

Réseau
des Tables Régionales



de Groupes de Femmes
du Québec



L'IMPLANTATION D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À L'INTENTION DES PARTENAIRES DE L'ÉGALITÉ DANS LES DIVERSES INSTANCES RÉGIONALES



« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain, et ses probabilités de bonheur. » Stendhal (19 juin 1817, Naples)

Crédits et remerciements

Recherche, rédaction, mise en page : Madeleine Lacombe, consultante, Développement social et communautaire

Comité d'encadrement : Francyne Ducharme, coordonnatrice de la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec ; Marie-Thérèse Forest, coordonnatrice de la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles et Blanche Paradis, coordonnatrice du Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec. Toutes trois sont membres du Comité Développement régional et local du Réseau.

Coordination du projet : Blanche Paradis, coordonnatrice, Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec

Remerciements aux membres du Comité d'encadrement ainsi qu'aux Tables régionales des groupes de femmes, membres du Réseau, pour les documents fournis ainsi que les avis donnés afin de bonifier ce document. Un grand merci également au Programme *À Égalité pour décider* du Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, pour son soutien financier.

Table des Matières

INTRODUCTION

FICHE I : Les fondements d'une politique d'égalité

- 1.1 Un principe fondateur
- 1.2 Une intervention globale
- 1.3 Une approche sociétale
- 1.4 Une approche transversale
- 1.5 Une approche spécifique

FICHE II : Les documents légaux

- 2.1 La *Charte canadienne des droits et libertés*
- 2.2 La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec
- 2.3 La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*
- 2.4 La *Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine*
- 2.5 La *Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions*
- 2.6 L'énoncé de politique *Moderniser la gouvernance des sociétés d'État*
- 2.7 La *Déclaration mondiale sur les femmes dans le gouvernement local (IULA)*

FICHE III : Les partenaires de l'égalité

- 3.1 Le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
- 3.2 Le Secrétariat à la condition féminine
- 3.3 Le Conseil du statut de la femme
- 3.4 Le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire
- 3.5 Les Conférences régionales des éluEs
- 3.6 Les Tables régionales de groupes de femmes
- 3.7 Les autres partenaires

FICHE IV : Les composantes d'une politique d'égalité

- 4.1 Une déclaration de principe ou d'intention
- 4.2 Un état de situation
- 4.3 Les grandes orientations
- 4.4 Les axes d'intervention
- 4.5 Les objectifs de travail
- 4.6 Les éléments de la mise en oeuvre

FICHE V : La mise en œuvre d'une politique d'égalité

- 5.1 L'élaboration d'un plan d'action
- 5.2 Les mesures de mise en œuvre
- 5.3 Le processus d'évaluation et de suivi
- 5.4 Le partage des responsabilités
- 5.5 Les ressources humaines et financières

CONCLUSION

FICHE BIBLIOGRAPHIQUE ET ANNEXE

Introduction

Dûment constitué depuis 2001, le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec¹ est un regroupement féministe de défense collective des droits qui travaille sur les questions mettant en jeu les intérêts et les droits des femmes. Son rôle en est un de liaison et de concertation entre les dix-sept Tables régionales de groupes de femmes. Ces Tables régionales représentent 429 groupes membres et 307 membres individuelles. Parmi leurs objectifs de travail, les Tables régionales de groupes de femmes se sont donné celui d'augmenter la présence des femmes dans les lieux décisionnels. Plusieurs d'entre elles ont été appuyées financièrement dans leur démarche par le Programme « À égalité pour décider ».

À ce chapitre, la politique « *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* »² vient affirmer la volonté gouvernementale de mettre en place les mécanismes nécessaires à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela se traduit par des énoncés politiques et des lois qui non seulement engagent le gouvernement provincial, mais aussi toutes les structures qui sont sous sa gouverne. C'est pourquoi, la *Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions*³ stipule qu'un plan quinquennal de développement doit être établi dans chacune des Conférences régionales des éluEs⁴ (CRÉ) du Québec et ce, « selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes »⁵. Si certaines de ces dernières (CRÉ) ont déjà adopté une *Politique d'égalité*, beaucoup n'en ont pas encore et d'autres instances décisionnelles régionales ou locales, comme les MRC, les municipalités ou encore les agences de la santé et des services sociaux et les établissements de santé auront aussi à instaurer de telles politiques. Les Tables régionales de groupes de femmes sont devenues, au fil du temps, des partenaires importants de leur milieu. Elles souhaitent apporter leur support et travailler en concertation avec les autres partenaires du milieu à l'établissement de telles politiques d'égalité.

Le présent Guide, élaboré par le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, a pour objectif de supporter de telles démarches. Conçu sous forme de fiches, il contient des informations qui viendront appuyer et supporter une démarche d'implantation de politique d'égalité. Ces informations concernent les contenus possibles d'une politique d'égalité ainsi que les éléments qui doivent faire partie de son implantation.

¹ Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, Site Internet : <http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/>

² **Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait**, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 2007

³ **Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions**, L.R.Q., chapitre M-22.1, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 15 mars 2008

⁴ Nous avons opté pour la forme féminine représentée dans le texte par des lettres majuscules (ex : citoyenNE) et l'emploi des deux genres quand cette forme de féminisation ne pouvait s'appliquer.

L'utilisation du E majuscule est d'une façon peu orthodoxe, non reconnue par l'Office de la langue française. Nous considérons qu'il s'agit là de notre rôle de premier plan de mettre en place un langage inclusif qui fait des femmes des citoyennes à part entière. À noter que les citations n'ont pas été féminisées.

⁵ Ibid, article 21.7

FICHE I : Les fondements d'une politique d'égalité

1.1 Un principe fondateur

« Tout comme le principe d'égalité des personnes entre elles est la pierre angulaire de toutes les chartes des droits, **le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est le fondement même de notre vision du développement.** (...) L'égalité entre les hommes et les femmes est réalisée lorsque femmes et hommes jouissent des mêmes droits et obligations, des mêmes conditions de vies, de ressources et de rémunérations équivalentes. Une politique d'égalité ne vise pas à rendre les hommes et les femmes identiques, mais à assurer l'égalité des chances. L'égalité de droit entre les femmes et les hommes existe au Québec. Elle n'est cependant pas atteinte dans les faits. »⁶ Il en est ainsi à cause des rapports sociaux inégaux qui existent entre les sexes. Ces rapports sociaux sont déterminés culturellement mais ils sont aussi entretenus par un système de valeurs dites « patriarcales ». *« Le patriarcat est défini comme une forme d'organisation sociale qui mène à la discrimination des femmes et les opprime universellement. Cette organisation sociale repose sur l'apprentissage de rôles sexués qui mènent à une division sociale des tâches et vient justifier des pratiques discriminatoires envers les femmes en les maintenant dans la sphère du privé. »*⁷

1.2 Une intervention globale

Une intervention globale en matière d'égalité s'articule autour de trois approches : l'approche sociétale, l'approche transversale ainsi qu'une approche spécifique. Ces différentes approches doivent être appuyées par des outils qui permettront aux femmes d'atteindre concrètement l'égalité de fait. Ces outils sont : les lois, les politiques, les programmes d'accès à l'égalité, l'analyse différenciée selon les sexes ou encore des mesures d'équité et de parité. Ils devraient être parties prenantes de toute politique qui prétend à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une intervention globale nécessite un travail de collaboration incluant autant les gouvernements, les instances régionales et locales ou toutes autres organisations et institutions que les groupes de femmes et les organismes du milieu. Chez les groupes de femmes, l'intervention globale s'actualise par des pratiques d'appropriation du pouvoir d'agir et d'éducation populaire, de sensibilisation et de mobilisation. Il est important que ce rôle leur soit non seulement reconnu mais aussi encouragé concrètement.

