter l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- tenue de données statistiques sexuées sur les conditions de vie des personnes qu'elle dessert;
- nomination d'une ou d'un responsable du dossier ou d'un comité;
- utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour évaluer au départ si un programme ou une mesure a le même impact, que l'on soit une femme ou un homme.

Le RFAT peut fournir de la documentation plus complète aux organismes qui désirent instaurer une politique d'équité.

Appliquer l'ADS pour des actions égalitaires

Les services municipaux, les centres locaux de développement, les syndicats, les centres locaux d'emploi, les centres de santé et de services sociaux, les conférences régionales des élus, les collèges, les entreprises, les organismes communautaires et les groupes de femmes sont autant de lieux de décision où quotidiennement les réalités se vivent, où les besoins de tous s'expriment et où les problèmes se résolvent. Il est donc important que, dans ces milieux, les divers acteurs et actrices intègrent l'égalité entre les sexes dans leurs objectifs et leurs pratiques de développement et s'outillent pour y parvenir. On peut y arriver en utilisant « l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) ».

Qu'est-ce que l'ADS?

Socialement, politiquement, économiquement, la réalité des femmes est différente de celle des hommes. **Pour en arriver à une égalité véritable, il faut tenir compte de ces différences.** C'est dans cet esprit que plusieurs pays se sont mis d'accord pour utiliser un instrument de mesure commun : l'approche différenciée selon les sexes, également désignée comme approche de genre ou approche intégrée de l'égalité.¹⁰

Abordant la réalité autrement que par l'approche traditionnelle, dite neutre du point de vue des sexes, cette approche permet de recueillir et d'interpréter les données quantitatives et qualitatives comparatives en ce qui a trait aux réalités, aux besoins et aux situations spécifiques des femmes comme des hommes. Grâce à cette démarche, on obtient un portrait très fidèle de la réalité. L'objectif de l'approche différenciée selon les sexes est clair : rendre visibles et éliminer les sources et les manifestations des inégalités entre hommes et femmes.¹¹

Plus concrètement

Quels sont les besoins spécifiques des femmes que nous desservons?

Quel sont les pourcentages de femmes et d'hommes qui utilisent nos services?

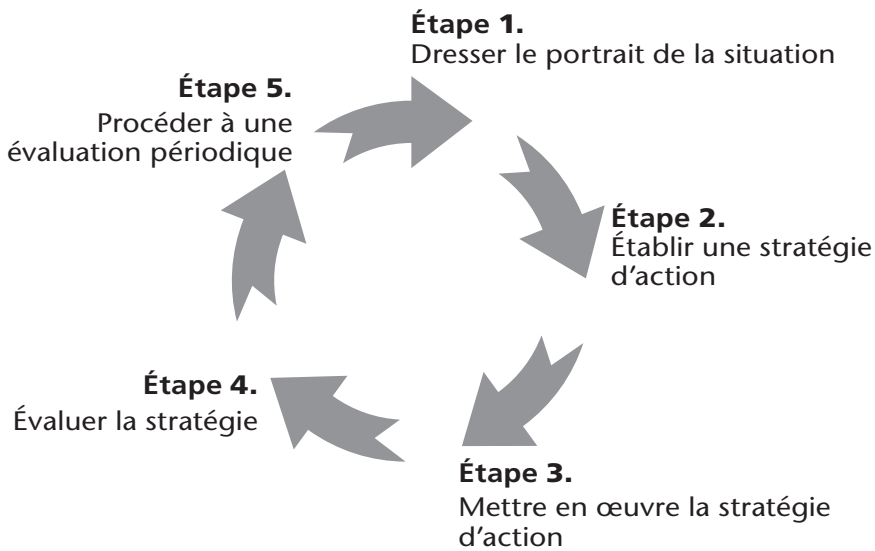
Combien y a-t-il de femmes et d'hommes chefs de familles monoparentales sur le territoire?

Voilà le genre de questions auxquelles l'approche différenciée selon les sexes permet d'obtenir des réponses. Pour les organisations, quelles qu'elles soient, utiliser l'ADS équivaut à se servir de nouvelles lunettes d'approche afin de lire la réalité avec davantage de précision et de fidélité. Pour ce faire, les organisations doivent posséder ou obtenir des données statistiques sexuées pour ainsi mieux documenter la situation des femmes et des hommes.

10. FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS ET PROGRAMME FEMMES ET VILLE DE LA VILLE DE MONTRÉAL. 2004. *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre hommes et femmes*, p. 22. En ligne. <www.icmd-cidm.ca>.

11. *Ibid.* p.22.

L'ADS, une démarche en cinq étapes



« L'égalité ne signifie pas traiter tous les groupes de la même façon. Pour obtenir une véritable égalité, il faut souvent que les politiques et les programmes traitent les personnes et les groupes différents de façon différente. Toutefois, le but et les résultats d'une politique devraient être d'assurer l'égalité des femmes et des hommes. »¹²

Étape 1. Dresser le portrait de la situation

- Obtenir des données ventilées selon les sexes;
- Dresser un état de la situation femmes/hommes à la lumière des informations obtenues;
- Dépister les écarts entre les sexes;
- Établir les causes de ces écarts pour être en mesure d'y remédier.

Qui consulter?

Les femmes, les groupes de femmes, les partenaires communautaires et institutionnels (ministères et sociétés d'État, universités, etc.).

Étape 2. Établir une stratégie d'action

- Formuler un objectif général pour atteindre l'égalité femmes/hommes;
- Dégager des objectifs spécifiques;
- Préciser les résultats attendus;
- Définir des indicateurs de résultats.

Qui consulter?

Les femmes, les groupes de femmes, les partenaires institutionnels (ministères et sociétés d'État, universités, etc.), les partenaires communautaires, les réseaux nationaux et locaux « Femmes et ville ».

Étape 3. Mettre en œuvre la stratégie d'action

- Spécifier les actions à poser;
- Déterminer les ressources humaines et financières requises;
- Départager les responsabilités de chaque intervenante et intervenant;
- Convenir d'un échéancier;
- Assurer la coordination des actions.

Qui consulter?

Les femmes, les groupes de femmes, les partenaires institutionnels (ministères et sociétés d'État, universités, etc.), les partenaires communautaires, les réseaux nationaux et locaux « Femmes et ville ».

Étape 4. Évaluer la stratégie

- Analyser le déroulement des actions, faire le suivi de l'échéancier;
- Classer les actions réalisées en fonction des objectifs spécifiques et à l'aide des indicateurs;
- Évaluer les modifications survenues en cours de route;
- Maintenir ou revoir les objectifs spécifiques et les actions en fonction du constat d'ensemble.

Qui consulter?

Tous les partenaires qui ont été mis à contribution lors de la planification des actions.

Étape 5. Procéder à une évaluation périodique

- Évaluer périodiquement la situation en ventilant les données selon les sexes;
- Effectuer périodiquement une réévaluation des objectifs spécifiques et des actions pour s'assurer qu'ils répondent encore aux besoins et à l'orientation globale de départ.

Qui consulter?

Les femmes et les groupes de femmes, les autres partenaires au besoin.

Les organismes qui désirent suivre une formation complète sur l'analyse différenciée selon les sexes peuvent obtenir plus d'information en contactant le RFAT.

12. CONDITION FÉMININE CANADA. 1996. *Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques*. Ottawa, p.5.

Assurer une protection aux **femmes**

Là où il y a des hommes et des femmes, il y a des risques de harcèlement sexuel! Et ce risque se retrouve partout. Que ce soit à son travail, dans son bénévolat, dans son engagement politique ou social, une femme peut subir du harcèlement sexuel.

Une définition

D'après plusieurs auteures et auteurs, le harcèlement sexuel se définit « par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle des conditions défavorables pouvant nuire à l'exercice de ses fonctions ».

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes :

- remarques ou blagues sexistes;
- commentaires grossiers ou embarrassants, questions gênantes;
- affichage ou usage de matériel pornographique;
- contacts physiques ou comportements gênants;
- demandes de faveurs sexuelles non désirées accompagnées ou non de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- violence physique, agression sexuelle.

