



Politique D'ÉGALITÉ en matière de condition féminine

Septembre 2010
Numéro : 10-5000-2206

Table des matières

1. Introduction	p. 2
2. Contexte	p. 3
a) Un objectif régional	p. 3
b) Mandat des CRÉ	p. 3
3. Situation des femmes en GÎM	p. 4
a) Portrait socio-économique	p. 4
b) Politique d'égalité au sein des organisations régionales	p. 5
b) Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux	p. 5
c) Obstacles à la participation des femmes	p. 6
4. Déclaration de principes	p. 7
5. La politique	p. 8
a) Axes d'intervention	p. 8
b) Objectifs et stratégies d'action	p. 8
c) Conditions de succès	p. 9

1. Introduction



MESSAGE DU PRÉSIDENT

Monsieur Bertrand Berger, président de la Conférence régionale des élus Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine

La Conférence régionale des élus est fière de présenter sa Politique d'égalité en matière de condition féminine et de réitérer son engagement à promouvoir et à agir pour un développement régional qui soit toujours plus égalitaire.

Partenaire de l'entente de collaboration en condition féminine Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine depuis plusieurs années, la CRÉGÎM inscrit ses actions dans un vaste mouvement régional qui favorise l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, recherche l'équité sociale, renforce la solidarité régionale et valorise l'implication citoyenne.

C'est dans ce contexte que la CRÉGÎM a élaboré sa Politique d'égalité en questionnant sa gouverne, son organisation interne et l'impact qu'elle a sur son milieu afin que l'organisation contribue de façon optimale à un développement durable et égalitaire pour les femmes et les hommes de la région.

Déjà, la démarche entourant l'élaboration de cette politique a suscité des partenariats, des discussions et son application va exiger des changements dans nos attitudes et nos pratiques. Nous croyons que c'est ainsi que l'on fait des avancées sur le chemin de l'égalité.

2. Contexte

a) Un objectif régional

La région de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine fait office de pionnière en matière de concertation régionale en condition féminine. En effet, c'est en 1982 que la Table de concertation des groupes de femmes de l'Est du Québec voit le jour, première table du genre au Québec. Une dizaine d'années plus tard, les orientations gouvernementales sont venues renforcer les actions déjà entreprises sur le terrain avec la publication de la première politique en matière de condition féminine *Un avenir à partager*.

Dans un souci de mieux répondre aux réalités régionales en matière de condition féminine, la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles (la Table) est devenue en 1997 une entité autonome qui, depuis, ne cesse de s'impliquer dans tous les volets du développement régional.

Une première entente spécifique régionale en condition féminine a été ratifiée en 2002. En 2005, grâce à cette forte culture de concertation régionale en matière de condition féminine, la région s'est dotée d'une première entente de collaboration en condition féminine et d'une deuxième en 2008. Aujourd'hui, ce ne sont pas moins de 13 partenaires qui s'associent à la Table et au Groupe-conseil en condition féminine afin d'agir, notamment, autour de quatre (4) volets :

Instances	Augmenter la participation des femmes aux instances décisionnelles.
Diversification	Accroître le nombre de femmes œuvrant dans les métiers d'avenir et les métiers traditionnellement masculins et favoriser leur maintien en emploi.
ADS et santé des femmes	Prendre en compte les intérêts et les réalités différents des femmes.
Entrepreneuriat féminin	Favoriser l'autonomie financière des femmes.

b) Mandat des CRÉ

La vision qui est à l'origine de la création des CRÉ en 2005 est empreinte de cette considération sur l'égalité, l'équité et la parité entre les femmes et les hommes des différentes régions du Québec :

« La Conférence régionale des élus 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. » (*Loi sur le ministère des Affaires municipales, des*

Régions et de l'Occupation du territoire, LRQ, c. M-22.1, article 21.7, Gouvernement du Québec, à jour au 1^{er} février 2010).