1.3 Une approche sociétale

L'avènement d'une société plus égalitaire ne peut survenir sans un travail sur l'ensemble de la société et de ses structures, c'est pourquoi on parle d'une approche sociétale. Ce que l'on vise ici c'est la modification des rapports sociaux entre les femmes et les hommes par

⁶ Pour une vision féministe du développement régional, Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec, Mars 2008

⁷ Ibid

l'instauration d'une culture de l'égalité non seulement dans les institutions mais aussi dans la population en général. Cela implique de mettre en place des actions susceptibles de mobiliser tous les acteurs politiques et sociaux : ministères (éducation, santé, travail et autres) syndicats, entreprises, organismes culturels, médias, groupes de femmes et communautaires. Ces acteurs sociaux ont, ensemble, à réfléchir sur la question de l'atteinte de l'égalité, à être proactifs dans la recherche de solutions appropriées à leur milieu et à se concerter pour les mettre en application. L'approche sociétale englobe tout le monde. Le gouvernement québécois reconnaît cet état de fait dans sa politique, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, en invitant tous les acteurs de la société, femmes, hommes, organismes publics, parapublics, privés, instances locales et régionales, médias, organismes communautaires, à agir en vue de l'égalité.

1.4 Une approche transversale

Pour que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes advienne, l'état doit s'assurer que toutes ses interventions (politiques, lois, programmes, services publics, etc.) intègrent des dispositifs permettant l'atteinte de cette égalité. Ces dispositifs doivent viser toutes les structures sociales incluant les partenaires locaux et régionaux, susciter leur engagement et leur participation. C'est pourquoi on parle d'une approche transversale. Parmi les dispositifs mis en place, il y a l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (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 national. 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* ».⁸

Le gouvernement du Québec a intégré l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les pratiques gouvernementales lors du dépôt de son *Programme d'action 1997-2000*. Ce faisant, il donnait suite aux engagements pris par plus de 180 états et gouvernements⁹ de promouvoir des mesures concrètes pour intégrer, dans leurs programmes et politiques, la préoccupation des rapports hommes/femmes inégaux et créateurs de discrimination. Le Conseil du statut de la femme¹⁰, quant à lui, avance que **six conditions sont essentielles pour une implantation réussie de cette approche**. Ces conditions sont : une volonté politique affirmée, une structure de coordination, des mécanismes visant l'acquisition, le développement et la transmission d'une expertise en la matière, une application systématique de cette approche aux différentes étapes du processus d'élaboration des projets sélectionnés, la consultation et la participation des femmes à l'élaboration de l'ensemble de la démarche.

⁸ **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, 2007, page 5

⁹ En lien avec **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) 1979**, cet engagement avait été pris lors de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing, en 1995.

¹⁰ **L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIE) : une approche transversale dans l'administration publique**, Recherche, Conseil du statut de la femme, Juin 2005, pages 8 à 13

1.5 Une approche spécifique

L'approche spécifique permet de mieux comprendre les mécanismes qui empêchent les femmes d'accéder à une égalité réelle et de mettre en place les moyens appropriés pour corriger ces situations. Parmi ces moyens, on retrouve des mesures d'équité et des mesures visant l'atteinte de la parité femme et homme dans toutes les structures et composantes de la société.

Quand on parle d'équité on fait appel aux notions d'accès, d'équivalence, de proportion et de justice sociale. Les mesures d'équité visent à corriger les inégalités entre les hommes et les femmes. Elles permettent de donner accès à ces dernières, à des lieux d'où elles sont habituellement exclues ou sous-représentées. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec, par exemple, énonce la possibilité de programmes spécifiques pour corriger des situations de discrimination. Ces mesures ont pour effet de compenser les façons de faire qui maintiennent et parfois accentuent cette inégalité. On pense ici à des mesures comme l'équité salariale, aux programmes d'accès à l'égalité comme *À égalité pour décider* qui vise à accroître la présence des femmes dans les instances décisionnelles locales ou régionales ou encore, à *Chapeau les filles* qui vise à inciter les femmes à aller vers des métiers traditionnellement masculins ou bien à des mesures de conciliation travail/famille. Dans certains cas, ces mesures peuvent s'appliquer aux hommes comme aux femmes. À titre d'exemple, on peut citer les cinq semaines de prestations parentales réservées exclusivement aux hommes par le gouvernement du Québec, une mesure visant une plus grande implication et la responsabilisation des pères face aux obligations parentales.

Quant à la parité, il est maintenant reconnu que les changements sociaux essentiels à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourront s'effectuer sans la participation pleine et entière des femmes. « *Dans le cadre de la défense des droits des femmes, la notion de parité a été avancée pour défendre l'égalité organisée en nombre de sièges ou de postes occupés par les hommes et les femmes dans des institutions (publiques ou privées) qui faisaient apparaître une discrimination de fait. C'est ainsi que l'on parle de parité dans un parti politique, à l'Assemblée nationale, dans une profession* ». ¹¹ Viser la parité c'est établir des obligations de représentation égale entre les femmes et les hommes dans les partis politiques, l'administration publique, les instances décisionnelles locales et régionales, etc. Pour atteindre la parité, il est d'abord nécessaire de lever les barrières qui empêchent les femmes de s'impliquer ou d'accéder à ces différents postes. On parle ici du double emploi pour les femmes, d'obligations familiales, de conciliation travail/famille, du manque de ressources financières, du manque de connaissance des règles de fonctionnement des instances et ainsi de suite. Viser la parité c'est aussi établir des règles concrètes qui permettront de l'atteindre comme l'établissement de quotas, l'alternance homme/femme à la présidence ou lors de délégation, l'utilisation du concept de coprésidence et de coresponsable à certains postes. Le Collectif féminisme et démocratie parle « *[d']obliger les partis politiques à se doter d'un plan d'action prévoyant l'adoption de mesures concrètes pour atteindre l'égalité* » ¹². Les Tables régionales de groupes de femmes ont aussi développé des outils et des stratégies régionales en ce sens.

¹¹ Wikipédia : [http://fr.wikipedia.org/wiki/Parit%C3%A9_\(sociologie\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Parit%C3%A9_(sociologie))

¹² Les revendications du mouvement des femmes dans le cadre de la réforme de la Loi électorale au Québec accompagnées d'un bref argumentaire, Collectif féminisme et démocratie, Octobre 2006

FICHE II : Les documents légaux

Outre une multitude d'outils (chartes, énoncés de principes, recherches, études féministes, etc.) auxquels les partenaires de l'égalité peuvent se référer pour appuyer la nécessité de l'implantation d'une politique d'égalité, sept documents légaux posent les assises nécessaires à la mise en place de politiques d'égalité et à l'implication des régions dans ce processus. Nous avons retenu les extraits les plus significatifs de ces documents légaux.

1.1 La *Charte canadienne des droits et libertés*¹³

« **Article 15.** « (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

« **Article 28** « Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes. »

1.2 La *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁴

« **Préambule** « [...] *Considérant que le respect de la dignité de l'être humain, l'égalité entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des droits et libertés dont ils sont titulaires constituent le fondement de la justice, de la liberté et de la paix ; [...]* »

« **Article 10.** « *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. [...] Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.* »

¹³ **Charte canadienne des droits et libertés**, Loi constitutionnelle de 1982 Édifiée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), entrée en vigueur le 17 avril 1982.

¹⁴ **Charte des droits et libertés de la personne**, L.R.Q., chapitre C-12, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 15 mars 2008

« **Article 19.** « [...] Ajustements non discriminatoires. Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001). »

« **Article 50.1.** « Les droits et libertés énoncés dans la présente Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes. 2008, c. 15, a. 2. »

« **Article 86.** « Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public. [...] Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte. [...] et à [...] la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01) ».

1.3 La politique Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait¹⁵

« **3.6 Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles.** Le gouvernement désire continuer à soutenir les initiatives pour atteindre les objectifs suivants :

Viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir : Les transformations sociales nécessaires à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourront s'opérer sans que les femmes ne participent aux changements souhaités, de l'intérieur même des structures actuelles du pouvoir. Des actions concertées d'un ensemble d'acteurs sociaux et de l'État sont nécessaires pour faire évoluer, de façon significative, le taux de représentation des femmes dans toutes les instances.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale : [...] Le gouvernement incite les instances locales et régionales à tenir compte de la réalité des femmes et à prendre des mesures en conséquence.