En Abitibi-Témiscamingue, en 2004, on dénombrait 5 fois plus de victimes féminines d'infractions sexuelles que de victimes masculines (soit 135 femmes et 26 hommes). Le taux d'infractions sexuelles se situe donc chez les femmes de la région à 188 victimes par 100 000, ce qui est supérieur au taux calculé pour les Québécoises (112)¹³.

Saviez-vous que?

Une élue membre d'un conseil d'administration ou d'un conseil municipal a comme seul recours la Commission des droits de la personne ou les tribunaux civils si elle veut porter plainte lors de harcèlement sexuel.

Au Québec, toutes les organisations, qu'elles soient communautaires, privées, publiques ou parapubliques, doivent respecter la Charte des droits et libertés de la personne.

Cela n'inclut pas les cas de harcèlement dit « psychologique ». Le 1^{er} juin 2004, les dispositions de la Loi sur les normes du travail portant sur ce type de harcèlement sont entrées en vigueur mais ne concernent que le personnel salarié.

Pour désamorcer le processus

Énoncer clairement que l'organisation ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel

Tout d'abord admettre que le harcèlement sexuel est une réalité possible et qu'il cause préjudice aux personnes qui le subissent. Stipuler clairement que l'organisation ne tolère en aucune façon un tel comportement de la part de ses membres et de son personnel. Préciser aussi que les personnes qui exercent des fonctions dirigeantes au sein de l'organisation seront attentives à toute manifestation d'un tel comportement. Ces déclarations de principe peuvent être intégrées dans les règlements internes ou encore dans le code d'éthique. **L'important est que ce soit clair pour toutes et tous que le harcèlement sexuel n'est pas toléré et que les mesures nécessaires seront prises si une telle situation se présente.**

Mettre en place une politique officielle interdisant le harcèlement sexuel

Une telle politique, en plus de réitérer la non-tolérance face au harcèlement sexuel, vise à établir les procédures et à assurer un recours pour les personnes victimes de harcèlement sexuel.

Elle doit contenir les éléments suivants :

- la nomination de la ou des personnes habilitées à s'occuper de la situation;
- un mécanisme de traitement des plaintes qui explique les procédures à suivre ou les recours appropriés;
- la nomenclature des différentes actions qui peuvent être entreprises; on peut, par exemple, procéder à une enquête administrative, faire une intervention dans le milieu, entreprendre un processus de conciliation, recourir à des sanctions comme la perte du statut de membre, etc.;
- une garantie de confidentialité pour toutes les personnes en cause et l'assurance que les victimes seront protégées, aidées et traitées avec équité.

Prendre ses responsabilités

Lorsque des allégations sont faites auprès des dirigeantes et dirigeants d'une organisation, celles-ci et ceux-ci doivent :

- rassurer la victime et l'assurer que sa plainte sera prise au sérieux;
- réagir en mettant en place les procédures inscrites dans la politique contre le harcèlement sexuel;
- lorsque les allégations s'avèrent exactes, prendre les mesures disciplinaires prévues à la politique pour que la situation ne se reproduise plus;
- prendre toutes les mesures nécessaires afin d'atténuer les conséquences de harcèlement pour la victime en lui offrant, par exemple, de l'aide ou en la référant à des groupes qui proposent ce type de services :

Pour l'Abitibi-Ouest CAPACS Abitibi-Ouest
La Sarre : 819 333-3113

Pour Amos-Région CALACS Abitibi Action IKWE
Amos : 819 732-7889

Pour Rouyn-Noranda Point d'appui
Rouyn-Noranda : 819 797-0101

Pour le Témiscamingue Centre de femmes du Témiscamingue
Ville-Marie : 819 622-0111

Pour la Vallée-de-l'Or Assaut sexuel secours
Val-d'Or : 819 825-6968

13. L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. 2006. *Portrait des femmes*. Rouyn-Noranda, p. 56.

Être solidaires entre femmes

De la même manière que les hommes font appel à leur réseau de contacts pour combler les postes vacants dans leur organisation, les femmes déjà engagées doivent solliciter les femmes de leur entourage. Ces femmes sont certainement les mieux placées pour en convaincre d'autres de s'engager et de participer au développement local et régional. Elles partagent les mêmes préoccupations et elles savent quels arguments utiliser pour leur faire prendre conscience du rôle qu'elles peuvent jouer dans la société. En se servant des femmes déjà présentes dans une organisation pour recruter de nouveaux membres féminins, les chances de succès sont décuplées.