En 2007, le gouvernement du Québec a adopté la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* dans laquelle deux objectifs interpellent particulièrement les CRÉ : 1) viser la parité de représentation dans les lieux de pouvoir et 2) promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale.

S'en est suivi la politique sur la modernisation de la gouvernance des sociétés d'État qui vise à atteindre la parité entre les femmes et les hommes sur les conseils d'administration des sociétés d'État d'ici 2011. Enfin, la majorité des CRÉ du Québec a entrepris une démarche visant à adopter des politiques d'égalité, d'équité et de parité en matière de condition féminine afin d'affirmer et de concrétiser ces principes au niveau régional.

C'est dans ce contexte régional et en respectant l'esprit qui a mené à la création des CRÉ que la présente Politique d'égalité en matière de condition féminine est élaborée.

3. Situation des femmes en GÎM

a) Portrait socio-économique

- En 2005, le revenu moyen d'emploi des femmes de la région équivalait à 79,3 % du revenu moyen d'emploi des hommes. Il est de 20 663 \$, chez les femmes, comparativement à 26 054 \$ chez les hommes. Les femmes de la région ont le revenu moyen d'emploi le plus faible au Québec.
- Le taux d'emploi des femmes a enregistré une plus forte progression que celui des hommes au cours de la décennie. Le taux d'emploi des femmes est passé de 34,1 % en 1996 à 40,8 % en 2006, comparativement à 40 % et 41,9 % chez les hommes.
- Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail, le taux d'emploi de celles-ci demeure inférieur à celui des hommes. La différence est cependant devenue très faible dans la région, contrairement à ce qui est observé dans l'ensemble du Québec.
- Davantage de femmes travaillent à temps partiel que d'hommes. On observe d'ailleurs une tendance à la hausse du taux d'emploi à temps partiel chez les femmes dans la région, tout comme dans l'ensemble du Québec.
- La main-d'œuvre féminine de la région est concentrée dans un nombre restreint de secteurs d'activité, et ce, de façon beaucoup plus marquée que dans l'ensemble du Québec. Alors qu'au Québec, les qua-

tre secteurs qui comptent le plus grand nombre de travailleuses regroupent 50 % de la main-d'œuvre féminine, dans la région, ces mêmes secteurs en regroupent 60,2 %.

- Il y a un lien entre l'éducation et l'emploi des femmes, et par conséquent, l'accès à une plus grande autonomie économique. Les femmes doivent s'instruire davantage que les hommes pour atteindre un taux d'emploi comparable.
- Dans la région, les femmes sont légèrement plus scolarisées que les hommes puisque 62,7 % d'entre elles détiennent un diplôme, tous niveaux de scolarité confondus, contre 59,8 % des hommes. La proportion de femmes sans diplôme est plus élevée que la moyenne québécoise (37,3 % contre 25,1 % au Québec).
- Les femmes continuent de s'orienter vers les mêmes filières de formation, de sorte qu'on observe toujours une ségrégation professionnelle des femmes et des hommes qui est plus prononcée dans la région que dans l'ensemble du Québec. Elles sont encore peu présentes dans les professions liées aux ressources, aux sciences et aux technologies marines ainsi que dans celles de l'énergie éolienne qui sont pourtant les créneaux d'excellence vers lesquels la région oriente son économie. Elles sont toutefois plus présentes ici à titre de mécanicienne et réparatrice de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (2,4 % contre 1,6 % au Québec) et de conductrice d'équipement lourd (2,8% contre 1,3% au Québec).
- Au niveau des formations offertes au CEGEP de la Gaspésie et des Îles, bien que les choix scolaires des femmes soient concentrés dans des options traditionnellement féminines (ex. techniques en soins infirmiers, techniques de comptabilité et de gestion), on remarque que les femmes ont fait une percée significative dans les programmes d'études traditionnellement majoritairement masculins, tels les techniques de tourisme d'aventure ou les techniques d'aquaculture.