L'évaluation de la politique : L'évaluation renseignera les autorités sur la pertinence de maintenir, de renforcer ou de modifier les actions prises en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Certaines mesures particulièrement signifiantes pour l'atteinte de cet objectif seront ciblées pour être évaluées, dont celle qui concerne l'analyse différenciée selon les sexes ».

3.6.2 « Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale : Le gouvernement, dans le cadre de la régionalisation, a délégué des pouvoirs à plusieurs instances. On pense principalement aux conférences régionales des éluEs (CRÉ), aux municipalités régionales de comté (MRC), aux municipalités, aux centres locaux de développement, aux commissions scolaires, aux agences de la santé et des services sociaux ainsi qu'aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail. »¹⁶

¹⁵ Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 2007

¹⁶ Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 2007

1.4 La Loi sur le ministère (de la Famille, des AînéEs et) de la Condition féminine¹⁷

« Article 3.2. « En ce qui concerne la condition féminine, le ministre assume les responsabilités suivantes : 1° consolider l'intervention gouvernementale pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et le respect des droits des femmes ; 2° favoriser l'atteinte effective de cette égalité, notamment par l'élimination de la discrimination systémique envers les femmes ; 3° sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin que cette égalité et le respect des droits des femmes soient pleinement pris en compte dans leurs actions ; 4° veiller à la progression effective de cette égalité ; 5° susciter la participation de la population à l'atteinte de cette égalité et au respect des droits des femmes et encourager la réalisation d'actions à cette fin ».

1.5 La Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions (et de l'Occupation du Territoire)¹⁸

« Article 21.7 « La conférence régionale des éluEs établit un plan quinquennal de développement définissant, dans une perspective de développement durable, les objectifs généraux et particuliers de développement de la région et en tenant compte en priorité de la participation à la vie démocratique de la région des jeunes et, selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes ».

1.6 L'énoncé de politique Moderniser la gouvernance des sociétés d'État¹⁹

Le gouvernement s'engage à édicter « [...] des règles publiques visant à assurer une représentativité des différentes composantes de la société québécoise au sein des conseils d'administration des sociétés d'État et s'assurera que, d'ici cinq ans, les conseils d'administration des sociétés d'État soient constitués à parts égales d'hommes et de femmes ».

¹⁷ **Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine**, L.R.Q., chapitre M-17.2, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 1^{er} avril 2008

¹⁸ **Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions**, L.R.Q., chapitre M-22.1, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 15 mars 2008. À noter que ce ministère porte depuis décembre 2008 le nom de ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire (MAMROT)

¹⁹ **Moderniser la gouvernance des sociétés d'État**, Énoncé de politique, Gouvernement du Québec, 2006. Chapitre 2, page 17

1.7 La Déclaration mondiale sur les femmes dans la gouvernance locale de IULA²⁰

Adoptée en 1998, par l'Union Internationale des Villes et Pouvoirs Locaux (IULA), l'association mondiale de gouvernements locaux, cette déclaration a ensuite été entérinée par les conseils municipaux de Québec, Montréal et Lévis. La Déclaration, en plus d'affirmer certains principes liés à l'égalité des femmes et des hommes, appelle tous les gouvernements locaux à :

« Article 20. « Renforcer nos efforts pour rendre égal le nombre de femmes et d'hommes dans les organes décisionnaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs de politique publique, et nos efforts pour assurer la participation qualitative des femmes aux conseils, comités et autres groupes liés au processus de décision au sein du gouvernement local ; »

« Article 21. « Mettre en oeuvre le principe de "mainstreaming"²¹ en intégrant systématiquement la question de l'égalité entre les sexes à toutes les politiques, programmes et activités de prestation de services dans les gouvernements locaux individuels et leurs associations représentatives aux niveaux national, régional et international, et en développant des méthodes pour contrôler et évaluer ce travail de "mainstreaming" ; »

²⁰ Déclaration mondiale de l'IULA sur les Femmes et le Gouvernement Local, Copyright IULA 1998 <http://www.iula.org>

²¹ Au Québec, le concept de « mainstreaming » réfère au concept de l'analyse différenciée selon les sexes.

FICHE III : Les partenaires de l'égalité

Dans son objectif de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, le « [...] gouvernement continue de s'appuyer sur les organisations qui oeuvrent pour l'égalité des sexes : *Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine; Le Secrétariat à la condition féminine; Le réseau des responsables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes; Le Conseil du statut de la femme et sa structure régionale* ». ²² À ces partenaires s'ajoutent les Conférences régionales des éluEs (CRÉ) et les Tables régionales de concertation des groupes de femmes. Nous décrivons ici les rôles de chacun de ces partenaires. ²³

3.1 Le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCCF)

La Condition féminine est passée, depuis 2007, du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine au Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

Une des responsabilités légales du MCCCCF est de sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin que cette égalité et le respect des droits des femmes soient pleinement pris en compte dans leurs actions. Les directions régionales ont pour mandat :

- ✓ D'agir à titre de répondant ministériel en matière d'égalité en région ;*
- ✓ De négocier et conclure des ententes avec les CRÉ ;*
- ✓ De participer au suivi ;*
- ✓ D'informer le Secrétariat à la condition féminine des demandes particulières qui leur seraient adressées par des groupes ou des organismes.*

3.2 Le Secrétariat à la condition féminine (SCF)

Le SCF a le mandat de soutenir le développement et la cohérence des activités gouvernementales. Il doit :

- ✓ Diffuser et faire la promotion de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le plan d'action qui en découle;*
- ✓ Assurer la coordination et le suivi de la mise en oeuvre de la politique et du plan d'action notamment en :*
- ✓ Maintenir le réseau des responsables de l'égalité des ministères et organismes ;*
- ✓ Soutenir les directeurs régionaux et directrices régionales dans la négociation et l'analyse des projets d'ententes et le suivi ;*
- ✓ Effectuer la promotion de l'analyse différenciée selon les sexes auprès des instances régionales et locales et mettre à leur disponibilité une offre de formation et de service d'accompagnement ;*
- ✓ Établir un système de reddition de comptes du plan d'action afin d'assurer le suivi des actions des ministères et des organismes gouvernementaux et présenter les résultats en commission parlementaire.*

²² Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 2007. Page 11

²³ La définition de ces rôles est issue d'un document intitulé **Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau régional : rôles et responsabilités**, conçu par le Secrétariat à la condition féminine et daté du 17 septembre 2007.

3.3 Le Conseil du statut de la femme (CSF)

Le CSF est un organisme gouvernemental de type consultatif qui veille à la promotion et à la défense du statut et des droits des Québécoises. Il dispose de bureaux régionaux qui assument les mandats du Conseil en région, soit de conseiller et d'informer. Le CSF siège aux conférences administratives régionales (CAR). En raison de son expertise régionale, (le gouvernement) lui a confié un mandat d'observation de l'implantation et de la mise en oeuvre de la politique :

- ✓ Donner des avis à la ministre sur la complémentarité et la cohérence souhaitées dans l'implantation et la mise en oeuvre de la politique ;*
- ✓ Accorder une attention particulière à l'implantation et au suivi de la mise en oeuvre de la politique auprès des partenaires locaux et régionaux ;*
- ✓ Informer et sensibiliser les directions régionales des ministères et organismes concernés par la mise en oeuvre de la politique d'égalité et les CRÉ sur la situation en matière d'égalité pour que leurs initiatives contribuent à l'atteinte des conditions de vie égalitaires entre les sexes en région ;*
- ✓ Informer et sensibiliser les partenaires intéressés à conclure des ententes portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes en région ;*
- ✓ Documenter les résultats de l'implantation de la politique d'égalité et, au besoin, présenter à la ministre des études ou des recherches.*

