

Trucs et conseils pour une Mauricie égalitaire

égalité

parité

INTRODUCTION

Existant depuis plus de 30 ans, la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) œuvre à l'atteinte de l'égalité de droit et de fait, entre les femmes et les hommes. Regroupant près de 50 membres, l'organisme a pour mission de favoriser la concertation et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes. Forte de la diversité de ses membres, la TCMFM travaille sur plusieurs sphères de la vie des Mauriciennes, dont celle de l'accès et du maintien des femmes dans les instances de pouvoir de la région.

C'est pourquoi le projet *Mauriciennes d'influence* a été mis en place, et ce, depuis bientôt 15 ans. Ce projet vise à accroître la représentativité féminine là où les décisions se prennent. Pour ce faire, plusieurs actions ont été mises en place, de la création d'une banque de candidates à la réalisation de cet agenda, incluant une section avec des *Trucs et conseils pour une Mauricie égalitaire!*

Les informations qui suivent constituent donc des outils importants pour l'ensemble des instances de décision de la région qui souhaitent mettre en place des actions concrètes pour faire avancer l'égalité et la parité au sein de leur organisation. Que ce soit les éléments-clés pour mettre en place une politique d'égalité et de parité, les notions de base d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) ou d'un budget genré, en passant par la rédaction épïcène, les trucs et conseils contenus dans cette 2^e section serviront à toute personne élue qui souhaite agir pour le changement.

La pleine participation des femmes aux prises de décisions et au développement de la région est nécessaire à une démocratie saine et représentative. La participation égalitaire et paritaire des femmes aux prises de décisions est un moyen qui permettra à la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel à la vision du développement tant des femmes que des hommes.

À vous maintenant de faire
le pari pour l'égalité!

TABLE DES MATIÈRES

1. Pour commencer... La rédaction épïcène!
2. Une politique d'égalité et de parité : pourquoi pas?
3. Famille, travail et engagements sociaux : la conciliation
4. L'ABC de l'ADS
5. Un budget genré, est-ce possible?
6. Trucs et conseils en vrac
7. Conclusion
8. Annexes

1. Pour commencer...

La Rédaction épïcène!

Selon l'Office de la langue française, « un texte épïcène est un texte qui met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes »¹. Cette affirmation s'explique.

Depuis quelques décennies, la place des femmes dans la société s'est radicalement transformée, notamment dans le monde du travail. Des métiers et des professions traditionnellement réservés aux hommes sont maintenant accessibles aux femmes. Ces changements et ces acquis sociaux ont eu des répercussions dans la langue, entre autres par l'apparition de noms pour désigner les fonctions nouvellement assumées par les femmes. (...) L'importance que les femmes ont prise socialement doit se refléter dans les mots et les textes.²

Écrire épïcène, ce n'est pas féminiser un texte; il ne s'agit pas d'ajouter systématiquement la forme féminine à la forme masculine. La rédaction épïcène réfère plutôt à différentes possibilités telles que le choix de noms, d'adjectifs, de structures à l'intérieur même des phrases, etc.

Pour réussir une rédaction épïcène, il peut être avantageux de se référer au Guide de rédaction épïcène, produit par l'Office de la langue française. Toutefois, pour les personnes qui désirent se lancer dès à présent dans cette pratique, voici les grandes lignes des principes et procédés linguistiques qui la sous-tendent.

PRINCIPES GÉNÉRAUX :

- 1 Abandonner la mise en forme au masculin habituelle du texte
- 2 Penser épïcène et rédiger épïcène
- 3 Préserver la lisibilité du texte
- 4 Assurer l'intelligibilité du texte
- 5 Veiller à une juste répartition des formes féminines
- 6 Évaluer la pertinence du recours aux marques du genre
- 7 Utiliser toute la gamme des procédés disponibles
- 8 Adapter la rédaction épïcène à chaque type de textes

La formulation neutre est aussi de mise lorsqu'il est question de rédaction épïcène. Une formulation neutre privilégie les formes (noms, adjectifs, pronoms) qui ne présentent pas d'alternance masculin/féminin tout en ayant un genre grammatical qui leur est propre. Les mots choisis désignent donc aussi bien les femmes que les hommes³.

