

# LA PARITÉ

Faisons le tour  
de la question!

Outil d'information sur la parité  
dans les espaces décisionnels



**OXFAM**  
Québec

**DÉCIDER**  
**S'EXPRIMER**  
**MILITER**  
**INNOVER**  
**S'ENGAGER**  
**INFLUENCER**

Rédaction : Antonella De Troia, Marie Brodeur-Gélinas  
Comité de lecture : Antonella De Troia, Geneviève-Gaël Vanasse  
Révision : Marie-Rose Basque, réviseure agréée  
Design graphique : Marlène-b.com

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION : PARITÉ ET LUTTE À LA PAUVRETÉ</b>	<b>5</b>
1. Quelques observations et réponses concernant les préjugés sur la parité	7
2. Comment expliquer que les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les espaces décisionnels?	10
3. La parité, ou la non-parité, en quelques chiffres	13
4. Les conséquences positives d'une plus grande participation des femmes à la vie politique	19
5. Des moyens pour atteindre la parité	23
6. Des assises juridiques	26
7. Des organismes qui se consacrent à la parité	31
8. L'approche du leadership transformateur d'Oxfam pour les droits des femmes	32
<b>EN GUISE DE CONCLUSION À TOUTES CES QUESTIONS</b>	<b>35</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>36</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>40</b>

# PRÉAMBULE

Afin d'assurer la compréhension des termes utilisés, voici quelques définitions importantes :

*Chaque concept précédé d'un astérisque est défini dans le glossaire en fin de document.*

## Parité

Le concept de \*parité sous-entend habituellement une binarité, soit deux réalités. Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit d'une *égalité de représentation entre les femmes et les hommes* sous la forme d'une \*zone paritaire dans les \*lieux décisionnels. Or, il est important de souligner d'emblée que la diversité humaine implique plus de deux réalités de \*genres, plus que seulement les femmes et les hommes \*cisgenres. Une représentation véritablement équitable des genres dans les lieux de pouvoir suppose de tenir compte de la présence dans nos sociétés des personnes \*intersexes, \*non-binaires, \*asexuées, \*queer, \*de deux esprits ainsi que des réalités vécues par les personnes \*trans, notamment.

La documentation disponible, en particulier les statistiques, ne permet pas toujours d'illustrer les enjeux de représentation des genres en tenant compte de cette diversité, pas plus d'ailleurs qu'elle ne permet de tenir compte de l'\*intersectionnalité des oppressions, c'est-à-dire des \*discriminations systémiques (le racisme ainsi que les oppressions liées aux conditions socioéconomiques, à l'orientation sexuelle, aux situations de handicap, à l'âge, etc.). **Par contre, ce n'est pas parce que les données ne sont pas disponibles que des mesures ne doivent pas être impérativement prises en tout temps pour atteindre une égalité de représentation de toute la diversité humaine. Ceci est incontournable afin de mettre fin à toutes les oppressions.**

Le terme « parité » est utilisé dans ce document dans une perspective de représentation équitable de toute la diversité des genres.

## Femmes

Dans le texte original de ce document, le terme « femmes » renvoie aux femmes cisgenres, aux personnes s'identifiant comme femmes, aux personnes socialisées comme femmes et aux personnes perçues ou considérées comme femmes.

La plupart des statistiques disponibles ainsi que diverses sources ne tiennent toutefois pas compte de cette diversité. Lorsque le texte renvoie à ces sources externes, le terme « femmes » fait référence aux femmes cisgenres uniquement, bien indépendamment de la volonté d'Oxfam-Québec.

## Égalité des genres

Au cœur de la notion de \*justice de genre se trouve la notion d'égalité des genres, que nous définissons comme suit : **situation dans laquelle les personnes de tous les genres jouissent du même statut et de conditions, de responsabilités et de possibilités égales, afin de disposer pleinement de leurs droits de la personne et de leur potentiel. Elle suppose que toutes les personnes participent au processus de développement et bénéficient de ses résultats de manière égale, quel que soit le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Elle inclut l'égalité dans les rapports sociaux, l'accès égal aux ressources ainsi qu'un contrôle égal de ces ressources<sup>1</sup>.**

Puisque la situation actuelle comporte un grand nombre d'inégalités systémiques liées au genre, **plusieurs mesures d'\*équité sont nécessaires afin de tendre vers une véritable égalité des genres. La parité constitue une de ces mesures.**

**CE DOCUMENT VISE À MIEUX COMPRENDRE LE CONCEPT DE PARITÉ, LE CONTEXTE DANS LEQUEL IL S'INSCRIT ET LES MOYENS D'Y PARVENIR.**

1 Adaptation de la définition d'égalité entre les femmes et les hommes [https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00\\_politique\\_justice\\_femmes\\_hommes\\_20100930.pdf](https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00_politique_justice_femmes_hommes_20100930.pdf)



## INTRODUCTION : PARITÉ ET LUTTE À LA PAUVRETÉ

Pour construire un monde juste et sans pauvreté, il est indispensable d'agir sur les rapports de pouvoir qu'on retrouve dans les espaces décisionnels, ces lieux où se prennent les décisions qui ont un impact sur la vie de toutes et de tous.

Or, sur le terrain, dans la vie de tous les jours, **les femmes sont les plus touchées par la pauvreté**. Elles ont moins de ressources, de pouvoir et d'influence. Elles sont confrontées à des discriminations et des injustices. Elles subissent des violences et ne sont pas traitées à l'égal des hommes au sein de leur famille, au travail et dans la société en général. Elles ont moins de possibilités de répondre à leurs besoins, de s'épanouir comme personnes dans les différentes sphères de leur vie, encore moins d'occuper des fonctions de premier plan.

Il est nécessaire de transformer les rapports de pouvoir dans tous les espaces décisionnels afin de mieux faire respecter les droits fondamentaux des femmes. En effet, la prise de responsabilités par les femmes, leur action collective et, de là, une égalité de droits sont des conditions sine qua non pour réduire la pauvreté<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/justice-de-genre-et-droits-des-femmes>

# Oxfam et les droits des femmes

## Inscrire les droits des femmes au cœur de tout ce que nous faisons

Dans toutes les activités que nous menons, qu'il s'agisse d'interventions d'urgence, de projets à long terme avec les populations locales ou de campagnes pour un changement durable, nous combattons les inégalités et les discriminations ancestrales qui plongent les femmes dans la pauvreté et les y maintiennent. Nous travaillons en étroite collaboration avec les organisations de défense des droits des femmes afin de réduire efficacement les inégalités entre les femmes et les hommes.

## Renforcer l'accès des femmes aux ressources

Nous soutenons les femmes dans leur lutte pour l'égalité d'accès à l'emploi et l'égalité salariale avec les hommes afin qu'elles aient autant de chances qu'eux de s'extraire de la pauvreté.

## Faire entendre la voix des femmes

Nous renforçons les capacités des femmes à prendre part aux processus de décision à tous les niveaux et nous promovons le leadership et la participation des femmes.

## Éliminer les violences faites aux femmes et aux filles

Dans plus de 40 pays, nous collaborons avec des organisations partenaires pour mettre fin aux violences faites aux femmes en faisant évoluer la loi et en battant en brèche les pratiques culturellement acceptées qui mettent à mal le respect des droits des femmes.

## Viser l'égalité des genres dans les interventions d'urgence

Dans tout notre travail humanitaire, nous adaptons nos activités aux besoins différents des femmes et des hommes de façon à promouvoir l'égalité des genres.

Nous avons vu la différence que peuvent faire l'égalité d'accès à l'emploi, aux services de santé et d'éducation et au pouvoir de décision ainsi que le fait de vivre à l'abri de la violence. Nous avons constaté une différence lorsque les femmes et les filles peuvent faire leurs choix et exercer leur droit collectif d'expression et lorsque leurs besoins et leurs intérêts sont pris en compte par les institutions.