3.4 Le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire (MAMROT)

Depuis décembre 2008, le Ministère des affaires municipales et des régions (MAMR) porte le nom de Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire (MAMROT)

À l'égard de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le rôle du MAMROT est de :

- ✓ Soutenir l'action du MCCCCF en région par le biais de la coordination des actions gouvernementales dans le cadre des travaux de la CAR ;*
- ✓ Encourager la réalisation de projets régionaux portant sur la conciliation travail-famille-études, notamment par la conclusion d'ententes spécifiques à ce sujet avec les CP.E (engagement 43, en soutien au MFA) ;*
- ✓ Poursuivre la mise en oeuvre du plan d'action en vue d'améliorer la représentation des femmes dans les instances électives locales et voir, avec la Table des partenaires femmes et politique municipale, comment il peut être enrichi(engagement 59) ;*
- ✓ Sensibiliser les personnes élues ainsi que les gestionnaires des paliers local et régional à l'idée que les CRÉ adoptent un énoncé de principe sur l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes ou toute autre initiative visant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes (engagement 61) ;*
- ✓ Favoriser des projets régionaux permettant d'atteindre l'égalité des sexes en région et d'associer les femmes et les hommes au développement de leur région, notamment par la conclusion d'ententes spécifiques à cet effet (engagement 62, en soutien au MCCCCF).*

3.5 Les Conférences régionales des éluEs (CRÉ)

A l'égard de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les CRÉ :

- ✓ *Doivent prévoir que le plan quinquennal de développement se réalisera dans une perspective de développement durable en tenant compte en priorité de la participation des jeunes à la vie démocratique de la région et, selon les principes de l'égalité et de la parité, des femmes ;*
- ✓ *Peuvent conclure des ententes spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en matière de conciliation travail-famille-études.*

Dans certaines CRÉ, il existe aussi un Comité Femmes et développement régional. Le comité Femmes est une instance de concertation de la conférence régionale des éluEs. Ce comité rassemble des représentantes des milieux suivants : communautaire, privés, syndical, municipal, public et parapublic. Leur mission est de promouvoir et contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes de la région en encourageant une pleine participation au développement économique, culturel, social et politique. Leur mandat est de :

- ✓ *Favoriser l'intégration et la prise en compte, par les instances locales et régionales, des intérêts et des besoins spécifiques des femmes du territoire ;*
- ✓ *Favoriser la présence paritaire aux instances locales et régionales de développement.*

Le comité Femmes exerce un rôle conseil auprès des CRÉ, notamment pour déterminer les projets à inclure dans les ententes spécifiques ou les ententes administratives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou lors du plan quinquennal.

3.6 Les Tables régionales de groupes de femmes

Les Tables régionales de groupes de femmes sont des organismes sans but lucratif qui oeuvrent en défense collective des droits des femmes dans les dix-sept (17) régions administratives du Québec.

Le rôle des Tables est de :

- ✓ *Promouvoir la concertation au sein du mouvement des femmes dans une région donnée ;*
- ✓ *Améliorer les conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité entre les sexes et de plus grande justice sociale ;*
- ✓ *Initier des actions collectives qui mèneront à une véritable égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.*

Plus spécifiquement les Tables :

- ✓ *Exercent un rôle conseil ou d'influence auprès des CRÉ et assument souvent un leadership, notamment pour déterminer des actions ou des projets à développer en région dans le cadre de l'élaboration des ententes spécifiques ou des ententes administratives ;*
- ✓ *Interviennent dans d'autres sphères susceptibles d'influencer les conditions de vie des femmes, notamment la santé, la place des femmes en politique et le rôle de l'État dans l'atteinte de l'égalité pour les femmes.*
- ✓ *Quelques-unes des Tables régionales agissent à titre de comité consultatif en condition féminine pour la CRÉ alors que d'autres siègent au Comité Femmes et développement régional de leur région.*

3.7 Les autres partenaires de l'égalité en région

Plusieurs autres partenaires, chacun dans leur champ d'action respectif, interviennent en région en vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans bon nombre d'ententes spécifiques ou administratives, on retrouve les organismes suivants :

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE);

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et Emploi Québec;

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et les agences régionales de santé;

Ministère de l'Éducation du Loisir et des Sports (MELS), les commissions scolaires et les Cégeps.

Forum Jeunesse;

Conseil local de Développement (CLD);

Municipalité régionale de Comté (MRC);

Conseil municipal.

FICHE IV : Les composantes d'une politique d'égalité

Nous illustrons ici les éléments pouvant faire partie d'une telle politique par des exemples concrets de contenus possibles. Les exemples apportés ont été tirés de politiques déjà existantes dans certaines régions ou municipalités et de documents rédigés par les Tables régionales de groupes de femmes sur la question. Ces exemples ne sont pas exhaustifs. Nous avons rendu leur formulation plus générale. Tous ces documents sont placés en référence dans la *Fiche bibliographique*.

Pour être efficace, une politique d'égalité devrait intégrer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans ses pratiques. Pour une meilleure compréhension de cette approche nous vous référons au guide *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales* » que nous avons reproduit en partie en annexe. Ce guide décrit bien les différentes phases de la mise en application d'un programme ou projet intégrant l'ADS. De plus, il s'adresse aussi aux instances locales et régionales.

En ce qui concerne l'élaboration d'une telle politique, il est reconnu que plus de gens y auront participé, plus l'adhésion sera grande. L'élaboration d'une politique d'égalité, que ce soit par la CRÉ ou toute autre organisation, devrait être l'affaire de toutes et de tous et toucher, idéalement, l'ensemble des activités de l'organisation ciblée. La mise en place d'un comité de travail où siègent des représentantEs des diverses instances de l'organisation visée, des groupes de femmes et des membres de la société civile est non seulement souhaitable mais un gage de succès. Quant à son adoption formelle, elle doit se faire par le conseil d'administration de l'organisation visée mais devrait aussi être le résultat d'un processus de consultation.

4.1 Une déclaration de principe ou d'intention

Une déclaration fait généralement appel au raisonnement qui nous sert de point de départ pour agir. Le principe, lui, est une « règle d'action, formulée ou non, s'appuyant sur un jugement de valeur et constituant un modèle, une règle ou un but »²⁴ Les principes s'appuient donc sur les valeurs auxquelles l'organisme adhère.

Dans le document *Pour une vision féministe du développement des régions*, les Tables régionales de groupes de femmes ont identifié cinq valeurs devant guider le développement des régions. Ce sont : l'égalité, l'équité, la solidarité, la démocratie et l'éthique²⁵.

Il est fondamental que la politique qui sera adoptée soit appuyée sur des valeurs communes à l'organisation visée. Il est aussi souhaitable que ces valeurs fassent l'objet de délibérations et d'un consensus, tant au sein de l'organisation que dans son milieu immédiat. Il est plus probable qu'ainsi toutes et tous se sentent interpellés et responsables de leur application.

Le contenu possible :

- ✎ Les orientations gouvernementales auxquelles la politique se réfère.
- ✎ L'adhésion de l'organisation à l'objectif de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ✎ La croyance qu'une vraie démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie.
- ✎ La responsabilité sociale et collective d'atteindre cette égalité.
- ✎ La responsabilisation des instances régionales à l'égard de la condition féminine.
- ✎ La reconnaissance de l'expertise développée par les femmes de la région et l'engagement de la mettre à profit dans le développement de cette dernière.
- ✎ La fidélité à des engagements régionaux déjà pris en matière de condition féminine.
- ✎ Les droits et libertés : référence à la charte des droits de la personne.

En ce qui concerne les valeurs :

- ✎ La définition des valeurs et principes auxquels la politique se réfère;
- ✎ L'égalité entre les femmes et les hommes;
- ✎ L'équité;
- ✎ La solidarité;
- ✎ La démocratie;
- ✎ L'éthique;
- ✎ La recherche de la justice sociale.