La rédaction épïcène réfère plutôt à différentes possibilités telles que le choix de noms, d'adjectifs, de structures à l'intérieur même des phrases, etc.

Se référer au Guide de rédaction épïcène, produit par l'Office de la langue française.

La formulation neutre est aussi de mise lorsqu'il est question de rédaction épïcène.

1 Avoir bon genre à l'écrit, Guide de rédaction épïcène, Office de la langue française, 2006, p. 17.

2 *Ibid.*, p. 15.

3 *Ibid.*, p. 20.

QUELQUES CONSEILS POUR UNE FORMULATION NEUTRE :

La féminisation syntaxique donne une visibilité égale aux femmes et aux hommes.

- Choisir des noms « neutres »
L'utilisation de noms collectifs, de noms de fonction ou de noms épicènes sont des choix judicieux. *Exemples dans le tableau ci-bas.*
- Avoir recours à des adjectifs épicènes
On peut choisir, parmi les adjectifs, ceux dont la forme est identique au masculin et au féminin, entre autres. *Exemples dans le tableau ci-bas.*
- Tirer profit des pronoms épicènes
La forme *vous*, qui renvoie aux personnes à qui l'on s'adresse, peut remplacer avantageusement des désignations de personnes. De la même façon, certains pronoms indéfinis ne marquent pas la différence de genre, tels que *on*, *personne*, *quiconque*, *plusieurs*, *n'importe qui*, *nul*, etc. Tout comme certains pronoms relatifs tels que *qui*, *à qui*, *de qui* et *dont*.
- Rédiger des phrases épicènes
Par exemple, lorsque les noms désignant des personnes sont employés comme compléments, on peut parfois les omettre. On peut aussi opter pour une phrase construite à la voix active plutôt qu'à la voix passive.

Quelques exemples d'utilisation de formulations neutres

EMPLOI DE DEUX NOMS	EMPLOI DE NOMS « NEUTRES »
Le programme s'adresse à tous les employés et toutes les employées .	Le programme s'adresse au personnel .
La préparation du document est sous la responsabilité de la présidente ou du président .	La préparation du document est sous la responsabilité de la présidence .
Le directeur ou la directrice doit assurer la prestation de services de qualité.	La direction doit assurer la prestation de services de qualité.
Les experts et les expertes auront à se prononcer.	Les spécialistes auront à se prononcer.
Le notaire et la notaire doivent agir objectivement.	Les notaires doivent agir objectivement.
La rédactrice ou le rédacteur doit utiliser ce logiciel.	La personne qui rédige doit utiliser ce logiciel.
EMPLOI DE FORMES VARIABLES	EMPLOI DE FORMES NON MARQUÉES/ÉPICÈNES
L'offre sera faite à la candidate ou au candidat qualifié pour ce poste.	L'offre sera faite à la candidate ou au candidat apte à occuper ce poste.
Les consultants et consultantes employés par l'organisation bénéficient des mêmes droits.	Les consultants et consultantes au service de l'organisation bénéficient des mêmes droits.
Aucun membre du conseil d'administration n'est d'accord.	Personne au conseil d'administration n'est d'accord.
Les membres avec lesquels nous avons travaillé aiment ce programme.	Les membres avec qui nous avons travaillé aiment ce programme.
Plusieurs des représentants se sont abstenus.	Plusieurs se sont abstenus.

Dernier élément à considérer : la féminisation syntaxique, c'est-à-dire, de féminiser ou masculiniser, selon le cas, les noms de métiers, de titres et de fonctions qui figurent dans les textes afin de donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes.

2. Une politique d'égalité et de parité : pourquoi pas ?

Les difficultés vécues par les femmes, lorsqu'il est question « de prendre sa place », ne viennent pas seulement des préjugés et des réserves des femmes. Elles proviennent aussi du milieu et des conditions de vie des femmes, par exemple les défis à concilier le travail, la famille et l'engagement social.

La représentation paritaire femmes/hommes est une condition nécessaire à une prise de décisions qui correspond davantage à la réalité et aux besoins de la population.

