

La parité, *i'y gagne!*

Guide pratique à l'intention
des municipalités et des instances
décisionnelles qui souhaitent
élaborer et mettre en oeuvre
des politiques de parité.



Table de concertation
des groupes de femmes
de Lanaudière

CRÉDITS ET REMERCIEMENTS

Le comité Instances décisionnelles de la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière (TCGFL) a soutenu la réalisation de ce document. Il est composé de :

Marie-Christine Laroche (Centre de femmes Marie-Dupuis)

Francine Ranger (Conseil Central de Lanaudière-CSN)

Andrée Ducharme (Comité Condition féminine FTQ, section L-L.)

Coordination et rédaction : Joëlle Champoux-Bouchard

Graphisme : Diane Masse

Vérifications et validations :

Comité Instances décisionnelles

Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière

Correction : Marie-Danielle Gaudet

Ce guide a été inspiré du travail des organismes suivants :

Récif 02, Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

Table de concertation du mouvement des femmes du Centre du Québec

Réseau des Tables Régionales de groupes de femmes du Québec

La réalisation de ce guide a été rendue possible grâce au financement de la Conférence régionale des éluEs Lanaudière dans le cadre de l'entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière.

Avril 2014



Plusieurs informations complémentaires à ce guide et utiles à la réalisation d'une politique de parité se retrouvent sur le site web de la TCGFL.

Consultez-le : www.femmeslanaudiere.org!



Mot de la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière

Depuis 1999, la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière (TCGFL) travaille à favoriser l'augmentation de candidatures féminines sur des instances décisionnelles de Lanaudière. Cet objectif se déploie par des formations, des séances d'information, des colloques, du mentorat, des représentations auprès des éluEs et la mise en œuvre du Réseau des Femmes élues de Lanaudière (RFEL).

En 2007, la TCGFL a réalisé une première tournée de toutes les instances décisionnelles de la région afin de les inciter à atteindre la parité homme-femme et de les sensibiliser à adopter des politiques de parité dans leurs organisations. En 2009, suite aux élections municipales, ce sont les MRC de la région qui ont été visitées. La TCGFL félicite alors les conseils municipaux paritaires et leur remet l'épinglette et l'affiche intitulées « La parité, j'y gagne! »

L'année 2013 fut aussi une année d'élections générales au Québec. La TCGFL profite de cette occasion pour revisiter, en 2014, les six MRC de Lanaudière afin de féliciter les 14 conseils municipaux paritaires. Ceux-ci sont alors sensibilisés à poser des gestes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce cadre que le comité Instances décisionnelles de la TCGFL vous présente le guide pratique à l'intention des municipalités et des instances décisionnelles qui sont **prêtes à adopter les premières politiques de parité et d'égalité dans la région de Lanaudière**. Elle emboîtera ainsi le pas à plusieurs régions du Québec.

Ce guide, donne un aperçu **des raisons pour mettre en place des politiques de parité. Il propose également un processus et des outils disponibles pour y parvenir**. Il ne prétend pas répondre à toutes les questions. Cependant, souhaitons qu'il en inspire plusieurs.

Pour la TCGFL, l'année 2014 représente un tournant qui permet de passer de la parole aux actes. Avec cet outil, **soyez nombreuses et nombreux à signer et à nous retourner la déclaration d'engagement...!**

Francine Rivest
Coordonnatrice





Mot de la municipalité de Notre-Dame-des-Prairies

La publication du guide « La parité, j'y gagne! » à l'intention des municipalités et des instances décisionnelles, souligne l'importance de l'égalité et de l'équité hommes-femmes au sein d'une municipalité.

Cet ouvrage représente un outil de référence fort précieux pour les administrations municipales et autres instances décisionnelles qui souhaitent élaborer et mettre en œuvre une politique de parité.

Nous nous réjouissons qu'à Notre-Dame-des-Prairies, le conseil municipal soit à parité hommes/femmes depuis plusieurs années. Notre engagement se reflète aussi dans la composition de notre personnel cadre qui est majoritairement féminin.