b) Politique d'égalité au sein des organisations régionales

- Il n'y aurait aucune politique d'égalité en matière de condition féminine d'adoptée au sein des organisations de la région.
- Cependant, en 2011, la Table dotera les municipalités de la région d'un guide d'implantation leur permettant de mettre en œuvre une politique d'égalité au sein de leurs instances locales.

c) Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs régionaux

- À l'Assemblée nationale, à la suite des élections générales du 8 décembre 2008, la région compte toujours une seule députée, alors que 37 femmes y siègent (30 %) à l'échelle du Québec.
- La Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine compte deux circonscriptions électorales fédérales. Aucune femme n'a encore été élue dans la région à la Chambre des communes.
- En 2009, on compte 12 femmes mairesses dans les 44 municipalités de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, ainsi que 77 femmes élues conseillères municipales sur l'ensemble des 266 postes comblés. La proportion de conseillères élues dans la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est identique à celle observée dans l'ensemble du Québec (28,9 %). Entre 2005 et 2009, on remarque une augmentation de 15 % du nombre de femmes occupant un poste à la mairie dans la région.
- Le conseil d'administration de la CRÉ de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine est actuellement composé de 18 membres, dont 5 femmes, si bien qu'elles représentent 27,8 % des membres. En comparaison,

dans l'ensemble du Québec, les femmes représentent 29,1 % des membres aux conseils d'administration des CRÉ. Les femmes représentent 33,3 % du bureau de direction de la CRÉ de la région.

- Sur l'ensemble des 70 postes de commissaires scolaires répertoriés dans la région, 30 sont occupés par des femmes, soit 42,9 % des sièges. Dans deux commissions scolaires, la présidence de l'assemblée des commissaires est assurée par une femme.
- Les femmes sont proportionnellement mieux représentées dans les milieux de l'éducation (sauf pour le milieu universitaire), des jeunes, de l'environnement et de la santé.

d) Obstacles à la participation des femmes

- Les préjugés et les stéréotypes à l'égard des femmes et du pouvoir.
- Le manque de ressources financières pour assumer les frais de déplacement, de séjour, de frais de garde ou de perte de salaire.
- Le peu de souplesse des milieux de travail pour favoriser l'implication des femmes (ex. : adaptation des horaires de travail).
- Le problème de disponibilité des femmes considérant la multitude de responsabilités familiales, domestiques, professionnelles ou communautaires.
- Le manque de traditions ou de modèles face à la place des femmes dans les lieux de pouvoir.
- Le faible degré d'intégration des femmes dans les réseaux informels du pouvoir où circule l'information et s'établissent les alliances.

Sources

-Conseil du statut de la femme, *Portrait statistique Égalité femmes-hommes. Où en sommes-nous en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine ?*, 2010.

-Documents de travail du Groupe-conseil en condition féminine de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

-Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles, Observatoire de la condition féminine en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, *Recueil de données ventilées selon le sexe*, 2009, consulté le 5 juillet 2010 sur le site Internet <http://www.femmesgjm.qc.ca/documentation.html>

4. Déclaration de principes

Définitions

Égalité : Les femmes et les hommes ont le même statut et ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats.

Équité : Le fait d'être juste envers les femmes et les hommes.

Parité : L'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, qui favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

Considérant qu'il est essentiel d'élaborer et de mettre en œuvre un développement régional qui assure la pleine participation des femmes et ce, à partir de mesures qui soient égalitaires, efficaces, efficientes et synergiques.

Considérant la conviction qu'une démocratie s'exerce grâce à la contribution égalitaire des femmes et des hommes.

Considérant les priorités nationales en matière d'égalité et de juste représentation des femmes et des hommes au sein des instances régionales et locales.

Considérant la fidélité envers les engagements régionaux prévus à l'entente de collaboration en condition féminine.