De plus, invitée à poser sa candidature par une administratrice, la femme saura qu'elle a une alliée, un modèle au sein du conseil d'administration. Elle se sentira plus en confiance de siéger à une nouvelle instance en sachant qu'une autre femme peut l'initier aux nouveaux dossiers et lui prêter main-forte en cas de besoin.

Voici quelques arguments pour convaincre les femmes de prendre leur place dans les lieux de pouvoir et d'influence :

- volonté d'aider;
- participation à l'amélioration de la qualité de vie de sa communauté;
- désir de partager des expériences et des compétences;
- possibilité de changer les choses;
- possibilité de porter des projets;
- acquisition de nouvelles habiletés et développement de nouveaux intérêts;
- augmentation de la présence et de la visibilité des femmes;
- intégration et participation à un nouveau réseau.

Afin de montrer qu'elles sont tout à fait compétentes et aptes à occuper des postes décisionnels, il est primordial que les femmes se supportent les unes les autres. Elles doivent démontrer qu'elles sont capables de travailler en équipe et qu'elles font preuve de solidarité.

Recruter des femmes avec la Banque de candidates

Afin d'augmenter la représentation féminine dans les structures décisionnelles de la région, le RFAT a mis en place un outil pour faciliter le recrutement de femmes. Il s'agit de la **Banque de candidates**.

Ce service est gratuit et sans obligation. **Il est à la disposition des organismes qui sont à la recherche d'une candidate pour siéger à une instance décisionnelle.**

Le fonctionnement est simple. Lorsque nous recevons la demande d'une organisation, nous recherchons dans notre Banque les candidates qui correspondent au profil recherché. Par la suite, nous contactons les candidates et nous leur indiquons l'organisme qui a présenté la demande et le poste à combler. Nous les invitons ensuite à poser leur candidature ou à communiquer avec l'instance pour en savoir davantage. Le RFAT agit à titre d'intermédiaire entre les femmes et les instances.

Les participantes à la Banque de candidates sont des femmes de toute formation, expérience de travail ou de bénévolat qui désirent s'impliquer dans diverses instances locales, régionales ou nationales. Ce sont des femmes disponibles et sensibilisées à l'importance de prendre part activement au développement de leur milieu. Pour s'inscrire, les femmes doivent communiquer avec le Regroupement qui leur fera parvenir le formulaire d'inscription sur lequel elles devront préciser leurs champs d'intérêt et leurs expériences. Pour les femmes, s'inscrire à la Banque de candidates, c'est bénéficier d'une meilleure visibilité auprès des organismes de la région en plus d'avoir accès à des formations qui répondent à leurs besoins.

Aucune obligation ne lie les candidates ni les demandeurs. Les femmes ont toujours le choix d'accepter de communiquer avec l'instance tout comme cette dernière est libre de choisir la candidate qui lui a été référée.

Les dossiers des candidates sont confidentiels et seul le RFAT y a accès.

Évaluer ses moyens d'atteindre l'équité

Afin qu'une organisation s'assure d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, il est important qu'elle se dote d'instruments d'évaluation. **Cette étape, trop souvent mise de côté, est primordiale pour mesurer l'efficacité des stratégies ou des moyens mis en place pour augmenter le nombre de sièges occupés par des femmes.** L'organisation doit donc se doter d'un outil simple à utiliser et efficace. En assurant le suivi des objectifs, il est possible d'apporter des modifications aux moyens et aux stratégies qui n'ont pas donné les résultats escomptés.

Grille d'évaluation

	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de membres femmes					
% de membres femmes					
Objectif à atteindre					
Objectif atteint					

Conclusion

Vers l'égalité entre les hommes et les femmes

Cette trousse contient un ensemble d'outils visant à supporter les organisations qui désirent augmenter le taux de représentation des femmes au sein de leurs instances décisionnelles et ce, dans tous les secteurs d'activité : environnemental, social, communautaire, culturel, économique et politique.