**La justice de genre n'est pas seulement une question de droit. C'est aussi un moyen essentiel de construire des sociétés plus justes et de vaincre la pauvreté. Et chacune et chacun de nous a un rôle à jouer pour y parvenir<sup>3</sup>.**

**La parité dans les espaces décisionnels** représente donc un enjeu de taille dans une perspective d'égalité des genres et de lutte à la pauvreté. C'est pour cette raison qu'Oxfam-Québec y accorde une grande importance. La campagne **C'EST POUR ELLES AUSSI! (CPEA)** fait partie des actions menées par Oxfam-Québec sur ce thème. Elle permet **aux jeunes de 18 à 30 ans d'agir en faveur de la parité!**

<sup>3</sup> <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/justice-de-genre-et-droits-des-femmes>



Le concept de parité est de plus en plus reconnu, mais plusieurs groupes et personnes expriment encore des réticences face à cette idée. Comment tenir compte de ces réactions, les comprendre et en connaître les contrepoids, dans l'optique de susciter une discussion constructive?

## 1. QUELQUES OBSERVATIONS ET RÉPONSES CONCERNANT LES PRÉJUGÉS SUR LA PARITÉ

### Quelques observations

Beaucoup de gens se sentent visés, ou sentent que l'on vise des individus, lorsqu'on dénonce des injustices et qu'on propose d'agir pour lutter contre ces dernières. Cela est tout à fait compréhensible, car nous vivons dans une société qui ramène tout à l'individu. Pourtant, soulever la question des inégalités des genres ne vise pas des individus, mais bien des injustices systémiques.

**En d'autres mots** : agir pour la parité ne signifie pas agir *contre* des personnes, mais bien *pour* transformer des **systèmes** injustes à l'aide de **mesures d'équité**. L'injustice est systémique. L'action doit l'être aussi! L'action visera à changer les rouages injustes du système, et **la parité est justement une de ces mesures de transformation des systèmes**. Nous verrons des moyens qui peuvent être pris pour parvenir à la parité dans la section « Des moyens pour atteindre la parité ».

Cette crainte de viser des individus s'accompagne parfois d'une crainte de faire perdre des droits à certaines personnes. Pourtant, **il s'agit ici de mettre fin à des injustices, pas d'en créer de nouvelles. Respecter les droits d'une personne n'enlève pas de droits à qui que ce soit**. Nous verrons, dans la section « Les conséquences positives d'une plus grande participation des femmes à la vie politique », à quel point les impacts de la parité sont positifs pour l'ensemble de la société.

**En d'autres mots** : agir pour la parité est **bénéfique** pour tout le monde et pour toute la société. Personne n'y perd. **Toutes et tous y gagnent**.

Le sexisme n'est évidemment pas la seule injustice qui touche les personnes. Agir pour la parité nécessite **une approche intersectionnelle** : les diverses oppressions induites par les différents systèmes inégalitaires non seulement s'additionnent, mais s'amplifient au contact des unes avec les autres. **Ainsi, le sexisme s'exacerbe au contact du racisme et des discriminations liées aux conditions socioéconomiques, à l'orientation sexuelle, aux situations de handicap, à l'âge, et vice versa. Obtenir une parité qui ne tiendrait pas compte des autres oppressions revient à perpétuer les inégalités.** L'intersectionnalité des oppressions mériterait, à elle seule, un document aussi volumineux que celui-ci. Faisons-en une priorité à même la lutte aux inégalités des genres!

## Quelques objections

**« En quoi une meilleure représentativité des femmes dans les espaces décisionnels assurerait-elle une meilleure égalité dans la vraie vie des gens? »**

La première réponse générale à cette question serait **une affaire de justice**. Puisque les femmes constituent environ la moitié de la population, il est juste de viser à ce qu'elles composent environ la moitié des espaces décisionnels. De plus, **ces femmes servent ensuite de modèles pour les filles et les femmes qui suivront et qui se sentiront plus légitimées à participer à ces instances**. Finalement, le fait que les \* constructions sociales amènent les personnes de genres différents à concevoir les divers enjeux différemment nous invite à souhaiter que cette diversité se retrouve de manière représentative dans les lieux de pouvoir. Ces arguments réfèrent à la théorie de la *représentation descriptive, ou représentation-miroir*<sup>4</sup>.

Une autre théorie, la *représentation substantielle*, avance au contraire qu'une assemblée décisionnelle doit plutôt défendre les idées portées par divers groupes de la société, peu importe sa composition. La limite de la représentation-miroir est qu'aucune assemblée décisionnelle ne pourra rassembler des personnes représentant toute la diversité d'une société. Même les femmes ne forment pas un groupe homogène. Leurs intérêts sont variés selon, notamment, leurs privilèges et oppressions, d'où l'importance de tenir compte des enjeux de l'intersectionnalité.

C'est ici que la notion de *solidarité interpartisane* apporte un argument de poids à l'importance de la présence des femmes dans tous les partis représentés dans une assemblée politique. L'histoire regorge d'exemples où des femmes du parti au pouvoir peinaient à faire passer une loi liée aux droits des femmes à cause des réticences de leur formation, mais qui y sont parvenues avec l'appui de femmes des partis d'opposition. C'est ainsi que Monique Gagnon-Tremblay, ministre libérale déléguée à la Condition féminine en 1989, a témoigné du rôle nécessaire de sa vis-à-vis à l'opposition, Louise Harel du Parti québécois, pour mettre en place les conditions qui ont permis de voter la Loi sur le patrimoine familial, malgré les pressions négatives de certains membres du parti au pouvoir<sup>5</sup>.

~~50 / 50~~

**« Je suis contre les quotas ».**

Parité n'est pas synonyme de quotas. Les quotas sont un des moyens proposés pour atteindre la parité. Ils ne sont pas nécessairement imposés. Il s'agit d'une nouvelle règle d'un jeu qui en compte plusieurs. Si la pertinence des quotas peut être débattue, une discussion sur la parité ne devrait pas se limiter à remettre en question le concept des quotas. Il y a de nombreuses autres mesures possibles pour tendre vers la parité. Nous les présenterons dans la section « Des moyens pour atteindre la parité ».

4 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

5 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)



FIGHT  
SEXISM

## « L'accès aux postes décisionnels n'est-il pas une question de compétences? »

Si les compétences étaient véritablement à l'origine de la position des personnes en situation de pouvoir, alors les hommes blancs, cisgenres et hétérosexuels seraient plus compétents que les autres citoyennes et citoyens. Il n'en est évidemment rien! Ce que cette question sous-entend est donc éminemment problématique, mais le fait que bien des gens la posent s'explique justement par **la culture \*sexiste** dans laquelle nous baignons. La croyance populaire selon laquelle le mérite constitue le facteur principal de succès dans nos sociétés l'explique aussi, alors que les hommes privilégiés de la société bénéficient déjà d'un contexte sociohistorique qui les avantage — sinon ils ne se retrouveraient pas en aussi grand nombre en situation de pouvoir<sup>6</sup>! C'est pourquoi **toute discussion sur la parité et sur le sexisme systémique doit inclure des clés de compréhension sur les systèmes discriminatoires à l'origine des inégalités.**



Mesurons l'ampleur  
des défis relatifs à la parité  
en explorant les diverses sphères  
de la vie des femmes.

.....  
6 Navarro, Pascale. Femmes et pouvoir : les changements nécessaires. Leméac, 2015, page 35.

## 2. COMMENT EXPLIQUER QUE LES FEMMES SONT MOINS NOMBREUSES QUE LES HOMMES DANS LES ESPACES DÉCISIONNELS?

**Au rythme actuel des choses, le Forum économique mondial prévoit que la parité dans le monde sera atteinte dans les domaines de la politique, du travail (...) d'ici... 99,5 ans<sup>7</sup>!**

Regardons certains mécanismes sociaux à l'œuvre dans la vie des filles et des femmes qui les rendent moins présentes dans les lieux décisionnels.

Nous ferons un survol de ces mécanismes en considérant que les individus se développent en société, au contact de leur famille, de leurs milieux de vie (établissements d'enseignement, amitiés, loisirs) et de leurs lieux de travail. On appelle « \*constructions sociales » ces composantes que nous pensons souvent « naturelles », mais qui sont directement liées à des interactions vécues avec le monde extérieur. Dans le cas qui nous intéresse, nous parlons plus précisément de la socialisation de genre<sup>8</sup>.