Tant à l'intérieur de la municipalité que dans les organismes auxquels elle participe, la Ville de Notre-Dame-des-Prairies entend continuer à soutenir toute action positive favorisant la croissance et l'autonomie personnelle des femmes. De plus, j'invite mes collègues du milieu municipal à emboîter le pas et à s'assurer d'une représentativité égale homme-femme au sein de leurs conseils municipaux respectifs.

Par ailleurs, la Ville de Notre-Dame-des-Prairies est prête, non seulement à envisager la signature d'une déclaration d'engagement, mais aussi à adopter officiellement une politique de parité, d'ici la fin de l'année.

Félicitations à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière et à toutes celles qui, de près ou de loin, ont œuvré à la réalisation de ce guide de référence.

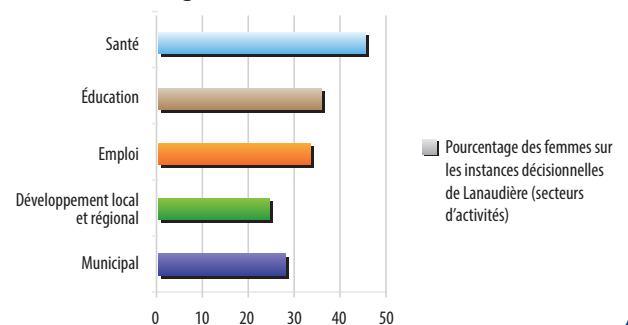
Alain Larue
Maire

Pourquoi réaliser et mettre en œuvre une politique de parité ?

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait...

L'égalité entre les femmes et les hommes est une thématique très présente dans la société québécoise actuelle. Atteindre l'égalité et la parité sur les instances décisionnelles représente un aspect important de cet enjeu. Malgré les progrès réalisés par les femmes durant les dernières années, elles restent minoritaires à occuper des postes de pouvoir. Cette représentation n'est pas seulement une question de chiffre, elle implique que les femmes participent aux prises de décision, au partage du pouvoir et à leur imputabilité. « En se privant de cette diversité d'expériences, d'idées et de compétences, la sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles signifie non seulement que les besoins et intérêts des femmes sont moins représentés, mais aussi que la gouverne politique se prive de 50 % de ses ressources. »¹

**Représentation féminine
Région de Lanaudière, 2014**



Une politique d'égalité et de parité poursuit les buts suivants :

