

CADRE DE RÉFÉRENCE POUR UNE POLITIQUE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE CONDITION FÉMININE

(Centres locaux de développement, Conseil régional de concertation et de développement)

Ce cadre de référence est un outil de travail destiné à soutenir la rédaction d'une politique d'équité femmes-hommes au sein des centres locaux ou du conseil régional de développement.

Une politique d'équité en matière de condition féminine dans un Centre local de développement ou un Conseil régional de développement touche généralement deux **domaines** :

- **L'équité de représentation**, c'est-à-dire la représentation équitable des femmes dans les structures décisionnelles du C.L.D. ou du C.R.C.D.
- **L'équité en emploi**, c'est-à-dire la participation équitable des femmes au marché du travail dans les projets et entreprises rejoints par les activités du C.L.D. et du C.R.C.D.

Le présent cadre a été construit sur la base de plusieurs politiques d'équité dont il énumère :

- Les objectifs visés;
- Les principes sur lesquels elles s'appuient;
- Les mesures pour réaliser l'équité de représentation et l'équité en emploi;
- Les outils utilisés pour mettre ces mesures en pratique.

Le cadre mentionne également

- Des éléments de contexte organisationnel reliés à une politique d'équité;
- Des stratégies pour arriver à son adoption par le conseil d'administration ;
- Des conditions de succès d'une telle politique.



Des **objectifs** pour une politique d'équité :

(des buts concrets, visés dans l'action, dont on va pouvoir évaluer le degré de réalisation)

- Accroître le niveau de revenu et améliorer la situation économique des femmes
- Favoriser et soutenir l'atteinte de l'autonomie économique par les femmes
- Favoriser l'élimination de la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail
- Accroître la participation des femmes à la prise de décision dans les domaines économique, social et environnemental
- Rendre impartiales les politiques et les pratiques de gestion
- Augmenter la représentation des femmes dans les entreprises

- Revaloriser le travail traditionnellement et majoritairement exécuté par les femmes : meilleure qualité de vie, conditions de travail justes et impartiales

Des **principes** sur lesquels s'appuient les politiques d'équité :

(des « parce que c'est important de... », sur le plan politique, éthique, philosophique)

- Respecter ou améliorer l'égalité femmes-hommes dans le développement de la région ou de la MRC
- Tenir compte de l'apport et de la participation des femmes au développement de la région
- Accomplir la mission du CLD dans le respect des droits et libertés de la personne
- Traiter tous les individus équitablement
- Encourager la pleine participation des femmes à l'ensemble des activités du CLD
- Viser un développement global et intégré
- Tirer profit du talent et du potentiel de touTEs

Des **mesures** qui visent l'équité de **représentation** :

(elles touchent à la structure des organismes)

- Réserver un siège femmes au conseil d'administration
- Améliorer le taux de représentation des femmes aux structures du C.L.D. en demandant aux secteurs représentés au c.a. d'inclure au moins 30% de femmes dans leur délégation
- Faire connaître sa politique d'équité de représentation en la diffusant
- Mettre au point et adopter des mesures incitatives de participation à l'intention des femmes
- Mettre au point et adopter des stratégies de recrutement et d'intégration des femmes dans la structure organisationnelle)
- Que les commissions permanentes du CRD soient composées à part égale d'hommes et de femmes ayant tous et toutes la compétence nécessaire pour y siéger
- Que chaque table ou commission soit co-présidée par un homme et une femme - ou présidée en alternance par un homme et par une femme
- Assurer la représentation des femmes au conseil exécutif
- Assurer une bonne représentativité des femmes sur les comités d'approbation des projets

... et des **outils** pour appliquer ces mesures :

- Conditions facilitant la participation à la structure décisionnelle : formations adaptées, horaires facilitant la participation des parents, remboursements de frais de garde
- Des dispositions dans les règlements généraux ou dans les documents constitutifs des comités et commissions
- Modalités de désignation des personnes par les municipalités ou les MRC : présentation des candidatures faisant état de l'expérience et des connaissances des personnes pour siéger à telle table ou commission sectorielle

Des **mesures** qui visent l'équité en emploi :
(elles touchent au fonctionnement de l'organisme)

- Mesures qui concernent les projets soumis au CLD
- Mesures qui s'adressent aux promoteurs -- concernant l'embauche, la formation, les salaires et la discrimination en général dans leur entreprise

... et des **outils** pour appliquer ces mesures :

- Grilles d'analyse des projets : voir CRD Estrie
- Critères de priorisation des projets qui incluent l'égalité des chances femmes-hommes, l'équité en emploi
- Formulaire d'engagement des promoteurs envers la politique d'équité
- Guide de mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité mis à la disposition des promoteurs (document de Québec)
- Outil de gestion du C.L.D. incorporant la cueillette de données sexuées dans tous ses domaines d'intervention et d'analyse
- Grilles d'auto-évaluation de l'équité dans l'entreprise (Voir document de l'Estrie)
- Grilles d'évaluation de la conformité de l'entreprise à son engagement (annexe)
- Vérification des annonces d'emploi et des formulaires de demande d'emploi éliminant la discrimination et faisant état de la politique d'équité
- Suggestion pour la constitution de jurys de sélection non-discriminatoires
- Programme d'insertion des femmes dans les équipes de travail mixtes
- Statistiques du CLD sur l'impact de ses interventions financières sur l'emploi des femmes

Des éléments de **contexte** reliés à une politique d'équité :

- Un comité aviseur femmes
- Une commission sectorielle ou une table femmes
- Des principes d'équité et des données sexuées dans la planification régionale
- Des données sexuées sur la participation des femmes aux instances décisionnelles et consultatives
- Une entente spécifique femmes
- Un plan d'action régional en condition féminine
- Une personne salariée au CLD ou au CRD mandatée pour faciliter l'application de la politique d'équité au niveau des projets et promoteurs
- Une banque de candidates

Des **stratégies** pour arriver à faire adopter une politique d'équité :

- Obtenir l'adhésion du conseil d'administration aux principes qui soutiennent la politique (volonté d'agir, condition de succès)
- Faire bénéficier les membres du conseil d'administration d'une formation sur l'équité
- Faire reconnaître par les membres du c.a. qu'il existe un problème d'équité à l'endroit des femmes (dans ses implications concrètes), que ce problème concerne 51% de la population et qu'un problème de cette ampleur mérite (exige...) des correctifs immédiats et à long terme.

Des **conditions de succès** d'une politique d'équité :

- La volonté d'agir
- L'adhésion et la responsabilité des gestionnaires
- La délégation de la responsabilité de la politique aux instances décisionnelles
- L'information du personnel et son adhésion aux principes
- De la formation et de l'outillage à tous les niveaux de responsabilité et d'exécution