²⁴ *Grand dictionnaire terminologique*, Office québécois de la langue française, 1985

²⁵ *Pour une vision féministe du développement régional*, Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec, Mars 2008

4.2 Un état de situation

L'état de situation réfère d'abord à la situation globale des femmes de la région ou du secteur donné. Le Conseil du statut de la femme possède des données régionales à cet effet. L'état de situation comprend aussi des données sur la conjoncture et une analyse de ces données et de leur impact sur la situation des femmes dans le secteur où l'on souhaite intervenir. On peut ajouter une dimension historique en posant à titre d'exemple, les questions suivantes : d'où sont venues les revendications concernant les conditions de vie des femmes ? quels sont les gestes qui ont été posés pour améliorer leurs conditions de vie et augmenter leur représentation ? que reste-il à faire ?

L'élaboration d'une politique d'égalité devrait être collée à cet état de situation afin de partir des besoins spécifiques des femmes de la région et de tenir compte de leur réalité peu importe leur âge, leur communauté culturelle d'origine ou leur situation économique.

Le contenu possible :

- ✎ Des données statistiques générales sur la situation socio-économique et politique des femmes et des hommes de la région (éducation, travail, santé, présences dans les instances décisionnelles et autres).
- ✎ Les secteurs que l'on considère les plus problématiques et pourquoi.
- ✎ La place que les femmes occupent actuellement dans les instances décisionnelles des organisations visées.
- ✎ Les causes qui nuisent à l'avancement des conditions de vie des femmes de la région ou à leur présence aux instances décisionnelles.
- ✎ Les revendications et les actions entreprises par les groupes de femmes de la région.
- ✎ Un historique du développement des interventions menées au sein de l'organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ✎ Le succès de certaines mesures mises en place pour augmenter la présence des femmes dans les instances décisionnelles.
- ✎ La reconnaissance de la Table des groupes de femmes ainsi que des groupes de femmes comme partenaires essentiels.
- ✎ La référence à des ententes existant déjà en matière de condition féminine dans votre région.

4.3 Les grandes orientations

L'orientation désigne la direction, le but final auquel l'organisme veut parvenir par l'établissement d'une politique d'égalité. C'est ce vers quoi il souhaite se diriger. Dans les faits, ce sont des objectifs à très long terme. On peut concevoir les grandes orientations comme un positionnement par rapport à un champ d'intervention donné. Dans ce cas-ci, il s'agit de la condition féminine. Les grandes orientations ne correspondent pas à des objectifs immédiats ou à court terme. En terme d'image, c'est le phare qui guidera l'action.

Le contenu possible :

Dans la Politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, les grandes orientations sont :

- ✎ Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires.*
- ✎ Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes.*
- ✎ Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.*
- ✎ Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes.*
- ✎ Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie.*
- ✎ Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles.²⁶*


²⁶ Ibid, page 37


4.4 Les axes d'intervention


Les axes d'intervention correspondent aux champs de compétence et de juridiction de l'organisme en question. Ces champs de compétence sont : la gouvernance, l'employeur, les services offerts et la concertation. Dans le cas d'organismes de développement comme les CRÉ par exemple, viennent s'ajouter les champs de compétence suivants : le développement (local ou régional) social et économique.


Dans le cadre d'une approche transversale, il est primordial de s'assurer que la politique d'égalité sera appliquée à tous les niveaux de la structure de l'organisation ciblée.


Le contenu possible :

 La gouvernance incluant le conseil d'administration, le conseil exécutif, la direction générale et tout autre poste électif : les femmes devraient pouvoir participer activement à la vie démocratique de l'organisme et être présentes dans toutes les sphères décisionnelles tant au sein de l'organisation que dans les instances externes où celle-ci nomme des représentantes et des représentants.

 L'employeur : les femmes devraient pouvoir accéder à toutes les fonctions et travailler dans un milieu exempt de discrimination systémique. Elles devraient aussi pouvoir y progresser.

 Les services offerts : les services doivent tenir compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes et offrir un accès équitable et réel aux femmes de tous âges et de toutes origines.

 Le développement (local ou régional) social et économique : l'apport des femmes au développement social et économique doit être à la mesure de leur représentation dans la population. De même, les retombées sociales, économiques, régionales et locales devraient bénéficier également aux femmes et aux hommes.

 La concertation : l'expertise des femmes dans la concertation doit être mise à profit et y trouver sa place. Les partenaires, selon les différentes organisations, devraient aussi pouvoir reconnaître cette expertise et la mettre à profit.

4.5 Les objectifs de travail

L'objectif correspond au but que l'on souhaite atteindre par une action. Les objectifs sont généralement en relation avec les axes d'intervention choisis ainsi que les problèmes auxquels on désire s'attaquer. Si on reprend les cinq axes précédents, les objectifs pourraient être :

La gouvernance. Favoriser la participation des femmes dans toutes les sphères décisionnelles, tant au sein de l'organisation que dans les instances externes où elle nomme des représentantes et des représentants.

L'employeur. Soutenir l'accès pour les femmes à toutes les fonctions de l'organisation.

Les services offerts. Offrir des services qui tiennent compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes et offrir un accès équitable aux femmes de tous âges et de toutes origines.

Le développement (local ou régional) social et économique. Favoriser l'apport des femmes au développement social et économique. S'assurer que les retombées sociales, économiques, régionales et locales bénéficient également aux femmes et aux hommes.

La concertation. Reconnaître l'expertise des femmes dans la concertation et la mettre à profit.

Le contenu possible :

- ✎ Lever les contraintes et les obstacles qui empêchent les femmes de s'impliquer davantage dans les instances décisionnelles électives et/ou d'accéder à des emplois plus rémunérateurs.
- ✎ Tendre vers une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein des structures décisionnelles et consultatives.
- ✎ Favoriser l'embauche de personnel féminin tant à la direction que dans les services.
- ✎ Atteindre ou tendre vers la parité de représentation féminine au sein du conseil d'administration de l'organisation.
- ✎ Produire des analyses différenciées selon les sexes de l'impact, sur les femmes et les hommes de tous âges et de toutes les origines, des décisions administratives en ce qui concerne les services offerts par l'organisation et mettre en place les mesures pour atténuer les différences observées.
- ✎ Produire des analyses différenciées selon les sexes des retombées sociales, économiques et autres, sur les femmes et les hommes de tous âges et de toutes les origines, des politiques de développement local et régional et mettre en place les mesures pour atténuer les différences observées.
- ✎ Sensibiliser les éluEs, les dirigeantEs et les partenaires du milieu à l'avantage d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes, dans leurs structures de gouvernance.
- ✎ Inciter les membres de l'organisation et les partenaires à bénéficier de l'expertise des femmes au sein de leur organisation.

4.6 Les éléments de la mise en oeuvre

Pour être efficiente, une Politique d'égalité doit nécessairement être accompagnée de mesures de mise en œuvre qui favoriseront son implantation. Tous les éléments de la mise en œuvre ne sont pas inclus dans le texte même de la politique mais cette dernière nommera les mesures de mise en œuvre en précisant qu'elles doivent être élaborées et réalisées. La mise en œuvre réfère aux moyens concrets qui seront mis en place pour atteindre les objectifs fixés par la politique.

Le contenu possible :

- ✎ L'élaboration d'un plan d'action, par qui et selon quelle échéance.
- ✎ L'approbation du plan d'action, par qui et selon quelle échéance.
- ✎ Le processus d'évaluation et de suivi.
- ✎ Le partage des responsabilités.
- ✎ L'imputabilité tant en ce qui concerne la mise en œuvre que le suivi et l'évaluation.
- ✎ Les ressources humaines et financières allouées à la mise en œuvre.








FICHE V : La mise en oeuvre d'une politique d'égalité

Une fois la politique d'égalité adoptée par l'organisme, se pose le défi de sa mise en œuvre. Celle-ci sera favorisée par la mise en place de mesures et moyens concrets pour atteindre les objectifs fixés par la politique.