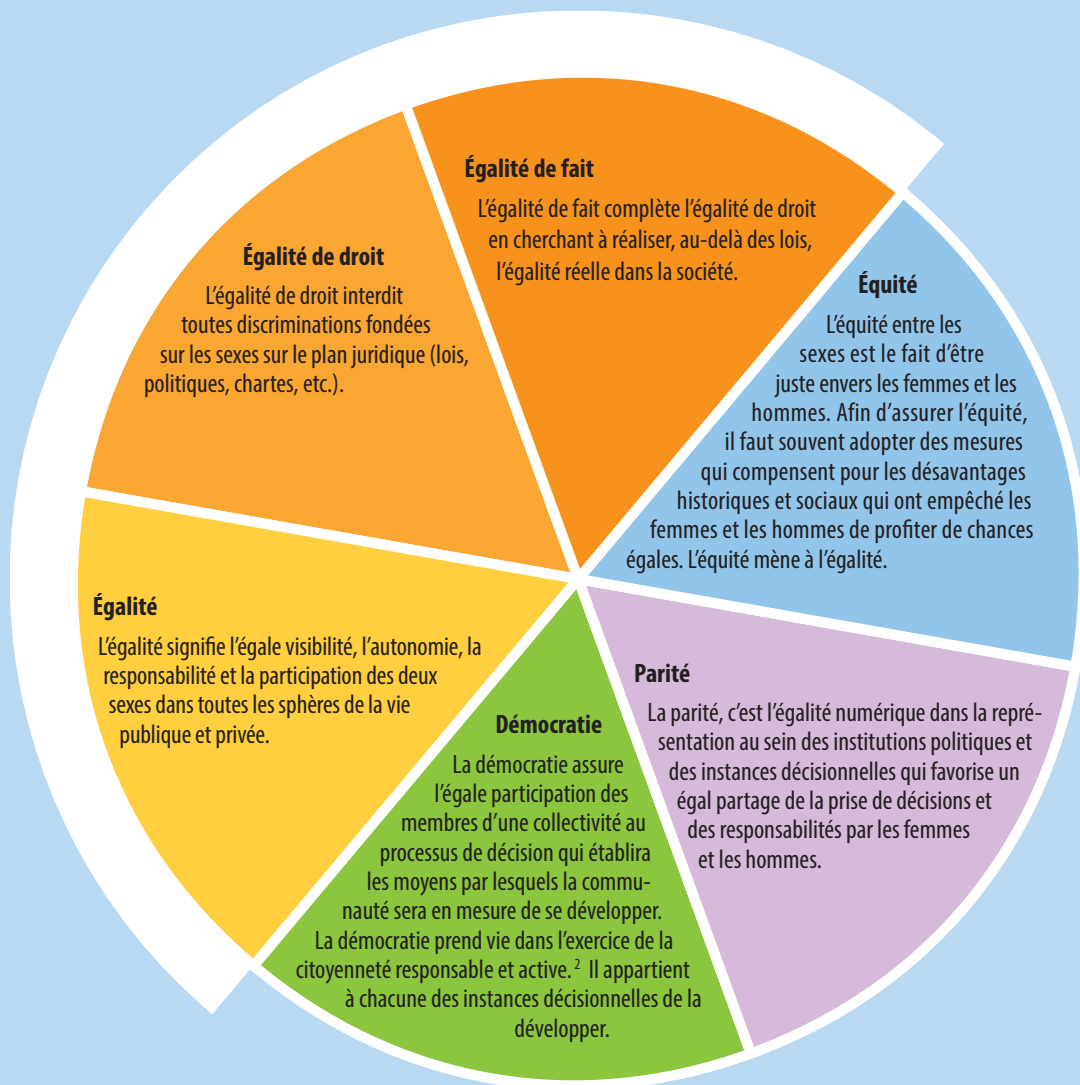
- Atteindre la représentation paritaire entre les femmes et les hommes au sein des instances décisionnelles et consultatives, locales et régionales, dans le respect de la démocratie.
- Favoriser une meilleure prise en compte des conditions de vie et des besoins des femmes.
- Mettre en place de mesures améliorant la situation socio-économique des femmes et favorisant la conciliation famille-travail-études et leur engagement social.

Retombées escomptées :

- ☒ Une prise de décision qui correspond à la réalité et aux besoins de la population;
- ☐ Des instances à l'image de la société;
- ☐ Une meilleure connaissance de la population que l'on dessert, donc des actions plus adéquates à mettre en place;
- ☐ Une meilleure participation des femmes au développement de la région;
- ☐ Une concertation enrichie qui fait appel à une vision globale et inclusive du développement;
- ☐ Une diminution des obstacles à la participation des femmes, par exemple, les défis à concilier le travail, la famille, les études et l'engagement social;
- ☐ La parité dans les lieux consultatifs.

¹ « Pour vos instances décisionnelles, pensez à elles! », Trousse d'outils à l'intention des organisations socio-économiques et communautaires », Table de concertation du mouvement des femmes du Centre du Québec, 2006.

Les valeurs : un tout, pour une vision globale et inclusive de la gouvernance.



Ces définitions sont inspirées du document « Analyse comparative entre les sexes, guide d'élaboration des politiques », Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec.

² Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière, mars 2014.

Comment atteindre la parité?

Il ne faut pas se mentir, l'adoption d'une politique de parité demandera du temps, de la réflexion et la mise en œuvre d'actions concrètes, donc **une réelle volonté de la part des municipalités et des instances décisionnelles de la région**.