La CRÉGÎM s'engage à :

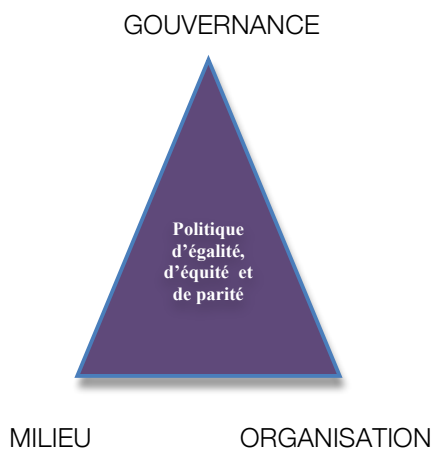
Intégrer les principes d'égalité, d'équité et de parité entre les femmes et les hommes à ses pratiques et dans sa conception du développement régional afin qu'il soit le plus égalitaire et inclusif possible.

Mettre en place des mécanismes pour favoriser la participation des femmes à ses instances décisionnelles et consultatives.

Effectuer une gestion de ses ressources humaines qui soit le reflet de ses engagements en matière d'égalité, d'équité et de parité entre les femmes et les hommes.

5. La politique

a) Axes d'intervention



Gouvernance : Les femmes devraient pouvoir participer activement à la vie démocratique de la CRÉGÎM et être présentes dans toutes les sphères décisionnelles, tant au sein de la CRÉGÎM que dans les instances externes où elle nomme des représentantes et des représentants.

Milieu : La CRÉGÎM, à titre d'organisme de développement régional, a la responsabilité de s'assurer que les besoins spécifiques des femmes et des hommes de la région sont pris en compte dans les domaines sur lesquels elle intervient.

Organisation : LA CRÉGÎM, dans ses pratiques de gestion des ressources humaines, voit à l'intégration des principes d'égalité et d'équité.

b) Objectifs et stratégies d'action

Viser la parité au sein des instances de la CRÉGÎM, là où cette dernière dispose d'un pouvoir de nomination (gouvernance).

Assurer la prise en compte des besoins particuliers des femmes et des hommes dans les champs d'intervention de la CRÉGÎM (milieu).

- ✘ S'engager, comme organisation, à favoriser une représentation paritaire des femmes et des hommes chez les officiers de la CRÉGÎM.
- ✘ Inciter davantage les MRC à mobiliser leur milieu afin que des femmes et des hommes soumettent leur candidature comme représentante et représentant de la société civile au conseil d'administration de la CRÉGÎM.
- ✘ Considérer l'ADS comme un critère d'analyse des projets que la CRÉGÎM subventionne et l'inclure dans le cadre de gestion du Fonds de développement régional.
- ✘ Inciter les promoteurs des projets que la CRÉGÎM subventionne à appliquer l'ADS dans la conception de leur projet et à fournir des données sexuées dans la reddition de comptes.
- ✘ Inclure, dans l'élaboration des ententes spécifiques dont la

CRÉGÎM est signataire, des considérations liées à l'ADS, le cas échéant.

Intégrer les principes d'égalité, d'équité et de parité aux pratiques de gestion de la CRÉGÎM (organisation).

Poursuivre le partenariat dans les futures ententes régionales de collaboration en condition féminine (milieu et organisation).

- ✘ Diffuser la présente politique et promouvoir cette démarche au sein des instances de la région.
- ✘ Réaliser un exercice d'équité salariale.
- ✘ Viser, à compétence égale, la parité entre les femmes et les hommes dans l'embauche du personnel de la CRÉGÎM.
- ✘ Appliquer les règles de la rédaction épiciène dans les documents de la CRÉGÎM.
- ✘ Poursuivre la collaboration à la concertation régionale en condition féminine.
- ✘ Maintenir une ressource professionnelle dédiée à ce secteur.

c) Conditions de succès

Cette politique ne suppose pas d'investissements financiers, mais requiert une volonté d'agir de la part des femmes et des hommes engagés dans le développement régional, et qui prennent la responsabilité de modifier leurs pratiques afin d'y inclure des actions porteuses de changement en faveur d'un développement régional toujours plus égalitaire.