## La socialisation des filles et des femmes

Dès l'enfance, puis durant la vie adulte, on observe que les filles et les femmes ont tendance à sous-estimer leurs talents dans certains domaines jugés masculins, comme les sports, les mathématiques et les sciences ainsi que leurs capacités pour accomplir des gestes liés au pouvoir, comme prendre la parole en public, demander une augmentation de salaire, gravir les échelons d'une entreprise ou se présenter en politique<sup>9</sup>.

D'où vient ce manque d'estime de soi dans certains domaines? La recherche montre l'impact des \*pratiques de différenciation que les adultes ont tendance à mettre en œuvre dès la gestation, puis dans la petite enfance, qui consiste à valoriser certains comportements genrés et de sous-encourager certains autres. Ainsi, des parents diront au bébé encore dans le ventre de sa mère — dont le sexe assigné depuis l'échographie est masculin — qu'il est déjà un vrai petit sportif, lorsqu'il bouge beaucoup; à l'opposé, les parents diront au bébé dont le sexe assigné à l'échographie est féminin qu'elle est une jolie petite princesse, lorsqu'elle bouge peu<sup>10</sup>. Ces pratiques se poursuivent à la maison, à la garderie, dans la littérature enfantine<sup>11</sup>, dans les médias, etc.

Ces pratiques de différenciation liée aux stéréotypes de genre se poursuivent à l'école. Lorsqu'on demande aux personnes qui enseignent dans les écoles québécoises si elles anticipent des différences entre les sexes selon les matières scolaires, 81 % des enseignants et 62 % des enseignantes sondés s'attendent à ce que les filles réussissent mieux en français, alors que plus du tiers des répondants des deux sexes s'attendent à une plus grande performance des garçons en mathématiques<sup>12</sup>.

7 <https://fr.weforum.org/press/2019/12/gggr2020-792af2de61/>

8 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

9 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf) et [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu\\_scolaire.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu_scolaire.pdf)

10 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu\\_scolaire.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu_scolaire.pdf)

11 <https://culturesgenre.wordpress.com/2013/05/28/de-linconvenient-detre-feministe-en-librairie-jeunesse/>

12 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu\\_scolaire.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu_scolaire.pdf)

Ces attentes se traduisent par des renforcements différents. « Partant de l'idée que les filles sont meilleures en lecture et les garçons meilleurs en mathématiques, les enseignants renforcent leurs encouragements ou leurs découragements en conséquence, ce qui conforte en retour les élèves dans l'idée que les branches mathématiques et techniques sont masculines et les branches littéraires féminines. D'où, à nouveau, une moindre estime de soi de l'élève pour les branches qui ne correspondent pas à son sexe et, plus tard, des choix professionnels stéréotypés. »

À la formation professionnelle offerte à l'enseignement secondaire, les filles se concentrent dans deux domaines d'études (dans celui de l'administration, du commerce et de l'informatique et dans celui de la santé), alors que les garçons se répartissent dans une plus grande variété de domaines<sup>13</sup>.

## Mais encore...

La culture sexiste dans laquelle nous baignons est souvent appelée « \*patriarcat ». Parmi ses composantes, notons les \*stéréotypes de genre.

Les stéréotypes de genre sont des clichés ou des idées préconçues en fonction desquels les individus sont divisés en catégories sexuelles particulières, définies généralement comme « femmes » et « hommes » et, à ces individus, sont culturellement et socialement assignés des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur genre. Les stéréotypes sont à la fois descriptifs, dans la mesure où les membres d'un groupe donné sont perçus comme dotés des mêmes attributs, indépendamment des différences individuelles, et normatifs, en ce qu'ils fixent les critères en considération desquels la société juge acceptable, ou non, un comportement. Le recours inconscient ou conscient aux stéréotypes est problématique pour tout le monde, car il cautionne les discriminations et les amplifie tout en piégeant les individus dans des cases de ce que l'on attend d'eux<sup>14</sup>.

Prenons des exemples liés au choix d'un métier. Un garçon qui souhaite devenir infirmier verra ses pairs et même les adultes qui l'entourent se moquer de lui et il renoncera peut-être à son rêve pour cette raison. En effet, les métiers du « care » sont perçus comme des métiers féminins. Une jeune fille qui souhaite devenir pompière vivra le même genre de situation, car l'entourage réagira inconsciemment en lui indiquant que ce n'est pas un métier pour elle, une fille. Toutes les sphères de la vie (réussite scolaire, loisirs, expressions de la personnalité et des émotions, santé physique et mentale...) sont touchées par les stéréotypes de genre et portent préjudice à l'épanouissement des personnes<sup>15</sup>.

Les stéréotypes de genre sont issus de \*constructions sociales et jouent évidemment un rôle prépondérant dans la résistance aux questions de parité. Ainsi, on observe que les **êtres humains acquièrent très tôt l'idée que les hommes sont faits pour dominer**. On a observé que les jeunes enfants, qu'ils soient garçons ou filles, qu'ils vivent au Liban, en France ou en Norvège, associent pouvoir et masculinité dès l'âge de 4 ans<sup>16</sup>.

13 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por\\_portrait\\_quebecoises.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por_portrait_quebecoises.pdf)

14 <https://rm.coe.int/168064379e>

15 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

16 [https://www.huffingtonpost.fr/entry/les-enfants-associent-le-pouvoir-a-la-masculinite-des-lage-de-4-ans\\_fr\\_5e173683c5b600960c61421d](https://www.huffingtonpost.fr/entry/les-enfants-associent-le-pouvoir-a-la-masculinite-des-lage-de-4-ans_fr_5e173683c5b600960c61421d)



## TÂCHES DOMESTIQUES

**90,5 %** des femmes

**79,1 %** des hommes

## Les responsabilités familiales

Encore aujourd'hui, au Québec, la question de l'articulation travail-famille se pose particulièrement pour les femmes parce qu'elles continuent à assumer davantage de responsabilités familiales que les hommes<sup>17</sup>. Ce constat est valable pour toute la société québécoise. **Malgré des avancées importantes, les femmes accomplissent, encore aujourd'hui, une plus large part des tâches domestiques.** En 2010, 90,5 % des femmes et 79,1 % des hommes ont déclaré participer aux activités domestiques. Les femmes ont indiqué y allouer, en moyenne, 3,7 heures quotidiennement, alors que les hommes ont déclaré y consacrer, en moyenne, 2,5 heures par jour. Lorsqu'un couple a des enfants de 4 ans et moins, la moyenne se situe à 5,4 heures pour les femmes et à 4,2 heures pour les hommes<sup>18</sup>. Les femmes sans enfant, mais qui souhaitent en avoir un jour, savent ce qui les attend et peuvent hésiter à se lancer en politique pour cette raison. Selon les paliers gouvernementaux et selon les pays, les enjeux diffèrent, mais le dénominateur commun est que cette réalité reste un frein à une participation politique d'élu(e).

**En plus des charges liées à la parentalité, les soins aux personnes âgées incombent plus souvent aux femmes<sup>19</sup>.** Le fait de devenir parent n'a pas non plus les mêmes effets sur les femmes que sur les hommes, en raison des contraintes liées à la grossesse, à l'accouchement et à l'allaitement.

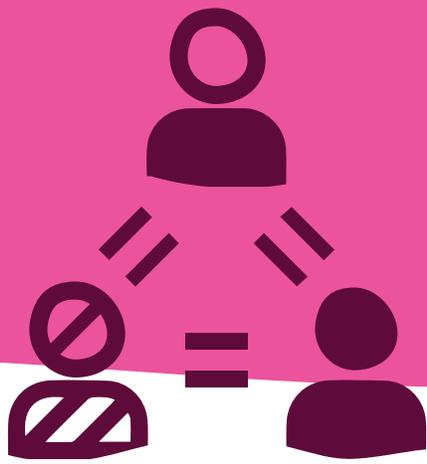


Cela étant expliqué,  
comment ces obstacles se  
traduisent-ils en chiffres?