Il n'est pas nécessaire d'avoir plusieurs femmes au sein d'une organisation pour vouloir mettre en œuvre des politiques de parité. Des expériences vécues ailleurs au Québec démontrent que plusieurs conseils municipaux formés majoritairement d'hommes ont fait cette démarche.³

Les conditions de succès

- ☐ La volonté d'agir;
- ☐ Croire en la nécessité de mieux connaître le vécu des hommes et des femmes;
- ☐ Reconnaître et valoriser l'expertise et l'implication des femmes dans tous les champs d'activité;
- ☐ Attribuer du temps et des moyens à la mise en œuvre des politiques et des actions qui en découlent;
- ☐ Réaliser un plan de communication.

Attendre les élections pour agir pour la parité?

Pour les conseils d'administration et les conseils municipaux **dont la composition est déterminée par un vote citoyen**, une politique de parité peut sembler ne pas avoir d'influence sur le nombre d'hommes et de femmes qui les compose. C'est vrai, on ne peut prédire le résultat d'un vote! La politique de parité offre la possibilité de procéder à des changements immédiats, dans un souci d'équité et d'égalité. Les mesures mises en place au sein de la gouvernance, dans les services offerts à la population et dans la régie interne contribueront certainement à créer un espace favorable à la participation de futures candidates.

³ « Guide pour l'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités », Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec, 2014.

Possibilité de s'engager à trois niveaux :

Au sein de la gouvernance : conseils d'administration, conseil municipal, comités, délégations

Dans les documents...

- Inscrire le principe de parité dans les règlements généraux ou dans les différents plans d'action;
- Adopter des règles d'éthique pour faire face aux comportements sexistes ou qui nuisent à la participation citoyenne;
- Développer un argumentaire proche des valeurs des femmes.

Pour augmenter le nombre et la participation des femmes...

- Créer un comité condition féminine à l'intérieur de votre organisation;
- Susciter les candidatures féminines au conseil d'administration;
- Intensifier la sollicitation auprès des femmes proches de l'organisation;
- Déléguer deux personnes candidates aux postes de délégation afin de permettre l'application du principe de parité;
- Faire appel aux femmes dans votre organisation afin qu'elles investissent leur réseau de contacts pour dénicher d'éventuelles candidates;
- Appliquer le principe d'alternance homme-femme pour assumer les postes de présidence et de vice-présidence;
- Attribuer les dossiers en fonction des préférences et forces de chacune et de chacun plutôt qu'en fonction des dossiers dits féminins;
- Favoriser la participation citoyenne de toutes et de tous;
- Créer des conditions favorables à la participation des femmes et des hommes: s'assurer qu'il y ait des structures d'accueil pour les enfants durant les rencontres; payer les déplacements et le temps dédiés aux rencontres bénévoles, adapter les horaires de rencontres en fonction des disponibilités de chacune et de chacun.

Dans les services offerts à la population

- Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS);
- Élaborer des outils pour compiler des statistiques sexuées afin de bonifier les programmes et services offerts;
- Planifier et analyser le budget en fonction de l'accessibilité à toutes et à tous.

Dans la régie interne

- Offrir des emplois qui s'adressent aux femmes et aux hommes;
- Définir des critères d'embauche sans discrimination;
- Adopter des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille-études;
- Développer et encourager la mise en place de structures d'accueil pour les enfants.

Des outils concrets

La rédaction épïcène : l'utilisation d'un langage inclusif

❑ Les textes de l'organisation traduisent-ils la diversité des personnes qui en font partie ?

« Un texte épïcène est un texte qui met en évidence de façon équitable la présence des femmes et des hommes ».⁴ Écrire épïcène, ce n'est pas féminiser un texte. Il ne s'agit pas systématiquement d'ajouter la forme féminine à la forme masculine.

La **formulation neutre** permet l'utilisation de **noms, d'adjectifs, de structures syntaxiques** qui désignent aussi bien les hommes que les femmes.