5.1 L'élaboration d'un plan d'action

Le plan d'action doit contenir, pour chacun des grands axes d'intervention, des objectifs spécifiques, des moyens et activités, des résultats attendus, des indicateurs mesurables, un échéancier précis ainsi que des instances ou personnes responsables pour chacune des activités. Ce plan d'action se présente généralement sous forme de tableau à plus ou moins 6 colonnes.

Le contenu possible :

-  Les grands axes d'intervention.
-  Colonne 1 : Les objectifs visés.
-  Colonne 2 : Les moyens et activités qui seront mis en branle pour atteindre ces objectifs de travail.
-  Colonne 3 : Les résultats attendus pour chacun des moyens mis en branle.
-  Colonne 4 : Les indicateurs mesurables (ce qui nous indiquera que les objectifs sont atteints).
-  Colonne 5 : Un échéancier de travail précis.
-  Colonne 6 : Les responsabilités de chacune des instances et des personnes concernées.

5.2 Les mesures de mise en œuvre

Les mesures réfèrent aux moyens mis en place pour atteindre les objectifs fixés par la politique et favoriser son implantation. Si des mesures concrètes ne sont pas incluses dans la politique d'égalité, elle risque de demeurer une déclaration de principe, un vœu pieux.

Le contenu possible :

- ✎ L'utilisation systématique de l'ADS et de données sexuées.
- ✎ Une stratégie de formation en matière d'ADS.
- ✎ La mise en œuvre d'un plan de communication.
- ✎ La mise en place de mesures permettant d'en arriver graduellement à une meilleure représentation femme/homme.
- ✎ Des mesures d'équité en emploi pour favoriser l'intégration des femmes.
- ✎ L'intégration de cibles d'intervention aux objectifs de travail des cadres et des différents services.
- ✎ La féminisation des textes des politiques et des règlements généraux ainsi que des communications écrites²⁷.
- ✎ Travailler avec les groupes de femmes afin d'identifier des candidatures féminines.

²⁷ Cela peut se réaliser par des stratégies de rédaction épïcène lorsque le mot féminisation rebute. « Un texte épïcène met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes. Deux procédés peuvent être utilisés dans un même texte : la formulation neutre (ex. : le personnel enseignant) ou la féminisation syntaxique (ex. : les enseignantes et les enseignants). »

5.3 Le processus d'évaluation et de suivi

Évaluer c'est porter un jugement sur la valeur d'un objet clairement défini, à partir d'informations méthodiquement recueillies, selon des critères explicitement énoncés²⁸. C'est en fonction de ce jugement qu'on saura si les moyens mis en place ont permis de rencontrer les objectifs de travail et, par la suite, de décider d'autres mesures à prendre, s'il y a lieu. Pour effectuer une évaluation on doit avoir des critères précis, des outils de mesure, des comparaisons possibles (avant/après) et des indicateurs de résultats attendus.

Au moment de l'implantation de la politique, il est essentiel de déterminer ce qu'on voudra évaluer, comment et à partir de quels indicateurs on mesurera ce qui est satisfaisant ou non. Comme l'évaluation systématique d'une politique peut nécessiter beaucoup de temps et d'argent, ce n'est pas quelque chose que l'on refait méthodiquement chaque année. On pourra, par exemple, procéder à des bilans périodiques. Le bilan permet de faire le point et de savoir où en est rendu le processus d'implantation. Il permet de vérifier, en cours de route, comment les choses se passent et d'ajuster le tir si nécessaire.

Le contenu possible :

- ✎ Une définition des résultats attendus de cette politique, des critères d'évaluation qui seront utilisés et des indicateurs de résultats.
- ✎ L'établissement des moyens qui seront utilisés pour faire l'évaluation et le suivi de la politique.
- ✎ La mise en place d'un comité de pilotage et/ou de suivi, doté de ressources adéquates. Ce comité peut être formé de personnes de la direction, de l'équipe de travail, d'élus et de partenaires.
- ✎ La mise en place de comités consultatifs sur différentes questions.
- ✎ La nomination d'une personne responsable, aux différents niveaux de l'organisation, du suivi de la politique.
- ✎ L'atteinte de résultats concrets découlant de la politique en élaborant des plans d'action.
- ✎ La mise en place de mécanismes de reddition de compte tels une évaluation des résultats pour les cadres ou des sessions publiques de reddition de compte pour les élus
- ✎ L'élaboration de contrats précisant les résultats attendus et les indicateurs qui seront utilisés.

²⁸ Manuel d'évaluation participative et négociée, Louise Gaudreau et Nicole Lacelle, printemps 1999

5.4 Le partage des responsabilités

Le partage des responsabilités et de l'imputabilité en ce qui concerne l'application de la politique d'égalité doit être bien défini au départ. Ce partage doit toucher tous les champs d'intervention de l'organisation visée. Dans le cas de la CRÉ, par exemple, il faudra définir le niveau de responsabilité et d'imputabilité des éluEs, de la haute direction, des différents départements, des MRC, des municipalités, des partenaires et des services.

Sans une prise en charge corporative de la politique et la participation de l'ensemble des partenaires, les préjugés et les blocages organisationnels risquent de venir compromettre la pleine contribution des femmes mise de l'avant par la politique.

Le contenu possible :

- ✎ Les éluEs s'assureront que les orientations et les objectifs nationaux en condition féminine se reflètent dans l'organisation.
- ✎ Les éluEs verront à ne pas introduire de biais discriminatoires à l'égard des femmes dans les choix de développement social et économique de la région.
- ✎ Les éluEs et la direction seront responsables de la mise en œuvre des mesures contenues dans la politique d'égalité et de son suivi annuel. À cet effet, on pourra mettre sur pied des comités de travail.
- ✎ Les éluEs et la direction seront responsables de mettre en place toute autre mesure qu'ils jugent utile et pertinente.
- ✎ Les éluEs, la direction et les employéEs feront la promotion de la politique dans l'organisation visée, les instances locales, régionales et autres partenaires, s'il y a lieu.
- ✎ Les éluEs, la direction et les employéEs s'assureront de l'application de la politique à l'intérieur des pratiques, des outils de gestion et d'administration de l'organisation ciblée.

5.5 Les ressources humaines et financières

On parle ici des ressources humaines et financières qui seront mises à contribution pour la réalisation du plan d'action et le suivi de la politique d'égalité. L'allocation des ressources humaines et financières est un élément crucial de son implantation. Qui sera responsable de quoi? Quels sont les coûts estimés ainsi que les budgets qui seront alloués à la mise en œuvre et à l'implantation de la politique ?

Le contenu possible :

- ✎ La désignation d'une professionnelle ou d'un professionnel responsable de la condition féminine afin de s'assurer que l'expertise en matière de condition féminine soit présente.
- ✎ La désignation d'une professionnelle ou d'un professionnel responsable du suivi de la politique.
- ✎ La désignation d'une professionnelle ou d'un professionnel responsable de s'assurer de la mise en œuvre de la politique et de la transversalité de son application.
- ✎ Les responsables pourront mettre en place une commission permanente, des comités de travail, un bureau administratif ayant un rôle conseil en termes de condition féminine et de l'application de la politique.
- ✎ La confirmation du rôle des Tables de concertation de groupes de femmes.
- ✎ L'assignation d'un budget pour la mise en place de l'ADS, des mesures d'équité, la formation du personnel, les rencontres de comités de travail, la consultation de même que l'évaluation.
- ✎ La contribution en ressources humaines et financières des partenaires, s'il y a lieu.

Conclusion

Comme le soulignait lui-même le gouvernement québécois dans sa politique gouvernementale *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, si les dernières décennies ont connu un immense progrès en matière de respect des droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que cette égalité de droit se traduise par une égalité de fait. Afin de parvenir à cet objectif, le gouvernement québécois a convié toutes les composantes de la société civile à travailler avec lui et à s'impliquer car il ne saurait assumer seul cette grande responsabilité.