17 Union interparlementaire (UIP), Parlements sensibles au genre (2011).

18 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por\\_portrait\\_quebecoises.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por_portrait_quebecoises.pdf)

19 Secrétariat à la condition féminine, 2010; Conseil du statut de la femme, 2015.



### 3. LA PARITÉ, OU LA NON-PARITÉ, EN QUELQUES CHIFFRES...

#### DANS LE MONDE



#### En politique

**7 % des personnes à la tête de leur pays** sont des femmes<sup>20</sup>.

**1 poste de ministre sur 5** est occupé par une femme<sup>21</sup>.

**24,3 % des parlementaires** sont des femmes<sup>22</sup>.

**Seulement 5 % des mairies** ont des femmes à leur tête<sup>23</sup>.

#### RWANDA : CES FEMMES D'INFLUENCE QUI INCARNENT LA PARITÉ

Les Rwandaises occupent des postes stratégiques dans le secteur public comme dans le secteur privé. Depuis 1994, le Rwanda a fait de leur ascension l'un des piliers de sa politique. Régulièrement cité en exemple, le chiffre de 61,3 % de femmes au Parlement en 2019 — un record mondial — ne précise pas qu'elles occupent également des postes décisionnels clés. Elles tiennent les rênes de ministères (comme Louise Mushikiwabo, qui a été chargée de la diplomatie pendant près de neuf ans), dirigent des entreprises publiques et des administrations<sup>24</sup>.



#### Dans le secteur de l'emploi

À travail égal, **le salaire** des femmes est en moyenne **24 % moindre** que celui des hommes, dans l'ensemble des régions et des secteurs<sup>25</sup>.

**153 pays** ont des lois favorisant la **discrimination économique des femmes**, dont 18 où un homme est en droit d'interdire à son épouse de travailler<sup>26</sup>.



#### En éducation

Les femmes représentent les **2/3 des adultes analphabètes** dans le monde, une proportion qui n'a pas bougé depuis deux décennies<sup>27</sup>.

20 <https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2019-03/nouveau-rapport-uir-les-quotas-efficaces-pour-davantage-de-femmes-au-parlement>

21 <http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2019/3/press-release--ipu-un-women-map-women-in-politics>

22 <https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2019-03/nouveau-rapport-uir-les-quotas-efficaces-pour-davantage-de-femmes-au-parlement>

23 <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/les-droits-des-femmes>

24 <https://www.jeuneafrique.com/mag/661066/politique/rwanda-ces-femmes-dinfluence/>

25 <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/les-droits-des-femmes>

26 <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/les-droits-des-femmes>

27 <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/les-droits-des-femmes>

## Qu'en est-il des filles?

En 2016, on comptait 60 millions de filles âgées de 10 ans dans le monde. Ces filles seront des femmes de 24 ans en 2030. Si l'on a à cœur la réalisation de la parité dans le futur, il importe de comprendre les inégalités des genres que subissent ces filles aujourd'hui. Il faut agir dès maintenant et prendre les mesures d'équité nécessaires pour qu'elles fassent partie des décideuses de demain, aux côtés de leurs pairs masculins! Notons que le Fonds des Nations unies pour la population a déposé un rapport<sup>28</sup> au sujet des filles en 2016, statuant que si l'on ne s'assure pas de respecter leurs droits fondamentaux, il ne sera pas possible, à l'échelle de la planète, d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD). Les chiffres indiquent les défis de taille que cela implique :

- 9 filles sur 10 âgées de 10 ans vivent dans des pays en développement.
- Chaque année d'enseignement assure aux filles une augmentation de 11,7 % de leur rémunération dans leur vie future (contre 9,6 % pour les garçons). Pourtant, **16 millions de filles âgées de 6 à 11 ans n'iront jamais à l'école**, soit le double du nombre de garçons dans la même tranche d'âge.
- **1 fille sur 10 âgée de 5 à 14 ans consacre plus de 28 heures par semaine à des besoins ménagers**, soit deux fois plus de temps que les garçons. Trois filles sur quatre qui travaillent ne sont pas rémunérées.
- Chaque jour, environ 47 700 filles sont mariées avant d'atteindre 18 ans.



**16 MILLIONS DE FILLES** âgées de 6 à 11 ans **N'IRONT JAMAIS À L'ÉCOLE**,



Il est clair que la situation de pauvreté, l'analphabétisme, le faible taux de scolarisation, la lourdeur des tâches ménagères, les mariages et les grossesses précoces constituent des inégalités des genres criantes et, de là, des obstacles majeurs à la parité. Lutter contre les injustices de genre est une condition nécessaire à la parité, tout comme la parité est une condition nécessaire pour lutter contre les injustices de genre. Les deux luttes doivent être menées de front et en complémentarité.

28 [https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The\\_State\\_of\\_World\\_Population\\_2016\\_-\\_French.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The_State_of_World_Population_2016_-_French.pdf)

## AU QUÉBEC ET AU CANADA



### En politique

**AU NIVEAU MUNICIPAL** : À la suite des élections municipales de 2017 au Québec, on comptait **34,7 % des conseils municipaux composés de façon paritaire**, c'est-à-dire où la proportion de femmes se situe entre 40 % et 60 %<sup>29</sup>. Ainsi, 205 femmes ont été élues à la tête d'une mairie et 2 358 à un poste de conseillère

ou conseiller. Elles comptent donc maintenant pour 32,3 % des personnes élues au niveau municipal au Québec<sup>30</sup>. En novembre 2017, outre la nouvelle mairesse de la Ville de Montréal, madame Valérie Plante, sept femmes ont été élues à l'une des 18 mairies d'arrondissement (39 %); 22 femmes, aux 46 postes de conseillères de la Ville (48 %) et 23, aux 38 postes de conseillères d'arrondissement (61 %)<sup>31</sup>.

29 <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2511097927>

30 <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2511097927>

31 <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/portrait-des-103-elues-et-elus-de-la-ville-de-montreal-655919403.html>

**AU NIVEAU PROVINCIAL :** En date du 1<sup>er</sup> mars 2019, **54 des 125 députés en fonction à l'Assemblée nationale du Québec sont des femmes (43,2 %)**<sup>32</sup>. Quant au Conseil des ministres, il compte 13 femmes sur 26 membres, en date du 18 octobre 2018 (50 %) <sup>33</sup>.

**AU NIVEAU FÉDÉRAL :** À la suite des élections d'octobre 2019, **la proportion de sièges occupés par des femmes au Parlement national est de 28,7 %**. Peu de femmes ont été élues au pays. Seules 97 femmes siégeront à la Chambre des communes, par rapport à 241 hommes. La parité est loin d'être atteinte, autant au sein même des partis que dans les provinces. Au Québec, les femmes élues sont peu nombreuses. Seules 26 femmes ont réussi à se tailler une place, soit à peine 33,3 % des sièges<sup>34</sup>.

### Mais encore...

Plusieurs enjeux s'ajoutent à ce portrait général.

La capacité des femmes à se faire élire se joue en plusieurs étapes : les partis ont-ils présenté un nombre égal de candidatures féminines et masculines? Si oui (ce n'est pas toujours le cas), c'est un début. Cas plus problématique : les candidatures féminines ont-elles été reléguées à des circonscriptions peu susceptibles d'être remportées par le parti qu'elles représentent? Cette manœuvre est très courante<sup>35</sup> et peut expliquer en partie le manque de parité chez l'ensemble des personnes élues.



## Au sein des hautes directions<sup>36</sup>

**40,7 %**  
de femmes



Au cours de 2019, sur 2 537 hautes directions à la tête des organisations aux chiffres d'affaires les plus élevés et dont le siège social est situé dans le Grand Montréal, **les femmes occupent 40,7 % des postes de haute direction**. Même si elles sont encore sous-représentées, il s'agit tout de même d'une nette augmentation (de 29,9 % depuis 2012 et de 8,1 % depuis 2016). Le score le plus faible se trouve au sein des entreprises. En 2019, les femmes n'occupent que 24,9 % des postes de direction des entreprises, comparativement à 54,9 % des postes clés dans le secteur des nominations gouvernementales à des organismes, conseils et commissions (OCC).