Principes généraux	Exemples, précisions
Nommer les deux genres.	Mesdames et Messieurs, c'est un privilège de vous accueillir.
Donner la préséance aux femmes.	Nommer les femmes en premier.
Éviter les formes tronquées.	Les étudiant-e-s, les administrateurs-trices.
Adapter la rédaction épïcène au type de texte.	Dans un examen, on pourrait alterner les genres, mais dans une offre d'emploi, on nommera partout les deux.
Viser la concision et la lisibilité.	Écrire la population lanaudoise au lieu de les femmes et les hommes vivant dans la région de Lanaudière.
Varier les procédés.	Ne pas utiliser que des doublets ou que des collectifs dans un texte.
Repenser le texte.	Au lieu d'une chasse à l'homme, parler d'une poursuite. ⁵



⁴ Guide de rédaction épïcène, Office de la langue française, 2006, p.17.

⁵ Guide de rédaction épïcène, Condition féminine Canada, <http://osez-dare.aadnc-aandc.gc.ca/tr/guide-fra.asp>.

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

- ☐ Les services sont-ils accessibles également aux hommes et aux femmes ? Aux jeunes filles et aux jeunes garçons ? Aux femmes âgées et aux hommes âgés ?
- ☐ Les politiques desservent-elles également les intérêts de chacune et de chacun ?
- ☐ Quel pourcentage de femmes et d'hommes utilise nos services ?
- ☐ Existe-t-il des données sur la population selon : le sexe, l'âge, le statut familial, les niveaux de revenus ?
- ☐ Le budget est-il attribué équitablement ?

L'ADS est un processus d'analyse qui favorise 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 ⁶. Elle discerne de façon préventive les effets distincts que pourra avoir la réalisation d'un projet, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

L'ADS s'effectue au cours des différentes étapes d'un projet (élaboration, mise en œuvre, évaluation et suivi). Elle s'opère sur la base des besoins et des réalités de chacun (biologiques, économiques, sociales, culturels). « Utiliser l'ADS équivaut à se servir de nouvelles lunettes d'approche afin de lire la réalité avec davantage de précision et de fidélité. » ⁷

À la lumière de l'ADS, plusieurs actions peuvent être revisitées pour être adaptées à toutes et tous...

- L'accessibilité des loisirs, des services;
- La politique de conciliation travail-famille-études;
- La politique familiale;
- La sécurité publique;
- L'accessibilité et la présence de lieux et d'espaces pour favoriser les rapports intergénérationnels, la vie communautaire, l'engagement social.

Favoriser la conciliation travail-famille-études et l'engagement social

- ☐ Existe-t-il des mesures au sein de notre organisation qui facilite la conciliation famille-travail-études ?
- ☐ Connaît-on les ressources disponibles en matière de conciliation ?



Plusieurs ressources à l'intention des organismes publics, des entreprises et des municipalités existent et offrent de l'accompagnement. Informez-vous!

De plus, la CRÉ Lanaudière a créé un outil d'accompagnement pour inciter les municipalités à devenir des leaders en matière de conciliation famille-travail-études dans leur milieu: <http://www.cfte-lanaudiere.ca/collectivite.asp>.

⁶ « Guide de synthèse, L'analyse différenciée selon les sexes, dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales, » Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

⁷ « Pour vos instances décisionnelles, pensez à elles!, Trousse d'outils à l'intention des organisations socio-économiques et communautaires », Table de concertation du mouvement des femmes du Centre du Québec, 2006.