Une politique d'égalité et de parité est un outil de changement.

Elle permet de développer et de prendre des engagements qui favoriseront une participation équilibrée des femmes et des hommes.

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

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

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

OBJECTIFS POURSUIVIS

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

RÉSULTATS ATTENDUS

- Un intérêt accru des femmes pour l'engagement social et politique;
- Une participation accrue des femmes dans toutes les instances régionales et locales;
- Des instances à l'image de la société, dans le respect de la démocratie;
- Une meilleure conciliation des responsabilités familiales, professionnelles et sociales;
- Des chances égales, autant pour une femme que pour un homme, de se voir proposer un poste;
- La possibilité pour toutes les citoyennes et tous les citoyens d'accéder aux lieux de décision sans égard à leur situation économique ni d'emploi;
- Une population informée et concernée par le développement de sa localité et de sa région;
- L'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le développement de projets;
- La parité dans les instances et les lieux consultatifs.

Il est primordial de faire la promotion de l'importance de la question de l'égalité et de la parité.

Les organismes doivent s'exprimer sur les moyens qu'ils entendent mettre en place afin de réaliser ce projet.

LES ÉTAPES POUR ADOPTER UNE TELLE POLITIQUE

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

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

ÉTAPE 2 La volonté d'agir

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

ÉTAPE 3 Des pistes d'action

Apporter des modifications aux statuts et règlements

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

Atteindre la parité au sein de votre structure organisationnelle

À cet égard, plusieurs pistes d'actions sont à considérer. Entre autres :

- Appliquer le principe d'alternance femmes/hommes aux postes de présidence et de vice-présidence.
- Adopter l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme outil de gouvernance dans tous les services.
- Faire appel aux femmes dans l'organisation pour qu'elles investiguent leur réseau de relations afin d'y dénicher d'éventuelles candidates. Le bouche à oreille constitue un moyen des plus efficaces.

Atteindre la parité au sein des délégations

Il arrive parfois que les conseils d'administration soient composés de personnes non élues mais déléguées par leur organisation. Il peut alors sembler difficile de prime abord d'appliquer la parité. Par exemple, il pourrait être possible de demander aux organismes de soumettre deux candidatures : celle d'une femme et celle d'un homme. Ces candidatures pourraient permettre d'appliquer la parité.

Atteindre la parité dans les municipalités et les commissions scolaires

Dans le cas des municipalités et des commissions scolaires, il est difficile de prévoir que la composition du conseil sera ou non paritaire puisque le résultat est tributaire du vote citoyen. Il existe néanmoins des mesures à prendre afin d'assurer qu'un minimum de femmes soient élues, tels qu'inscrire dans les procédures de nomination, l'étude systémique de deux candidatures : l'une féminine et l'autre masculine, afin que le choix se fasse sur la base de la représentation équitable.

ÉTAPE 4 L'appréciation

Il est primordial de suivre et d'évaluer annuellement l'accomplissement des mesures favorisant l'atteinte de l'égalité et de la parité de représentation femmes/hommes.

CONDITIONS DE SUCCÈS

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

- L'adhésion et la responsabilité des personnes qui prennent les décisions tant sur le plan local que régional. Note : *Exemple d'une déclaration de principe d'égalité et de parité, à faire adopter, à la page suivante.*
- La volonté d'agir.
- L'information et la sensibilisation de toutes les personnes en place dans les différentes instances.
- Le maintien d'une politique et le suivi des actions.
- L'octroi de moyens financiers et de ressources adéquates.
- La reconnaissance de l'expertise et de l'engagement des femmes, ainsi que la valorisation des intérêts et des besoins spécifiques des femmes dans tous les champs d'activité.

Pour en savoir davantage, n'hésitez pas à consulter le *Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité* qui se trouve au www.tcmfm.ca.

De plus, pour les personnes élues au niveau municipal, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a publié un document intitulé : *L'égalité au cœur des municipalités : politique d'égalité entre les femmes et les hommes*. Pour le consulter, rendez-vous au www.scf.gouv.qc.ca

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

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

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

Pour suivre l'esprit de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* du gouvernement du Québec, les organismes ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de leur instance.