Les stratégies et les axes d'intervention proposés ont été élaborés dans le souci d'initier des façons de faire différentes pour créer des conditions propices à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Au Québec, les progrès réalisés par les femmes ont été remarquables. Les différentes actions, souvent prônées par les mouvements de femmes, ont porté fruit et se sont avérées fructueuses pour les femmes, mais aussi pour l'ensemble de la société québécoise.

Toutefois, malgré une large participation des femmes à toutes les sphères d'activités, elles sont encore aujourd'hui relativement peu nombreuses à siéger aux instances décisionnelles, que ce soit au conseil d'administration d'un organisme de développement économique, à un conseil municipal ou à un syndicat. En Abitibi-Témiscamingue, elles représentent 49,5 % de la population, mais elles sont loin du compte quand on regarde leur taux de représentation à différentes instances qui n'atteint pas 30 %¹⁴.

Le défi consiste alors à s'assurer que les besoins spécifiques des femmes soient pris en considération. « Les instances régionales ou locales doivent donc se sentir à leur tour porteuses de l'idéal de la société égalitaire à réaliser afin que les femmes autant que les hommes puissent participer, à part égale, au développement de leur communauté. »¹⁵

Dans un tel contexte, la trousse est une source de référence importante pour tout organisme qui veut s'inscrire dans une telle démarche vers l'égalité entre les hommes et les femmes.

En Abitibi-Témiscamingue, les organismes doivent aller de l'avant vers l'égalité, parce que...

Les **femmes** sont **un +** dans vos instances décisionnelles!

14. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2007. *Statistiques sur la présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux 2006, région de l'Abitibi-Témiscamingue*, Québec.

15. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Québec, p.30.

Bibliographie

CONDITION FÉMININE CANADA. 1996. *Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques*, Ottawa, 30 p.

BIRON, Monique. 1991. *Au féminin, Guide de féminisation des titres de fonction et des textes*. Les publications du Québec : Québec, 34 p.

COMITÉ RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÎLE DE MONTRÉAL ET RELAIS-FEMMES. 2000. *Pour un développement égalitaire sur l'île de Montréal : l'analyse différenciée selon les sexes*. Montréal, 28 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Québec, 174 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2007. *Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux, 2006, Région de l'Abitibi-Témiscamingue*. Québec.

CERQUIGLINI, Bernard. 1999. *Femme j'écris ton nom...* Centre national de la recherche scientifique, Institut national de la langue française : France, 124 p.

DESROSIERS, Éric. « Cherchez la femme ». *Le Devoir*. (5 mars 2007)

FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS et VILLE DE MONTRÉAL (PROGRAMME FEMMES ET VILLE). 2004. *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre hommes et femmes*. Montréal. En ligne. <www.icmd-cidm.ca>, 52 p.

FEMMES D'INFLUENCES. 2004. *Une place pour moi, Lévisienne!* Lévis, 23 p.

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET POUR L'ÉGALITÉ. « Le plafond de verre ». En ligne. <<http://www.halde.fr>>. Consulté le 2 février 2008.

L'OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. 2006. *Portrait des femmes*. Rouyn-Noranda, 66 p.

MINISTÈRE DES RÉGIONS. 2001. *La place des femmes dans le développement local, Guide d'intervention à l'intention des centres locaux de développement*. Gouvernement du Québec, 25 p.

SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE. 1997. « La place des femmes dans le développement des régions ». In *La politique en matière de condition féminine - 5^e orientation*. 67 p.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DU CENTRE-DU-QUÉBEC. 2003. *Agenda de tête et de cœur*. Victoriaville.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DU CENTRE-DU-QUÉBEC. 2004. *Portrait des administratrices centriciennes*. Victoriaville, 47 p.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DU CENTRE-DU-QUÉBEC. 2006. *Pour vos instances décisionnelles... pensez à ELLES!* Victoriaville, 23 p.

TABLE DE CONCERTATION DU MOUVEMENT DES FEMMES DU CENTRE DU QUÉBEC et autres. 2004. *Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec*. Victoriaville.