Conditions de réussite

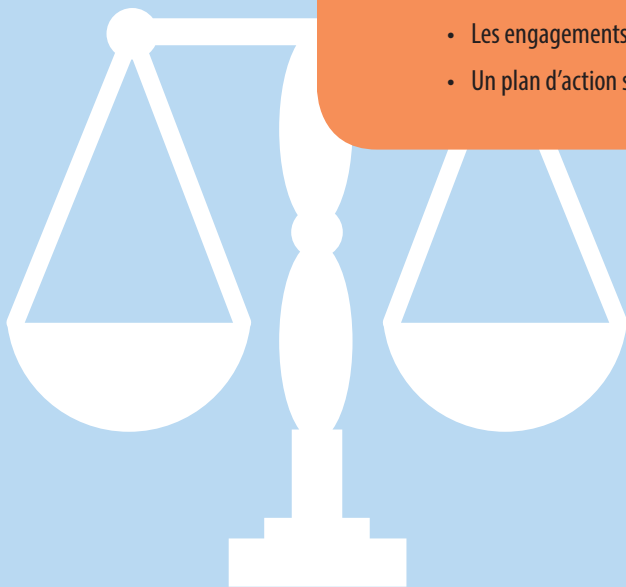
Les étapes en bref...

- Avoir une ouverture sur l'équité;
- Démontrer une volonté d'agir;
- Adopter la déclaration d'engagement et retourner une copie à la TCGFL;
- Former un comité porteur ou nommer une personne porteuse responsable de la rédaction de la politique, de sa mise en œuvre et de son évaluation (le comité pourrait être formé de la personne porteuse, d'unE membre du personnel, d'une déléguée du Centre de femmes de la région, etc.);
- Rédiger et adopter la politique;
- Rédiger et adopter le plan d'action;
- Mettre des mécanismes en place pour faire le suivi de la politique et de son plan d'action (comité de suivi, budget);
- Faire un plan de communication.

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

Elle comprend...

- Les principes et les valeurs sur lesquelles elle repose;
- L'état de la situation concernant l'égalité;
- Un portrait sexué de la gouvernance, de la population, de la régie interne;
- Les objectifs poursuivis;
- Les modalités d'adoption du plan d'action;
- Les mesures de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation;
- Les engagements de l'instance décisionnelle;
- Un plan d'action sur deux ans avec un échéancier et des indicateurs.



EXEMPLE DE CANEVAS D'UNE POLITIQUE DE PARITÉ



Tous les documents de référence sont disponibles sur le site web de la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, www.femmeslanaudiere.org.

1. L'introduction

1.1 Énoncer les fondements de la politique d'égalité et de parité.

Pourquoi votre instance veut-elle se doter d'une politique d'égalité et de parité ? Sur quelles valeurs repose la politique ?

1.2 Un principe fondateur

Nous, municipalité de _____, nom de l'organisation _____, affirmons que l'égalité femme/homme est un fondement de notre vision du développement.

1.3 Des valeurs

Description et définitions des valeurs de notre organisation, municipalité.

Justice sociale - Démocratie - Diversité - Respect - Participation citoyenne

2. Le contexte d'intervention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1 Une volonté gouvernementale

En 2008, l'adoption de l'amendement apporté au préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne* consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur phare de la société québécoise.

En 2006, le gouvernement du Québec a lancé une nouvelle politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Par la mise en œuvre de son plan d'action 2011-2015, cette politique confirme l'importance de mettre à contribution les partenaires régionaux et locaux tant dans la promotion que dans la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes.⁸

2.2 Une volonté régionale

- Le contexte régional dans lequel la politique a été rédigée.
- La CRÉ a-t-elle fait sa politique ? la MRC ?
- Reconnaissance du travail de la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière et des groupes de femmes du territoire couvert.

⁸ Inspiré de « Pour une gouvernance équitable, Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes », Récif02, Table de concertation du Saguenay-Lac-Saint-Jean, 2011.

2.3 Une volonté de la municipalité de _____, nom de l'organisation _____.

Inscrire les énoncés, politiques, engagements que votre instance a déjà adoptés et qui favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes.

- Charte des valeurs ?
- Politique familiale ?
- Politique de conciliation travail-famille-études ?
- Entente, reconnaissance du Centre de femmes comme partenaire essentiel ?

3. Le portrait

3.1 La place qu'occupent les femmes et les hommes : sur les comités de travail, à la direction et sur les autres instances décisionnelles.

- La proportion de femmes et d'hommes (parité) ?
- Les actions déjà entreprises par votre municipalité, instance décisionnelle, pour améliorer la parité et l'égalité.
- Les mesures de parité lors des délégations, représentations ?