<sup>32</sup> <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/statistiques-deputes.html>

<sup>33</sup> <https://www.csf.gouv.qc.ca/article/2018/12/12/portrait-des-quebecoises-edition-2018/>

<sup>34</sup> [https://www.ledevoir.com/documents/special/19-10\\_nouvelle-chambre-des-communes-expliquee/index.html](https://www.ledevoir.com/documents/special/19-10_nouvelle-chambre-des-communes-expliquee/index.html)

<sup>35</sup> [https://ici.radio-canada.ca/info/2019/elections-federales/femmes-hommes-probabilites-vote-egalite-chateaux-forts/index.html?fbclid=IwAR1uqyFoJWeOM-JSXs3-19D5w-rhlyDfSXlxasXFo9JyPwQF\\_UsPcQdoM8f8](https://ici.radio-canada.ca/info/2019/elections-federales/femmes-hommes-probabilites-vote-egalite-chateaux-forts/index.html?fbclid=IwAR1uqyFoJWeOM-JSXs3-19D5w-rhlyDfSXlxasXFo9JyPwQF_UsPcQdoM8f8)

<sup>36</sup> [http://plus.lapresse.ca/screens/22c3573f-180a-4885-a25b-15b759d6537d\\_\\_7C\\_\\_0.html?utm\\_medium=Email&utm\\_campaign=Internal%20Share&utm\\_content=Screen&fbclid=IwAR3fDT4pj4Y9-J0wWfWS4wPCbB1WWHO-ghqbCKjVzSflbvG7fhATc7p4IM](http://plus.lapresse.ca/screens/22c3573f-180a-4885-a25b-15b759d6537d__7C__0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal%20Share&utm_content=Screen&fbclid=IwAR3fDT4pj4Y9-J0wWfWS4wPCbB1WWHO-ghqbCKjVzSflbvG7fhATc7p4IM)



**WINNIE BYANYIMA,  
DIRECTRICE GÉNÉRALE  
D'OXFAM INTERNATIONAL  
DE 2013 À 2019**

Winnie Byanyima a occupé le poste de directrice générale d'Oxfam International. C'est une figure de proue de la défense des droits des femmes, de la gouvernance démocratique et de la consolidation de la paix. Mme Byanyima a siégé au parlement ougandais pendant 11 ans. Elle a siégé à la Commission de l'Union africaine et dirigé l'équipe Genre et Développement du Programme des Nations unies pour le développement.

Elle a dirigé le premier groupe de femmes parlementaires de son pays, prônant l'inscription de dispositions novatrices en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la constitution ougandaise de 1995. Experte de renommée internationale dans le domaine des droits des femmes, elle a fondé le *Forum for Women in Democracy* (FOWODE), une organisation de la société civile toujours très active.

Mme Byanyima a signé l'accord de paix de 1985 en Ouganda. Elle a contribué à négocier et à promouvoir la participation des femmes dans les processus de paix au Rwanda, en Afrique du Sud, au Burundi, au Soudan et dans d'autres pays sortant d'un conflit.

Elle a présidé un groupe de travail interinstitutionnel de l'ONU sur l'égalité des genres dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement et sur le changement climatique. Elle a participé à nombre de comités internationaux, comme la Fondation pour le renforcement des capacités en Afrique et le Centre international de recherche sur les femmes (ICRW). Elle fait partie des fondateurs de la *Global Gender and Climate Alliance*, qui réunit 60 organisations de la société civile et des institutions bilatérales et multilatérales.

Elle est titulaire d'une maîtrise (MSc) en génie mécanique et énergétique de l'Université de Cranfield ainsi que d'une licence (BSc) en ingénierie aéronautique de l'Université de Manchester.

**« NOUS DEVONS SAISIR TOUTES LES OCCASIONS D'AIDER LES POPULATIONS PAUVRES À FAIRE VALOIR LEURS DROITS ET À S'AFFRANCHIR DE L'INJUSTICE DE LA PAUVRETÉ ET DE LA FAIM. J'AI LA CONVICTION QUE LE MONDE A PLUS QUE JAMAIS BESOIN D'UNE SOCIÉTÉ CIVILE FORTE. »<sup>37</sup>**

<sup>37</sup> <https://www.oxfam.org/fr/winnie-byanyima-directrice-generale-doxfam-international>



## Dans les conseils d'administration<sup>38</sup>

En général, les administratrices et administrateurs d'un conseil d'administration (c.a.) — l'instance dirigeante d'une société — sont responsables de la supervision et de la gestion générale des activités de l'organisation.

### EN 2019 :

- parmi les 44 658 postes d'administrateur d'un c.a. au sein de 12 762 entreprises au Canada, un peu moins de 20 % sont occupés par des femmes.
- 28 % des entreprises comptaient une femme au sein de leur conseil d'administration, 15,2 % comptaient plus d'une femme, tandis que 56,8 % des conseils d'administration n'en comptaient aucune.
- les entreprises publiques gouvernementales (28,8 %) avaient la plus forte proportion de femmes siégeant à un conseil d'administration en 2016, suivies des entreprises publiques (20,5 %). Les entreprises privées avaient la plus faible représentation de femmes dans leurs conseils d'administration, soit 17,4 %.

### Mais encore...

Les femmes ne sont pas au bout de leur peine lorsqu'elles obtiennent finalement une promotion, siègent à un conseil d'administration ou participent à tout comité ou groupe de personnes réunies pour prendre des décisions.

En effet, le sexisme systémique s'observe malheureusement dans les dynamiques de groupe. Selon les recherches, les femmes se font couper la parole beaucoup plus souvent que les hommes dans les réunions et autres lieux de discussion. On accorde moins d'importance à leurs propos. On prend moins de décisions qui s'appuient sur leurs idées. Le \*mansplaining fait partie des comportements observés<sup>39</sup>.

L'expérience des personnes trans est éclairante à ce sujet : une femme trans verra ses interventions interrompues régulièrement alors que ce n'était pas le cas avant sa transition. Un homme trans verra ses interventions accueillies avec un enthousiasme nouveau, sans aucune mesure avec ses expériences prétransition<sup>40</sup>.



## Représentation médiatique<sup>41</sup>

Au Québec, la parole féminine est fortement sous-représentée dans les pages des trois des grands quotidiens montréalais (Le Devoir, Le Journal de Montréal et La Presse+) et au petit écran.

39 [https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit\\_5278573\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit_5278573_3232.html)

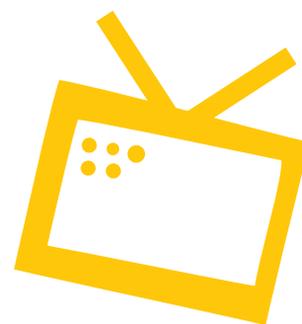
40 <https://everydayfeminism.com/2015/06/more-male-privilege-trans-man/>

41 <https://www.lapresse.ca/arts/medias/201804/23/01-5162088-femmes-dans-les-medias-les-voix-negligees.php>

38 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190507/dq190507a-fra.htm>

## DANS LES QUOTIDIENS<sup>42</sup>

- **Seulement une personne sur quatre nommée dans un titre ou apparaissant en photo à la une était une femme.**
- Parmi plus de 1 500 interlocuteurs ou personnes cités par les trois quotidiens montréalais, 25 % sont des femmes.
- Pour les photos de presse où le sujet est clairement identifié, des femmes y sont représentées dans 26 % des cas.



## AU PETIT ÉCRAN

- En moyenne, en 2016, **22 % des personnes invitées ou citées dans des émissions d'affaires publiques** (Téléjournal, l'émission d'affaires publiques 24/60, RDI économie) sont des femmes.
- En moyenne, en 2018, **41 % des personnes invitées dans des talk-shows<sup>43</sup> des six grandes chaînes de télévision** étaient des femmes.

Ces chiffres montrent à quel point il reste du chemin à faire. Pourtant, les exemples sont là pour montrer à quel point la parité a des impacts positifs pour l'ensemble de la société et de l'humanité.