Nous,

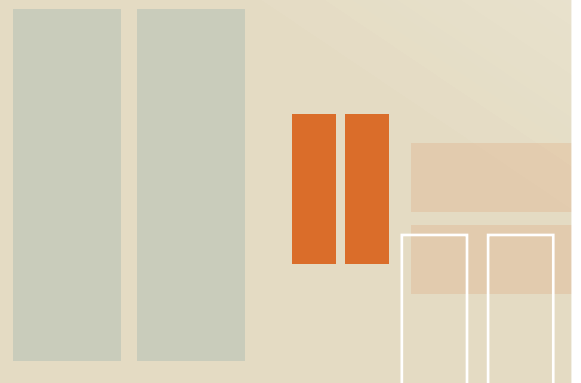
- Souhaitons contribuer au développement de la région de la Mauricie dans un contexte égalitaire, tant pour les femmes que pour les hommes.
- Proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation.

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

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

Le conseil d'administration, le _____ (date)

Ou le conseil municipal, le _____ (date)



3. Famille, travail et engagements sociaux : la conciliation

Quand il est question de s'impliquer dans sa communauté et de siéger dans une instance décisionnelle, pour plusieurs, il peut sembler difficile de concilier la famille, le travail et l'engagement social. Toute organisation qui souhaite être active voir proactive afin de favoriser la pleine participation des femmes au sein de son instance doit voir à mettre en place certaines mesures de conciliation étude-travail-famille-engagement social. Plusieurs actions peuvent être réalisées.

Les mesures de conciliation travail-famille favorisent la pleine participation des femmes au sein des instances.

QUELQUES EXEMPLES

Pour le partage équitable des responsabilités familiales :

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

Pour adapter le marché du travail aux réalités des membres du personnel qui sont également des parents :

- Développer des moyens pour permettre aux parents, autant les pères que les mères, de quitter leur travail ou leur foyer pour les responsabilités familiales et civiques.
- Prévoir des congés pour les obligations familiales.
- Privilégier les horaires souples.
- Permettre et faciliter l'engagement social.
- Développer de manière spécifique des structures d'accueil pour les enfants.

Pour enrayer les limites économiques liées à un engagement :

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

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

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

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

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

En tant qu'employeur, si vous êtes à la recherche d'autres idées, consultez le www.lasolutionctf.com

4. L'ABC de l'ADS

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS), UN SURVOL DU CONCEPT⁴

La personne moyenne, d'âge moyen, au revenu moyen n'existe tout simplement pas ! L'utilisation de plusieurs variables dans l'analyse d'une situation permet de raffiner la compréhension et ainsi de mieux adapter les interventions. Toutefois, la variable sexe, quant à elle, est nécessairement immuable. Elle se situe au cœur de l'analyse et est transversale à toutes les autres variables.

- S • l'âge
- l'éducation
- e • le revenu
- l'appartenance à une communauté culturelle
- X • le handicap
- la région
- e • la santé

L'exemple de la crise cardiaque

Jusqu'à récemment, la majorité des recherches sur les maladies cardiovasculaires en matière de prévention, de diagnostic et de traitement étaient réalisées auprès des hommes. Une analyse effectuée à partir des réalités propres aux deux sexes a révélé que les symptômes se manifestaient de différentes façons pour les hommes et les femmes. Il a donc été possible d'adapter l'information et la prévention des maladies cardiovasculaires aux besoins des femmes.

Alors, qu'est-ce que l'ADS ?

L'ADS est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national⁵.

⁴ *L'égalité simplement*, Chambre de commerce et d'industrie de Québec, 2012, p. 4.

⁵ Tiré du *Guide synthèse, L'Analyse différenciée selon les sexes, dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*, Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

LES ÉTAPES D'UNE ADS

- A** Déterminer la problématique et les enjeux et faire la recherche
- B** Établir les objectifs et les indicateurs
- C** Elaborer les scénarios menant à la prise de décision
- D** Concevoir le projet
- E** Mettre en œuvre le projet
- F** Faire le suivi et l'évaluation du projet

L'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes.