3.2 Portrait socioéconomique du territoire couvert (données sexuées)



Sources disponibles :

- Agence de la santé et des services sociaux de Lanaudière (ASSSL)
- Municipalité régionale de comté (MRC)
- Conférence régionale des éluEs Lanaudière (CRÉL)
- Conseil du statut de la femme

3.3 Données sexuées sur l'utilisation des services, sur les postes de travail

- Statistiques sexuées ?

4. Les objectifs de la politique de parité

4.1 Objectif général

Exemples :

- Atteindre une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes.
- Instaurer une culture de l'égalité dans tous les champs de compétence de la municipalité et parmi la population.

4.2 Objectifs spécifiques (les mêmes que dans le plan d'action)

Au sein de la Gouvernance

1. Augmenter le nombre et la participation des femmes au sein des instances décisionnelles et consultatives.
2. Soutenir les élues pour qu'elles soient à l'aise dans leurs nouvelles fonctions.
3. Favoriser la participation citoyenne de toutes et de tous.

Dans les services offerts

4. Améliorer l'accessibilité aux services et aux activités en tenant compte des différences entre les femmes et les hommes.

Dans la régie interne

5. Adopter des mesures d'équité dans l'équipe de travail.
6. Avoir une communication qui démontre notre engagement envers la parité.

5. L'adoption du plan d'action

En adoptant cette politique, la municipalité de _____, l'organisation _____, s'engage à adopter un plan d'action et à mettre des moyens en œuvre pour assurer sa vitalité.

6. Les mesures de mise en œuvre de la politique

- Personne, comité responsable du suivi ?
- Budget ?
- Évaluation, date ?
- Échéancier ?

7. L'engagement

Nous, _____ (conseil municipal, organisme)

Souhaitons contribuer au développement de la région de Lanaudière dans un contexte égalitaire tant pour les femmes que pour les hommes;

Proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation;

Adoptons un plan d'action pour mettre en œuvre la présente politique de parité.

Adopté le _____ (date)

Signature _____

EXEMPLE DE PLAN D'ACTION :

Nom de l'organisation : _____

N'hésitez pas à adapter, changer, modifier, mettre ce plan d'action à l'image de votre organisation.

N'oubliez pas de mettre une colonne échéancier!

Objectif général (but) : Atteindre une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes.

Au sein de la gouvernance

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs
1. Augmenter le nombre et la participation des femmes au sein des instances décisionnelles et consultatives.	Déléguer des femmes sur les différents comités et dans les représentations. (Ex : à la CRÉ, au CLD, à la fédération des caisses). Adopter le principe d'alternance homme-femme pour les postes de présidence et de co-présidence, de <i>pro-maire</i> , etc.). Solliciter de nouveaux réseaux et interpeler des futures candidates en vue de préparer la relève.	Plus de femmes élues aux prochaines élections. Plus de femmes à la CRÉ, au CLD, etc. Présence des femmes dans les postes de <i>leadership</i> . De nouvelles candidatures féminines.
2. Soutenir les élues pour qu'elles soient à l'aise dans leurs nouvelles fonctions.	Attribuer des dossiers en fonction des forces et préférences de chacune. Adopter des règles d'éthique pour faire face aux comportements sexistes. Faire des séances d'informations et de formation sur les rôles, mandats et le fonctionnement des différents comités. Soutenir financièrement le Réseau des femmes élues de Lanaudière.	Nombre de dossiers attribués. Les comportements sexistes ne sont pas tolérés. Une séance par année.
3. Favoriser la participation citoyenne de toutes et de tous.	S'assurer qu'il y ait des structures d'accueil pour les enfants durant les rencontres. Payer les déplacements et le temps dédié aux rencontres (dédommagement). Adapter les horaires de rencontre.	Une meilleure participation citoyenne.