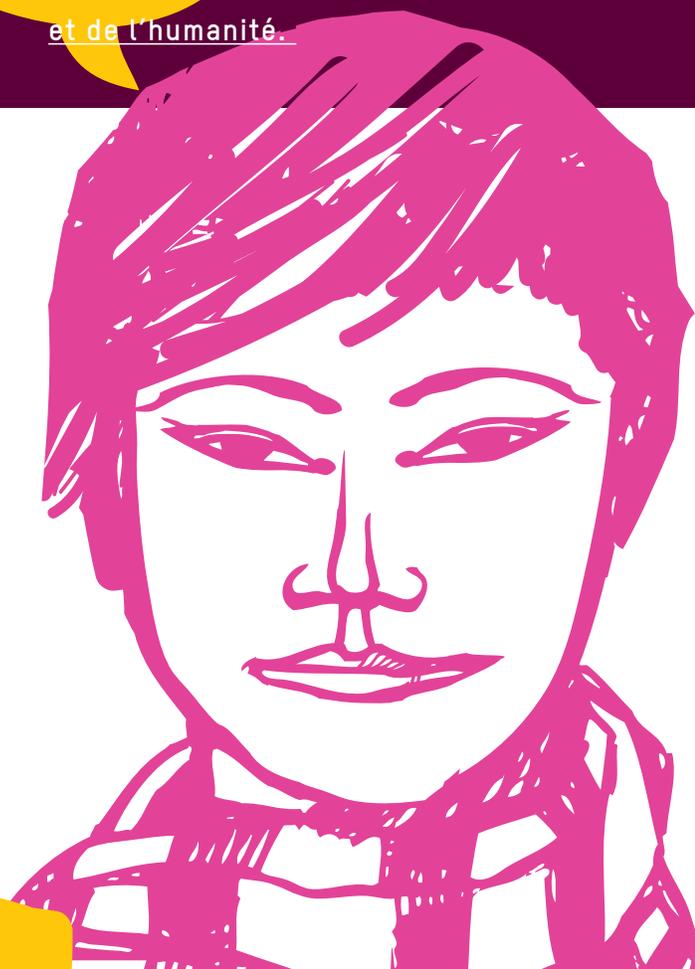
## LES PERSONNALITÉS LES PLUS MÉDIATISÉES

De 2013 à 2017, **4 des 50 personnalités les plus médiatisées en moyenne annuellement** étaient des femmes, **soit 8 %<sup>44</sup>**.

42 Données compilées dans la semaine du 5 au 9 février 2018

43 Les talk-shows en question : Mariplier! (Saisons 1 et 2), Ça finit bien la semaine saison 8, Tout le monde en parle saison 2017-2018, Les échangistes saison 2017, Deux hommes en or saison 2017-2018, Le show de Rousseau saison 2018, Y'a du monde à messe saison 2017, La belle gang saison 2017-2018.

44 <https://www.forbes.fr/classements/barometre-forbes-pressedd-169-de-femmes-dans-les-1000-personnalites-de-2017/>



# 4. LES CONSÉQUENCES POSITIVES D'UNE PLUS GRANDE PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE



MELISSA VERRIER-DUVAIS / ORCIP - QUÉBEC



## L'égalité des genres, un vecteur de prospérité économique

Pour donner un seul exemple à l'échelle internationale, si toutes les filles âgées de 10 ans qui quittent l'école ou ne la fréquentent pas dans les pays en développement achevaient leurs études de niveau secondaire, les retombées économiques annuelles seraient de 21 milliards de dollars par pays[

Pour donner un seul exemple à l'échelle internationale, si toutes les filles âgées de 10 ans qui quittent l'école ou ne la fréquentent pas dans les pays en développement achevaient leurs études de niveau secondaire, les retombées économiques annuelles seraient de 21 milliards de dollars par pays<sup>45</sup>.

En effet, des recherches sur le lien entre la participation des femmes à l'économie et le \*produit intérieur brut (PIB) ont été menées dans plusieurs pays. Il en ressort que l'augmentation de la présence active des femmes sur le marché du travail représente un enjeu et un atout pour la prospérité économique d'un pays<sup>46</sup>. « Si les femmes, qui représentent la moitié de la population mondiale, ne réalisent pas pleinement leur potentiel économique, l'économie mondiale en souffrira<sup>47</sup> », peut-on lire dans une étude menée par le *McKinsey Global Institute* en septembre 2015.

La recherche d'égalité, conjuguée à des enjeux tels que le vieillissement rapide de la population québécoise et la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, confirme que le Québec ne peut en aucun cas se priver des nombreux talents des femmes. Leurs idées, leurs propositions et leurs inventions sont en mesure d'influer sur la vie économique, politique et sociale. Une participation plus importante et plus épanouissante des Québécoises contribuera à façonner une société innovante et prospère<sup>48</sup>.

45 [https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The\\_State\\_of\\_World\\_Population\\_2016\\_-\\_French.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The_State_of_World_Population_2016_-_French.pdf)

46 Note b : L'une des hypothèses testées dans ce sondage était la suivante : malgré des inégalités persistantes et préoccupantes dans plusieurs domaines, une majorité de la population croirait l'égalité atteinte, ce qui pourrait amener à limiter les efforts visant à réduire ou à éliminer les inégalités. C'est ce qu'on appelle le « mythe » de l'égalité atteinte. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

47 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

48 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>



C H I L E  
MADRID 2019  
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE

TIME FOR ACTION

TempoDeActuar

#TimeForAction



## L'égalité des genres, un vecteur de \*justice climatique

Les pays comptant plus de femmes politiciennes adoptent des politiques climatiques plus ambitieuses<sup>49</sup>. La représentation des femmes dans les parlements nationaux conduit les pays à adopter des politiques plus strictes en matière de changements climatiques. Aucun autre facteur (PIB par habitant, niveaux d'éducation, orientation politique générale) n'expliquerait pleinement ce lien entre le leadership féminin et les politiques climatiques.

### Mais encore...

Si la prospérité économique est une expression à connotation positive, bien des féministes identifient le néolibéralisme et la croissance économique comme les causes premières des inégalités des genres<sup>50</sup>. Un développement économique n'est pas synonyme d'avancée des droits des femmes. Il importe de faire preuve de vigilance et de prévenir les violations des droits des femmes qui accompagnent bon nombre de projets de développement économique.

Quant aux luttes climatiques, l'obstacle majeur à l'implication des femmes dans cette lutte reste les menaces qu'elles reçoivent à titre de défenseuses environnementales<sup>51</sup> et directement liées au genre : violences sexuelles, harcèlement de leurs enfants et de leurs communautés. Il faut donc non seulement encourager les mesures permettant d'atteindre la parité, mais aussi, en amont et simultanément, défendre les droits des femmes qui se mobilisent contre la spoliation de l'environnement partout dans le monde.

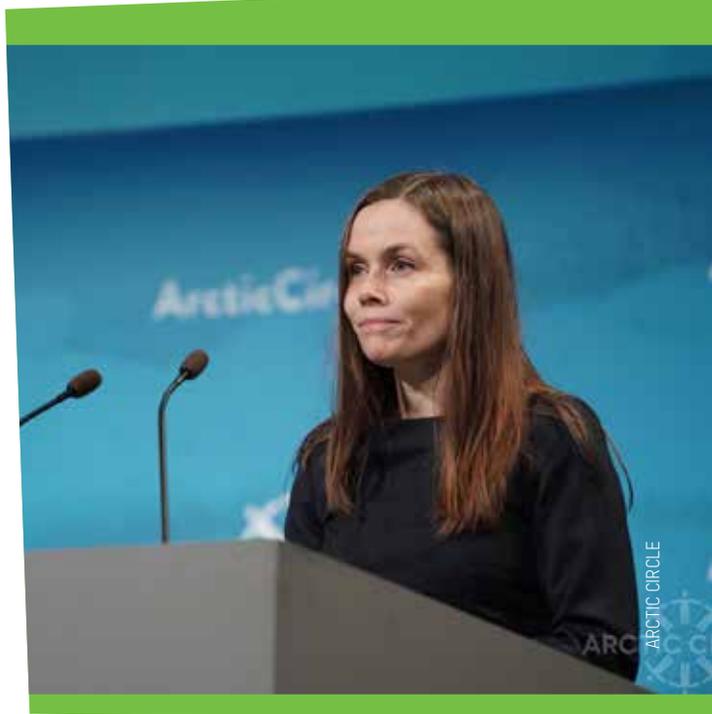
49 <https://www.yaleclimateconnections.org/2019/09/countries-with-more-female-politicians-pass-more-ambitious-climate-policies-study-suggests>

50 <https://www.mondialisation.ca/comprendre-la-violence-sexiste-a-lerc-du-neoliberalisme/5634197>

51 <https://www.cdhal.org/communique-de-la-rencontre-internationale-femmes-en-resistance-face-a-lextactivisme/>

## Katrín Jakobsdóttir, première ministre féministe et écologiste de l'Islande

Katrín Jakobsdóttir devient la seule écologiste à la tête d'un gouvernement — dont le cabinet des ministres est paritaire — dans le monde lors de son investiture en novembre 2017. Elle avait fait campagne en promettant de rendre l'Islande carboneutre d'ici 2040<sup>52</sup>. Aussitôt élue, elle prend l'initiative de tenir le premier congrès international dédié à l'analyse et à la reconnaissance politique des violences et du harcèlement sexuel massifs perpétrés par les hommes sur les femmes dans le monde entier<sup>53</sup>. Depuis, elle a organisé une cérémonie symbolique pour la disparition d'un glacier en Islande et a écrit une lettre au *New York Times* pour alerter le monde entier sur les enjeux des changements climatiques<sup>54</sup>.