Comme lui, les Tables régionales de groupes de femmes adhèrent à l'idée que « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que créer les conditions pour que les unes et les autres puissent donner leur pleine mesure et accéder aux mêmes responsabilités et aux mêmes possibilités sont synonymes de santé démocratique »²⁹ et pensent que, « En misant sur l'égalité, le Québec sera mieux outillé pour faire face aux multiples défis démographiques, économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain. »³⁰ Les Tables régionales de groupe de femmes travaillent en ce sens depuis de nombreuses années. Dans ce travail incessant, de nombreux partenaires régionaux et locaux les accompagnent. D'autres voudront sûrement se joindre à ce mouvement dans un avenir prochain. L'adoption et l'implantation de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les instances et institutions locales et régionales apparaissent aujourd'hui comme un des moyens incontournables pour parvenir à cette égalité de fait.

Par la production de ce guide, le Réseau des Tables régionales de groupe de femmes du Québec souhaite apporter sa contribution à l'effort collectif des partenaires locaux et régionaux de l'égalité. Il espère qu'il leur sera utile et inspirant en ce qui concerne tout le processus d'élaboration et de mise en place de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. Il ne faut surtout pas oublier que travailler à l'amélioration des conditions de vie des femmes et à leur participation active à titre de citoyennes à part entière, c'est aussi travailler à l'amélioration des conditions de vie et de participation citoyenne de l'humanité entière.

²⁹ Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec 2007, Conclusions

³⁰ Ibid

FICHE BIBLIOGRAPHIQUE

Documents de base :

Charte canadienne des droits et libertés, Loi constitutionnelle de 1982 Édifiée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), entrée en vigueur le 17 avril 1982. <http://lois.justice.gc.ca/fr/charte/index.html>

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., chapitre C-12, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 15 mars 2008 http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM

Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, L.R.Q., chapitre M-17.2, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 1^{er} avril 2008 http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/M_17_2/M17_2.html

Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions, L.R.Q., chapitre M-22.1, Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec, À jour au 15 mars 2008 http://publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/M_22_1/M22_1.html

Moderniser la gouvernance des sociétés d'État, Énoncé de politique, Gouvernement du Québec, 2006 http://www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/Moderniser_GouvernanceEtat.pdf

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 2007 <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=5>

Déclaration mondiale de l'IULA sur les Femmes et le Gouvernement Local, Copyright IULA 1998 <http://www.iula.org>

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), Convention adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

Documents des régions ayant servi pour l'illustration de contenus possibles :

Accord de principes concernant la 5^e orientation, Document créé par le Centre des Femmes du Témiscouata, Mars 2003

Cadre de référence pour une politique d'équité en matière de condition féminine, Table de concertation des groupes de femmes du Bas-St-Laurent, 06-01

Charte des valeurs pour des municipalités équitables, Charte adoptée lors du Rassemblement annuel du Réseau de solidarité municipale du Bas Saint-Laurent, organisé par Table de concertation des groupes de femmes du Bas Saint-Laurent, 26 avril 2007

Politique d'équité en condition féminine, Les femmes centrichoises, partenaires du développement régional, Conférence Régionale des éluEs du Centre-du-Québec, 10 mars 2005 <http://CRÉ.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/156/217487242155624.pdf>

Politique d'équité entre les genres de la CRÉ Laurentides, Conférence Régionale des éluEs des Laurentides, http://www.CRÉlaurentides.qc.ca/doc/POLITIQUE//politique_equite.pdf

Politique d'équité, Conseil régional de développement de la Côte-Nord, Adoptée à la rencontre du Conseil d'administration des 15 et 16 juin 2001

Politique d'équité en matière de condition féminine, Conseil régional de développement de la Montérégie, Version amendée, 3 novembre 2000

Politique sur la place des femmes dans le développement de l'île de Montréal, Conseil régional de développement de l'île de Montréal, Adoptée le 23 avril 1999

Pour une politique régionale d'égalité et de parité pour les femmes, Proposition du RGF-03, Regroupement des Groupes de Femmes de la Région de Québec (03), Portneuf-Québec-Charlevoix, Avril 2007

Documents de référence :

Analyse comparative entre les sexes, Guide d'élaboration de politiques, Condition féminine Canada, Réimpression : septembre 1998
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaquide/gbaquide_f.pdf

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, 2007
http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ads_guide2007-10.pdf

Boîte à outils sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes, Cahiers de l'ORÉGAND : série Outils - No. 2, ORÉGAND 2007
<http://www.oregand.ca/veille/files/OutilsADS.pdf>

Égalité entre les sexes et aide humanitaire : Guide des enjeux, Direction de l'assistance humanitaire internationale, Direction générale des programmes multilatéraux, Agence canadienne de développement international (ACDI), 2003
[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Africa/\\$file/Guide-egalite.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Africa/$file/Guide-egalite.pdf)

Fiches de réflexion sur l'économie, la rentabilité sociale et les indicateurs sociaux et communautaires : À l'ombre des marchés : la valeur sociale
Josée Belleau, mars 2004 http://www.relais-femmes.qc.ca/publications/details/ombre_marches.php

Guide-mémoire de l'analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux, Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2004
<http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2004/04-835-01.pdf>

Guide pour l'élaboration d'une déclaration citoyenne, le Conseil des Montréalaises, Mai 2006
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/PES_Publications_FR/Publications/CMguideddecl_fr.pdf

L'égalité politique des femmes, Le chantier du siècle, Les cahiers du Groupe Femmes, Politique et Démocratie - Volume 7, no 2, décembre 2005
http://www.femmes-politique-et-democratie.com/pdf/TJ_vol7_no2.pdf

Les revendications du mouvement des femmes dans le cadre de la réforme de la Loi électorale au Québec accompagnées d'un bref argumentaire, Collectif féminisme et démocratie, Octobre 2006 <http://www.feminismeetdemocratie.ca/collectif/files/2006synthesemesurespositivesCFD.pdf>

Mesure du rendement de l'application de l'analyse comparative entre les sexes (acs), Condition féminine Canada, Novembre 2003
http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaperformance/gbaperformance_f.pdf

Montréal, une ville à la mesure des Femmes Actes du colloque tenu les 20 et 21 septembre 2005, Hôtel de Ville et Holiday Inn Crown Plaza, Louise Roy, Montréal, Janvier 2006,
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Rapport_colloque_Une_ville_mesure_femmes.pdf

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Plan d'action 2007-2010, Dépôt légal 2006
http://www.mfa.gouv.qc.ca/publications/pdf/CF_egalite_planaction07-10.pdf

Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Politique, Mars 2008
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE_EGALITE_ET_PLAN_DACTION_FINAL_6_MARS_08.PDF

Sites Internet :

Collectif féminisme et démocratie
<http://www.feminismeetdemocratie.ca/>

Conseil du statut de la femme
<http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/accueil/>

Secrétariat à la condition féminine
<http://www.scf.gouv.qc.ca/>

Groupe Femmes, Politique et Démocratie

<http://www.femmes-politique-et-democratie.com>

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

<http://www.mcccf.gouv.qc.ca/>

Observatoire sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes

<http://www.oregand.ca>

Outils sur le développement régional et sur l'analyse différenciée selon les sexes, ORÉGAND

<http://www.oregand.ca/veille/outils.html>

ANNEXE

I L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales³¹

La politique gouvernementale intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est lancée en 2006. L'ADS est l'un des instruments rattachés à la gouvernance de cette politique et est présentée comme une approche transversale par la volonté d'intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi qu'aux décisions des instances locales et régionales. Cette politique s'accompagne d'un premier plan d'action triennal⁶ (2007-2010) qui traduit **l'engagement du gouvernement à implanter l'ADS dans les pratiques gouvernementales de même que dans les pratiques des instances locales et régionales.**

À qui s'adresse ce guide ? Ce guide s'adresse à toutes les personnes désirant s'approprier les concepts de l'ADS pour intégrer celle-ci aux différentes étapes de réalisation d'un projet, depuis son élaboration jusqu'à son suivi, en passant par sa mise en oeuvre et son évaluation. (...) Les groupes visés sont : les élues et les élus, les sous-ministres, les présidentes et les présidents d'organismes, les gestionnaires, les conseillères et les conseillers en communication, le personnel professionnel qui participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre, à l'évaluation et au suivi des projets.