Dans les services offerts à la population

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs
4. Améliorer l'accessibilité aux services et aux activités en tenant compte des différences entre les femme et les hommes.	Élaborer des outils statistiques sexués pour mieux connaître les personnes qui utilisent les services et les activités. Revoir et planifier le budget de l'organisation en ayant comme préoccupation l'accessibilité de toutes et de tous aux activités. Bonifier les services et les programmes pour mieux les adapter aux besoins des femmes.	Meilleure connaissance de la population et du territoire. Adaptation de certaines activités. Nouvelles activités.

Dans la régie interne

Objectifs spécifiques	Moyens	Indicateurs
5. Adopter des mesures d'équité dans l'équipe de travail.	Offrir des emplois qui s'adressent aux femmes et aux hommes. Adopter des mesures de conciliation travail-famille-études.	Une meilleure répartition homme-femme dans le personnel. Horaires souples, congés pour obligations familiales, etc.
6. Avoir une communication qui démontre notre engagement envers la parité.	Adapter nos communications à la rédaction épiciène. Diffuser la nouvelle politique de parité et l'engagement de l'organisation envers une meilleure représentation homme-femme. Célébrer le 8 mars, <i>Journée internationale de la femme</i> et en profiter pour faire le bilan de la politique de parité.	Liste des textes adaptés. Présence dans les médias, distribution du document.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Copie détachable à retourner à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière
144, rue St-Joseph, bureau 200, Joliette (Québec) J6E 5C4

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

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. Elle pose comme exigence des conditions sociales, économiques, culturelles égales pour les deux sexes.

Pour suivre l'esprit de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* du gouvernement du Québec, les conseils municipaux et les instances décisionnelles de la région ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Nous, _____ (conseil municipal, organisme)

Souhaitons contribuer au développement de la région de Lanaudière dans un contexte égalitaire tant pour les femmes que pour les hommes;

Proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation;

Par conséquent, nous nous engageons à :

- ☐ Avoir une ouverture sur l'équité;
- ☐ Démontrer une volonté d'agir;
- ☐ Former un comité porteur ou nommer une personne porteuse responsable;
- ☐ Rédiger et adopter une politique de parité au sein de notre organisation d'ici _____ (date);
- ☐ Rédiger, adopter et mettre en œuvre un plan d'action;
- ☐ Mettre des mécanismes en place pour faire le suivi de la politique et de son plan d'action;
- ☐ Faire connaître notre engagement.

_____ (mairesse, maire) le _____ (date)

_____ (présidente, président), le _____ (date)

En foi de notre engagement, **nous retournons une copie de la présente déclaration à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière qui la publiera sur son site web.**

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

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

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. Elle pose comme exigence des conditions sociales, économiques, culturelles égales pour les deux sexes.

Pour suivre l'esprit de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* du gouvernement du Québec, les conseils municipaux et les instances décisionnelles de la région ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Nous, _____ (conseil municipal, organisme)

Souhaitons contribuer au développement de la région de Lanaudière dans un contexte égalitaire tant pour les femmes que pour les hommes;

Proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation;

Par conséquent, nous nous engageons à :

- ☐ Avoir une ouverture sur l'équité;
- ☐ Démontrer une volonté d'agir;
- ☐ Former un comité porteur ou nommer une personne porteuse responsable;
- ☐ Rédiger et adopter une politique de parité au sein de notre organisation d'ici _____ (date);
- ☐ Rédiger, adopter et mettre en œuvre un plan d'action;
- ☐ Mettre des mécanismes en place pour faire le suivi de la politique et de son plan d'action;
- ☐ Faire connaître notre engagement.

_____ (mairesse, maire) le _____ (date)

_____ (présidente, président), le _____ (date)

En foi de notre engagement, **nous retournons une copie de la présente déclaration à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière qui la publiera sur son site web.**



Table de concertation
des **groupes** de **femmes**
de **Lanaudière**

144, rue St-Joseph, bureau 200
Joliette (Québec) J6E 5C4
Téléphone : 450 752-0049
Télécopieur : 450 760-3586

www.femmeslanaudiere.org