## Jacinda Ardern, première ministre de la Nouvelle-Zélande qui présente un « budget bien-être »

Première ministre de la Nouvelle-Zélande depuis octobre 2017, elle est d'abord connue pour avoir donné naissance à un enfant alors qu'elle était en fonction et d'avoir amené son bébé lors d'une assemblée des Nations unies. En mai 2019, Jacinda Ardern a présenté un « budget bien-être ». Il s'agit de placer le concept de bien-être des citoyens au centre des décisions relatives aux dépenses publiques, devant les indicateurs économiques. Ce budget prévoit une augmentation des dépenses publiques en matière de santé mentale, des allocations pour les populations indigènes ainsi que la lutte contre la pauvreté infantile et les violences familiales. Le gouvernement affirme que ce budget doit servir à remédier à la disparité croissante entre les nantis et les démunis, reconnaissant que la croissance économique ne bénéficie pas à toutes et tous<sup>55</sup>.



52 <https://www.google.ca/amp/s/www.nytimes.com/2017/11/30/world/europe/iceland-prime-minister-katrin-jakobsdottir.amp.html>

53 <https://www.metoo.is/home>

54 <https://www.nytimes.com/2019/08/17/opinion/iceland-glacier-climate-change.html>

55 [https://www.lemonde.fr/international/article/2019/05/30/le-budget-bien-etre-de-la-nouvelle-zelande-promet-des-milliards-de-dollars-pour-les-plus-de-munis\\_5469483\\_3210.html](https://www.lemonde.fr/international/article/2019/05/30/le-budget-bien-etre-de-la-nouvelle-zelande-promet-des-milliards-de-dollars-pour-les-plus-de-munis_5469483_3210.html)



UN WOMEN

## L'égalité des genres, un vecteur de paix durable

La Révision de Haut Niveau du Conseil de sécurité de l'ONU indiquait que « l'analyse de 40 processus de paix postérieurs à la Guerre froide a révélé qu'en présence de groupes de femmes en mesure d'exercer une forte influence sur le processus de négociation, la probabilité d'aboutir à un accord était nettement plus élevée qu'en présence de groupes de femmes de faible influence, voire sans influence aucune... dans les cas où des femmes participaient et exerçaient une forte influence, un accord était presque toujours atteint. L'analyse (de) 181 accords de paix signés entre 1989 et 2011 (révèle que) les processus de paix incluant les femmes à titre de témoins, signataires, médiatrices ou négociatrices affichent une probabilité 20 pour cent supérieure de parvenir à un accord de paix qui durera au moins deux ans. Ce pourcentage est en augmentation au fil des années<sup>56</sup>. »



Pour arriver à une parité de fait, quels sont les moyens à prendre?

56 Oxfam (2017). « Le leadership transformationnel à l'appui des droits des femmes. Cadre programmatique global d'Oxfam ».

# 5. DES MOYENS POUR ATTEINDRE LA PARITÉ

## Les quotas

Un peu partout dans le monde, les systèmes de quotas visant à augmenter le nombre de femmes dans les institutions politiques se multiplient. Concrètement, ce genre de mesures de redressement prend différentes formes. D'abord, il est essentiel de distinguer les quotas légaux des quotas volontaires. Les premiers sont instaurés par la constitution ou la loi électorale et doivent être respectés (en théorie, du moins) par l'ensemble des partis. Les seconds, quant à eux, sont mis en place au sein d'un parti par ses dirigeants, sans coercition. Ces mesures de redressement peuvent être implantées lors du processus de sélection des candidatures ou lors de l'élection comme telle. Il est ainsi possible d'établir une distinction entre les quotas d'aspirants, les quotas de candidatures et les sièges réservés. Les quotas d'aspirants et de candidatures sont des mesures qui sont appliquées à l'étape de sélection des candidatures. Les partis s'assurent alors qu'un nombre minimal de femmes sont considérées dans le processus ou sont sélectionnées comme candidates. Les sièges réservés s'appliquent plutôt au moment de l'élection, car ils visent à assurer un nombre minimal de représentantes au Parlement. Ces sièges peuvent être attribués grâce à des nominations ou à la tenue d'une élection ne mettant en présence que des candidates féminines. Toutes les combinaisons des catégories de quotas sont possibles.

Le quota est une action correctrice — qui permet de corriger des discriminations passées, dont l'effet se fait encore sentir, et des discriminations présentes, qui empêchent certaines personnes, en raison de leur appartenance de groupe, d'avoir des chances égales d'accès<sup>57</sup>.



## La réforme du scrutin

Presque tous les pays occidentaux qui ont adopté des quotas légaux ont un scrutin de liste, généralement proportionnel, un mode de scrutin très différent du mode de scrutin uninominal en vigueur au Québec et au Canada<sup>58</sup>.

La volonté d'atteindre la parité pourrait se mailler avec une réforme du mode de scrutin, au Québec par exemple, pour un scrutin proportionnel mixte, où « une proportion des députés est élue par les circonscriptions et une autre à partir de la liste des partis selon le pourcentage des voix recueillies au niveau national. Cette liste qui, à l'origine, vise à atténuer les distorsions entre le vote populaire et le nombre de sièges à l'Assemblée nationale pourrait tout aussi bien servir à corriger la disparité homme-femme résultant des votes dans les circonscriptions »<sup>59</sup>.

## Les incitatifs financiers

Certains pays, comme Haïti et la Roumanie, ont choisi de proposer des incitatifs financiers aux partis politiques qui présentent un certain nombre de candidates ou qui font élire une certaine proportion d'entre elles<sup>60</sup>.

57 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

58 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

59 <https://www.journaldemontreal.com/2017/03/06/plus-de-femmes-en-politique>

60 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

# Des mesures favorisant la conciliation travail-famille

Des mesures d'articulation travail-famille pourraient atténuer les facteurs qui rendent très difficile de concilier le travail parlementaire et la maternité. Des réformes apparaissent souhaitables au sein même du champ politique, car la conciliation travail-famille est un obstacle important à l'atteinte de l'égalité entre les sexes dans cet espace. Plusieurs Parlements dans le monde ont instauré de tels arrangements, comme :

- des sessions adaptées au calendrier scolaire;
- des aménagements spéciaux pour les femmes qui allaitent;
- la prolongation des périodes passées dans les circonscriptions;
- la cessation des séances de nuit;
- des structures de garde pour enfants au Parlement;
- des horaires de travail souples;
- un remboursement des déplacements effectués par les membres de la famille entre la circonscription et le Parlement;
- une aide financière destinée aux parlementaires assumant des frais de garde pour leurs enfants;
- un service de garde offert sur place;
- une pièce destinée spécialement aux familles, comprenant notamment une table à langer;
- un vote par procuration pour les parlementaires absents pour obligations parentales.

Ces arrangements sont bénéfiques, tant pour les mères que pour les pères. Néanmoins, les congés parentaux, de maternité et de paternité, ne sont pas offerts à plusieurs paliers de gouvernement. Il s'agit cependant d'une mesure incontournable à mettre en place.

En plus des congés parentaux, il serait souhaitable que la vie politique tienne compte des tâches de proche aidant auprès des personnes en perte d'autonomie. On sait que les personnes jouant le rôle de proche aidant sont majoritairement des femmes<sup>61</sup>.

## De la formation à l'action politique

Il existe un grand nombre d'activités de formation à l'action politique visant une augmentation de la présence des femmes dans les institutions politiques. Ces activités peuvent prendre diverses formes : guides, sites Web, feuillets d'information, vidéos, programmes de formation destinés à des femmes qui songent à se présenter en politique, pièces de théâtre, etc.