L'ADS procure des bénéfices directs à la population et favorise une utilisation optimale des fonds publics.

LES AVANTAGES À UTILISER L'ADS

Avantage 1

L'ADS permet aux décisionnaires de dépasser la définition universelle du citoyen ou de la citoyenne donnée par les statistiques qui s'appuient le plus souvent sur des moyennes générales. En fait, la personne moyenne, au revenu moyen et d'âge moyen qui ressort des statistiques n'existe pas. L'ADS introduit une vision plus claire de la population en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

Exemple : Revenu moyen : 31 221\$ des Québécois et des Québécoises

Avec l'ADS : Revenu moyen femmes : 24 796\$
Revenu moyen hommes : 36 745\$

Les femmes reçoivent 67,5% du revenu des hommes

L'ADS introduit une vision plus claire de la population en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

Avantage 2

L'ADS peut s'accompagner d'autres variables, que ce soit l'âge, l'éducation, le revenu, l'appartenance à une communauté culturelle, le handicap, la région ou la santé ou encore de toute autre variable pertinente selon la problématique. L'ADS et le croisement de plusieurs variables permettent le raffinement de l'analyse et éclairent de façon significative les décisionnaires.

Avantage 3

L'ADS procure des bénéfices directs à la population par la mise en place de politiques efficaces et par des services publics mieux adaptés.

Pour en savoir plus sur l'ADS :
<http://www.scf.gouv.qc.ca/>

Avantage 4

L'ADS favorise une utilisation optimale des fonds publics par une meilleure connaissance des réalités et des besoins des femmes et des hommes. Des dépenses inutiles peuvent être évitées.

Avantage 5

L'ADS prévient ou réduit les inégalités entre les femmes et les hommes touchés par un projet. Sa finalité est de favoriser l'atteinte d'une égalité de fait.

5. Un budget genré, est-ce possible ?

DÉFINITION⁶

Le budget sensible au genre (budget genré) tient compte des effets des dépenses et des revenus des organisations sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Il s'agit d'un instrument pour tenir l'organisme responsable de ses engagements envers l'égalité des sexes.

Il s'agit d'un instrument pour tenir l'organisme responsable de ses engagements envers l'égalité des sexes.

OBJECTIFS

- Mettre en évidence l'écart entre la politique et la programmation d'activités.
- Promouvoir l'utilisation de fonds le plus équitablement entre les sexes.
- Assurer une participation informée de la population.
- Mettre un terme aux budgets insensibles au genre.

En résumé, un budget genré peut identifier les nombreux effets sur les femmes et les hommes du financement de services spécifiques ou de la mise en application de compressions budgétaires.

COMMENT ?

La première étape consiste à préparer un exposé budgétaire sensible au genre pour démontrer les intentions de l'organisation de souscrire à l'égalité des sexes et de fournir des indications montrant que les budgets sont conformes à cet engagement.

Cet exposé budgétaire sensible au genre devrait :

- Énoncer la mission de l'organisme.
- Trouver des solutions.
- Répondre à plusieurs questions :
 - Où va la plus grande partie de l'argent ? Qui en profite au bout du compte ?
 - Y a-t-il des postes budgétaires alloués spécifiquement aux femmes ou aux hommes, aux garçons et aux filles ? Quelle proportion du budget est octroyée à ces programmes ou services ?
 - Quels sont les programmes les plus importants pour l'égalité des sexes ? Quel est le montant dépensé pour ces services ou programmes ?
 - Quels autres renseignements seraient nécessaires pour mener à bien cette analyse ? Quelles données ? Comment peut-on les recueillir ?
 - Qui a son mot à dire dans le budget de l'organisation ?

⁶ Tiré du compte rendu des *Séminaires sur le budget genré et l'analyse inclusive selon le genre*, tenus à Montréal 23 et 24 février 2013, par Relais Femmes et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Pour adopter un budget genré, il faut :

- Évaluer la situation (politique, culturelle et administrative).
- Déterminer la situation du budget.
- Identifier les points d'entrée potentiels des facteurs d'égalité des sexes.
- Commencer petit, penser grand.

