



SEPTEMBRE 2015

Des mesures de parité gagnantes

L'adoption d'une politique concrétise l'engagement des instances décisionnelles à préserver les acquis des femmes et fait appel à une vision globale et inclusive du développement. Afin de cheminer vers la parité, après s'être engagéE à adopter une politique de parité et l'avoir réalisée, un plan d'action dans lequel des objectifs de parité clairs et atteignables sont essentiels. On y retrouve aussi, les moyens, les résultats attendus, les indicateurs mesurables, les ressources financières, un échéancier et les responsabilités des personnes concernées.

Nous présentons quelques exemples d'actions pouvant être mises de l'avant :

Pour augmenter le nombre et la participation des femmes

- solliciter des candidatures féminines proches de l'organisation;
- faire appel aux femmes dans votre organisation afin qu'elles investissent leur réseau de contacts;
- appliquer le principe d'alternance homme-femme pour assumer les postes de présidence et de vice-présidence;
- attribuer des dossiers en fonction des préférences et forces de chacunE, plutôt qu'en fonction des dossiers dits féminins;
- offrir des conditions favorables à la participation des femmes : payer les déplacements des rencontres, adapter les horaires de rencontres en fonction des disponibilités de chacunE, accueillir les enfants durant les rencontres.

Pour offrir des services adéquats à la population

- recueillir des données ventilées selon le sexe de la population desservie, permettant de rendre compte des réalités différentes des femmes et des hommes;
- intégrer une analyse différenciée selon les sexes dans l'évaluation et la planification de l'offre de service en place;
- rédiger les communications en utilisant l'emploi de mots qui désignent aussi bien les femmes que les hommes.

Pour optimiser la régie interne

- offrir des emplois qui s'adressent aux femmes et aux hommes;
- définir des critères d'embauche sans discrimination;
- appliquer la loi sur l'équité salariale;
- adopter des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille-études;
- mettre en place des horaires flexibles ou variables.

Chaque geste compte quand il s'agit d'atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'important est de s'assurer que l'application des mesures et la réalisation des actions puissent définir l'organisation que nous voulons et dans laquelle il fait bon vivre. Nous vous invitons à poursuivre ce défi d'une région plus égalitaire.

Francine Rivest
Coordonnatrice

Sources :

Guide « La parité, j'y gagne! », 2014, Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière

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



Fondée en 1991, la Table de concertation des groupes de femmes de



Lanaudière (TCGFL) est un regroupement régional de défense collective des droits. Elle favorise la participation active du mouvement des femmes de Lanaudière au développement socio-économique de leur région, en vue d'améliorer les conditions de vie et de santé des femmes et ce, dans une perspective d'égalité entre les sexes.

Prochain sujet

Octobre 2015

Comment l'analyse différenciée selon les sexes peut contribuer à améliorer le développement de votre organisation?

Copyright © 2015 Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, Tous droits réservés.

[Me désinscrire](#) [Mettre à jour mes préférences](#)

The MailChimp logo is displayed in a white, cursive font within a grey rectangular box.