Pourquoi faire une ADS ? Une décision émanant du gouvernement ou des instances locales et régionales peut, en apparence, présenter les caractéristiques de la neutralité, mais elle produira parfois des effets inégaux en s'appliquant à des femmes et à des hommes en raison des réalités et des besoins différenciés qui les caractérisent. (...) L'application de cette approche préventive permet de privilégier des solutions adaptées aux réalités et aux besoins des femmes et des hommes.

Étape 1 Déterminer la problématique et les enjeux et faire la recherche

« Dresser l'état de la problématique et des enjeux en y intégrant des données quantitatives et qualitatives selon les sexes. »

1. Les données quantitatives et qualitatives, les indicateurs, les études comparatives et les résultats découlant de recherches utilisés permettent-ils de distinguer les femmes et les hommes ? Quelle est la proportion de femmes et d'hommes visés ?
2. Ces données sont-elles en quantité suffisante et assez précises pour établir et analyser la problématique en fonction du sexe ? Sinon, il faut s'assurer de l'existence de telles références et prévoir les mécanismes pour les obtenir.
3. D'autres variables significatives doivent-elles être prises en considération pour comprendre les réalités des femmes et des hommes et différencier les deux groupes (par exemple, l'âge, le revenu, la région, l'origine ethnique, la scolarité, la langue, l'état civil, le milieu de vie) ?
4. Quelles réalités propres aux femmes et aux hommes les données quantitatives et qualitatives mettent-elles en évidence ? Quels constats différenciés peut-on en dégager ?
5. Comment peut-on s'expliquer la présence ou l'absence d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes ? Quelles en sont les conséquences ?
6. À partir de ces constats, quels enjeux peut-on établir pour les femmes et pour les hommes ?

³¹ Tiré de : **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, 2007

Étape 2 Établir les objectifs et les indicateurs

« Déterminer les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes. »

1. Une fois les enjeux mis en évidence, quels objectifs faut-il viser pour tenir compte de manière appropriée des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes ?
2. Ces objectifs auront-ils pour effet de prévenir ou de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ?
3. Les résultats anticipés sont-ils les mêmes pour les femmes et pour les hommes ?
4. Pour assurer le suivi et l'évaluation de la démarche, quels indicateurs et outils de mesure faut-il prévoir ? Ces indicateurs tiennent-ils compte des réalités et des besoins différenciés ?
5. L'étape 1 a permis de déterminer une problématique et des enjeux concernant les femmes et les hommes. Quelles pourraient être les conséquences de ne pas en tenir compte ?

Étape 3 Élaborer les scénarios menant à la prise de décision

« Élaborer des scénarios et faire des recommandations aux autorités en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes. »

1. Les scénarios qui découlent des objectifs fixés répondent-ils aux besoins différenciés des femmes et des hommes ?
2. Comment les rôles et le travail sont-ils répartis entre les sexes ?
3. Quels sont les avantages proposés et qui en bénéficiera ? Quelles ressources (humaines, financières, matérielles, etc.) faut-il prévoir et qui en assumera la charge ?
4. Les recommandations faites aux autorités décrivent-elles une situation basée sur les résultats de l'analyse différenciée des femmes et des hommes ?
5. Ces recommandations informent-elles les autorités des conséquences liées au choix d'un scénario qui ne prend pas en considération les besoins différenciés des femmes et des hommes ?
6. Selon les scénarios, des indicateurs et des outils de mesure ont-ils été prévus pour assurer le suivi et l'évaluation du projet ?

Étape 4 Concevoir le projet

« Tenir compte des besoins des femmes et des hommes lors de la conception d'un projet. Établir un plan d'action et des activités opérationnelles. »

1. Comment peut-on s'assurer que les stéréotypes sexistes liés aux rôles et responsabilités des deux sexes ne seront pas confirmés ni renforcés par le projet ? Comment éviter que d'autres stéréotypes soient engendrés par le projet ?
2. Quels moyens concrets peut-on envisager pour réduire, voire éliminer, les écarts observés entre les femmes et les hommes, que ces écarts soient d'ordre juridique, économique, politique, social, culturel ?
3. Les femmes et les hommes bénéficient-ils de conditions d'accès différentes aux ressources (argent, information, formation, contacts ou autres) ?
4. Si oui, ces disparités entravent-elles l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels moyens faudrait-il prendre pour y remédier ?
5. Comment s'assurer que les critères d'admissibilité ne créent pas de discrimination ni d'obstacles non voulus envers les femmes et les hommes ?

Étape 5 Mettre en œuvre le projet

« Déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du projet. »

1. La mise en œuvre du projet intègre-t-elle les besoins différenciés des femmes et des hommes ? Quelle est la stratégie adoptée pour répondre à ces besoins ?
2. Comment peut-on sensibiliser les personnes qui appliquent les lois, les règlements, les politiques et les mesures ou qui gèrent les programmes et les services à l'existence des réalités et des besoins différenciés selon les sexes ?
3. De quelle façon l'information, la sensibilisation et la formation destinées aux personnes qui offrent les services peuvent-elles tenir compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes ?
4. Les ressources et les moyens financiers consacrés au projet sont-ils répartis selon la différenciation observée entre les femmes et les hommes ?
5. Comment s'organisera la collecte des données indiquées pour cette phase dans le plan d'action ?

Étape 6 Faire le suivi et l'évaluation du projet

« S'assurer que la collecte, l'analyse et l'interprétation de l'information ainsi que les recommandations tiennent compte des femmes et des hommes. »

1. Les données quantitatives et qualitatives déjà recueillies sont-elles suffisantes pour distinguer les femmes et les hommes ? D'autres données sont-elles nécessaires ?
2. Selon les données recueillies, quels ont été les effets de l'intervention chez les femmes et les hommes ? Les objectifs et les résultats ont-ils été atteints ? Le projet a-t-il contribué à l'atteinte de l'égalité entre les sexes ?
3. Quelles modifications au projet pourrait-on proposer pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes ?

Choisir les outils de communication en fonction des femmes et des hommes.

1. Quel message devra être livré aux femmes et aux hommes ?
2. Comment le message à livrer sera-t-il communiqué pour joindre efficacement tant les femmes que les hommes ? Le message devra-t-il être livré différemment selon qu'il s'adresse aux femmes ou aux hommes ?
3. Un langage inclusif (rédaction épïcène³²) a-t-il été privilégié pour désigner à la fois les femmes et les hommes ?
4. Quels médias ou moyens faut-il utiliser pour joindre les femmes et les hommes ?

Déterminer les stratégies de consultation afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des femmes et des hommes.

1. Les consultations permettent-elles de joindre les femmes et les hommes ?
2. Les spécialistes, les groupes communautaires et les universitaires spécialisés en études des femmes et des hommes sont-ils mis à contribution ?
3. Les différentes consultations tiennent-elles compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes ?
4. Les services-conseils en communication sont-ils en mesure de soutenir un projet qui tient compte des réalités des femmes et des hommes (selon le type et le nombre d'outils : sondages, études spéciales, audiences publiques, sondages d'opinion, tables rondes, conseils, forums, conférences, rencontres avec des groupes de pression, Internet et médias divers) ?

³² Un texte épïcène met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes. Deux procédés peuvent être utilisés dans un même texte : la formulation neutre (ex. : le personnel enseignant) ou la féminisation syntaxique (ex. : les enseignantes et les enseignants). Citation précédente page 21.