Pendant la préparation du budget, il faut préparer des directives, des circulaires, des communications et des formulaires approuvés par l'organe législatif ou administratif qui demandent l'entrée de données selon le sexe.

Des données sexuées doivent :

- Quantifier et décrire l'incidence sur la clientèle par sexe si un service ou un programme est abandonné.
- Indiquer le nombre de personnes servies annuellement dans le cadre du programme en fonction du sexe.
- Si les données sur le sexe ne sont pas disponibles, décrire les ressources requises pour recueillir de telles données.
- Vérifier si l'augmentation tarifaire proposée touchera différemment les hommes, les femmes, les garçons et les filles.

Il est nécessaire de sensibiliser les personnes qui œuvrent au niveau de la haute direction et à la gestion. Des formations plus importantes doivent avoir lieu pour les personnes à l'analyse et à la coordination de dossiers ainsi que pour les responsables de projet-pilote. Il faut aussi sensibiliser la société civile et plus particulièrement, les groupes de femmes.

Il faut préparer des directives, des circulaires, des communications et des formulaires

Il est nécessaire de sensibiliser ou de former toute personne concernée par les décisions se rapportant au budget.

6. Trucs et conseils en vrac

- Adoptez une politique exigeant qu'un véritable effort de recrutement soit entrepris pour réaliser l'objectif de la représentation égalitaire lors de la mise sur pied d'un comité permanent ou ad hoc.
- Mettez en place un mécanisme permettant la compilation sexuée de vos statistiques afin de bonifier les programmes et services que vous offrez à la communauté.
- Adoptez des règles d'éthique pour faire face aux comportements sexistes ou nuisibles à l'exercice de la participation citoyenne. Veillez à ce que tous et toutes prennent part aux discussions.
- Assurez-vous que les dossiers soient attribués de manière non sexiste. Ne confinez pas les femmes à des rôles ou dossiers dits « féminins ».
- Prévoyez des horaires, des heures de réunion et des frais de garde qui tiennent compte de la conciliation travail-famille; réalité vécue majoritairement par des femmes.
- Recrutez des femmes là où elles sont car la majorité des personnes engagées ont été sollicitées; les femmes ne sont pas différentes.
- Faites preuve de leadership en affichant publiquement votre engagement envers la représentation égalitaire.
- Faites la promotion de l'engagement des femmes auprès de vos partenaires et dans votre milieu.
- Consultez les groupes de femmes de la région pour les enjeux liés à la condition féminine.

CONCLUSION

Tous ces outils vous permettront de mettre en place des actions concrètes pour faire avancer l'égalité et la parité au sein de votre organisation. Que ce soit les éléments clés pour mettre en place une politique d'égalité et de parité, les notions de base d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) ou d'un budget genré, en passant par la rédaction épiciène, les trucs et conseils contenus dans cette 2^e section serviront à toute personne élue qui souhaite faire le Pari pour l'égalité!

Parce que la pleine participation des femmes aux prises de décisions et au développement de la région est nécessaire à une démocratie saine et représentative;

Parce que la participation égalitaire et paritaire des femmes aux prises de décisions est un moyen qui permettra à la Mauricie de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel à la vision du développement tant des femmes que des hommes;

Parce que les femmes représentent plus de la moitié de la population Mauricienne;

Faites le pari pour l'égalité!

ANNEXES





DÉFINITION DE TERMES

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

Égalité

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

Égalité de droit

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

Égalité de fait

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

Équité

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

Parité

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

ADS

L'analyse différenciée selon les sexes⁷ est un processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socioéconomiques différentes qui les caractérisent. L'analyse différenciée peut également

être utilisée dans l'évaluation à des fins de révision ou de reconduction d'une politique, d'un programme ou d'une autre mesure. Il s'agit donc d'une approche génératrice de solutions bien adaptées aux réalités auxquelles elle s'applique et qui peut être aussi profitable aux hommes qu'aux femmes. Cette adéquation doit se traduire par la suite dans les interventions qui en découlent.

Démocratie

La démocratie⁸ est un régime politique dans lequel le pouvoir est détenu ou contrôlé par le peuple, sans qu'il y ait de distinction liée à la naissance, à la richesse, à la compétence ou au genre (principe d'égalité), et où les représentantes et les représentants de l'ensemble des citoyennes et des citoyens construisent directement l'avenir de toutes et de tous. Une véritable démocratie, c'est une démocratie où chaque homme et chaque femme peuvent devenir le maître de son propre avenir.

Démocratie représentative

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

Démocratie participative

« La démocratie participative, c'est une démocratie dans laquelle les citoyennes et citoyens sont appelés à participer, à donner leur opinion et à être partie prenante du processus décisionnel. Il existe plusieurs formes de démocratie participative. L'indicateur à considérer est le degré de participation à la décision politique. Plus la participation à la décision est importante, plus on se rapproche d'une forme de démocratie participative idéale⁹. »

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

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

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

TABLEAU 1

Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs en Mauricie¹

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

¹ Conseil du statut de la femme et Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*, Mauricie 04, février 2012.

Six étapes pour faire une PLACE AUX JEUNES

1^{ère} ÉTAPE **Comprendre l'importance pour la collectivité**

Pourquoi est-il important pour la collectivité de faire plus de place aux jeunes ?

- Parce que l'exode des jeunes est important en Mauricie.
- Parce que les jeunes peuvent éprouver des problèmes d'intégration qui nous concernent tous.

2^e ÉTAPE **Comprendre l'importance pour votre organisme.**

Pourquoi est-il dans l'intérêt de votre organisme de faire plus de place aux jeunes ?

- Pour former la relève, assurer la pérennité de votre organisation et transmettre votre culture organisationnelle.
- Pour des idées nouvelles et innovatrices.

3^e ÉTAPE **Créer les conditions idéales**

Comment créer des conditions idéales à la participation des jeunes ?

- S'assurer que les jeunes soient sollicités pour s'impliquer au sein de votre organisation.
- Créez un comité jeunesse au sein de votre organisme.

4^e ÉTAPE **Faciliter la participation**

Comment faciliter la participation des jeunes au sein de vos instances ?

- Faites une mise en contexte et un tour de table: instaurez le tutorat avec des membres expérimentés de votre organisation
- Utilisez un langage moins technique et plus vulgarisé et ajustez l'horaire des réunions.

5^e ÉTAPE **Les avantages pour votre organisation**

- Obtenir un point de vue différent par la vision des jeunes
- Avoir accès au réseau de contact des jeunes
- Offrir une expérience significative pour les jeunes

Le Forum Jeunesse Mauricie, offre également plusieurs ateliers pour aider les jeunes et les organisations sur les sujets suivants :

- Prise de parole en public;
- Rôles et mandats des administrateurs;
- L'éthique et la bonne gouvernance.

Plusieurs autres formations sont disponibles le site Internet du Forum Jeunesse Mauricie (FJM) au www.forumjeunessemauricie.com

Le 28 mars 2014, le Forum Jeunesse Mauricie organise son premier grand rassemblement jeunesse! Soyez à l'affût des enjeux jeunesse mauriciens en participant à cet événement.

Acteurs de changements, faites la différence!



Les mandats du Forum Jeunesse Maurice

- Susciter l'implication citoyenne des jeunes notamment au sein des instances décisionnelles de la Mauricie ainsi que soutenir et inciter les organisations à faire une place aux jeunes;
- Assurer l'intégration des préoccupations jeunesse dans la planification stratégique régionale et participer à la détermination et à la réalisation des priorités régionales;
- Favoriser et soutenir la concertation entre les organismes jeunesse de la Mauricie;
- Investir l'enveloppe budgétaire du Fonds régional d'investissement jeunesse Mauricie (FRIJM) sous forme de projets ponctuels ou d'actions jeunesse structurantes et en effectuer le suivi;
- Collaborer à la mise en œuvre des mesures de la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014, notamment en matière de participation citoyenne;
- Mettre en valeur la jeunesse mauricienne par l'organisation de différentes activités de reconnaissance.