Le point commun de ces activités de formation est de proposer des solutions qui visent les femmes en tant qu'individus. Or, une part importante des politiciennes adhère à la croyance que les femmes doivent développer de nouvelles aptitudes. Toutefois, les aptitudes considérées comme essentielles pour la réussite politique demeurent celles traditionnellement associées à la masculinité (confiance et affirmation de soi en public, par exemple). De plus, l'approche non critique à l'égard de ces exigences ne permet pas de remettre en question les normes régissant le fonctionnement du jeu politique. Ce type de croyance vient ainsi renforcer l'idée répandue que les règles et les normes entourant la vie politique ne peuvent être modifiées. Offrir de la formation aux aspirantes politiciennes contribue aussi à maintenir ce stéréotype, en amenant les femmes à se conformer le mieux possible au monde politique actuel afin d'y connaître le succès. Ainsi, les représentations traditionnellement masculines continuent de faire partie des préalables à la réussite d'une carrière d'élue. Elles pénalisent donc les femmes qui y sont souvent moins bien préparées que les hommes. Ces formations ont tout de même une influence sur le plan individuel et symbolique. En effet, les femmes profitent de ces espaces pour réfléchir sérieusement à leur avenir.

De plus, les outils qu'elles y développent (réseautage, prise de parole en public, entre autres) peuvent les inciter à faire le saut en politique active.

Cependant, les formations individuelles ne peuvent pas, à elles seules, mettre fin à la sous-représentation des femmes en politique. Des changements structurels sont nécessaires, notamment pour éviter que les femmes soient perçues comme les seules responsables de la situation<sup>62</sup>.

## Des pratiques politiques et des changements de culture parlementaire

Un changement de culture doit s'opérer dans le champ politique. Il faut que la présence des femmes devienne l'affaire de toutes et tous, que l'on révisé la manière de mener les débats et, plus généralement, que l'on revoie les façons de faire des parlementaires pour rendre ce travail plus constructif, productif et collégial. Il faut revaloriser le rôle de député, en général. Bref, pour que se produise un changement de culture parlementaire, il faut travailler sur plusieurs fronts et interpeller plusieurs acteurs. Préalablement à ce changement de culture, il est essentiel que la question de la présence des femmes en politique soit considérée comme un enjeu social.

Nous connaissons des moyens pour atteindre la parité. Sur quelles assises légales peut-on s'appuyer pour développer un plaidoyer afin que ces moyens soient pris pour atteindre la parité?



62 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

## 6. DES ASSISES JURIDIQUES



### Sur l'égalité des genres

Au fil des ans, les États et les institutions internationales ont posé les jalons d'une égalité des genres. Chaque étape en précise les contours et les exigences.

#### Les engagements internationaux du Québec et du Canada

Les engagements gouvernementaux du Québec sont basés sur le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, enchâssé dès le préambule de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* de 1948.

En 1981, le Québec s'est déclaré lié, par décret, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)* adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies, le 18 décembre 1979. Cette convention établit les bases de la réalisation de l'égalité entre les

femmes et les hommes, en plus de viser l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes. Le Canada fait valoir périodiquement ses actions au regard des exigences de cette convention devant le comité des Nations unies chargé de cette question.

Le programme d'action de Beijing a été adopté en 1995, lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes. Cet événement marquant pour les femmes du monde entier constitue un outil permanent de concertation et de mobilisation, de même qu'un cadre qui oriente l'intervention gouvernementale en matière de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'État québécois ainsi que la société civile québécoise (organismes de défense des droits des femmes, notamment) ont joué un rôle dynamique dans le processus menant à cet événement, en participant aux rencontres préparatoires des gouvernements membres de la Francophonie tenues à Nouakchott (Mauritanie) et à Dakar (Sénégal) et des réunions préparatoires sous l'égide de l'ONU à Vienne (Autriche) et à New York (États-Unis), en plus d'envoyer des représentantes et représentants à Beijing au sein de la délégation canadienne.

Le Québec et le Canada sont aussi tenus de respecter tous les droits reconnus par les pactes internationaux, dont celui relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ou celui concernant les droits civils ou politiques tant des femmes que des hommes.



## À l'échelle fédérale

La Charte canadienne des droits et libertés, enchâssée dans la Constitution canadienne, prévoit également des mesures pour garantir le droit à l'égalité, notamment entre les sexes.

L'article 15 énonce que [...]

**« tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment celle fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ». L'article 28 stipule qu'« indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes »<sup>63</sup>.**

### **RAPPELONS-LE : LES CHARTES SONT AU SOMMET DE LA HIÉRARCHIE DES TEXTES LÉGAUX.**

Depuis 1971, il existe un poste de ministre responsable de la Condition féminine. En décembre 2018, une nouvelle loi a créé le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, transformant Condition féminine Canada en un ministère officiel du gouvernement du Canada. Ce changement modernise et formalise, de façon législative, les rôles de la ministre et du ministère<sup>64</sup>.

Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres travaille à faire progresser l'égalité des genres au moyen d'une perspective sur les genres et les recoupements qui y sont associés. En partenariat avec les principales parties prenantes, y compris les organisations de la société civile, les groupes syndicaux, le secteur privé, les autres ordres de gouvernement, et les Premières nations, les Inuits et les peuples métis, le ministère promulgue activement l'inclusion de toutes les personnes à la vie économique, sociale et politique du Canada. Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres s'efforce de remplir son mandat d'avancement de l'égalité des genres en assurant une fonction de coordination centrale au sein du gouvernement du Canada, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, l'octroi de subventions et de contributions, l'exécution de programmes, l'investissement dans la recherche et la formulation d'avis dans le but d'atteindre l'égalité pour les personnes de tous les genres, y compris les femmes<sup>65</sup>.

## À l'échelle provinciale

Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 27 juin 1975 et entrée en vigueur le 28 juin 1976, la Charte des droits et libertés de la personne est une loi fondamentale qui a préséance sur toutes les autres lois du Québec. Cette loi consacre l'égalité des sexes et interdit la discrimination pour divers motifs, dont le sexe, en plus d'édicter le principe du salaire égal pour un travail équivalent<sup>66</sup> :

**L'article 10 de la Charte reconnaît notamment que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés de la personne sans discrimination ou distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, 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<sup>67</sup>.**

63 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

64 <https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/who-qui/index-fr.html>

65 <https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/who-qui/index-fr.html>

66 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

67 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf)

L'article 50.1 prévoit que les droits et libertés énoncés dans la Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes<sup>68</sup>.

Deux importantes structures d'État voient le jour à cette époque au Québec : le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF). Créé en 1973, le CSF est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude destiné à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des Québécoises. Le Secrétariat à la condition féminine a été mis sur pied en 1979 pour seconder et conseiller la ministre responsable de la Condition féminine<sup>69</sup>.

L'année 2008 a été marquée par l'amendement de cette charte qui, à l'article 50.1, affirme que « les droits et libertés énoncés dans la Charte sont garantis également aux femmes et aux hommes »<sup>70</sup>.

En outre, la reconnaissance et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes font l'objet de plusieurs autres mesures législatives dans différents secteurs d'activité, en particulier la Loi sur l'équité salariale, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et modifiant diverses dispositions législatives<sup>71</sup>.

En juin 2006, le gouvernement du Québec a adopté la Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine dans laquelle les responsabilités du ou de la ministre en matière de condition féminine sont précisées. Ainsi, le respect des droits des femmes, l'élimination de la discrimination systémique ainsi que la veille à la progression effective de l'égalité entre les femmes et les hommes figurent parmi les responsabilités qui lui incombent<sup>72</sup>.

En 2017, le Québec s'est doté d'une *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*<sup>73</sup>. Cette Stratégie s'inscrit en continuité et en cohérence avec tous les engagements internationaux pris par le Québec au cours des précédentes décennies.

Au cours de la mise en œuvre de la *Stratégie*, le gouvernement du Québec planifie l'adoption d'une loi-cadre qui permettra de mieux ancrer et actualiser les efforts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes<sup>74</sup>.



## Vers un projet de loi-cadre pour que l'égalité de fait devienne un droit

Nonobstant des avancées remarquables, des questions, comme l'autonomisation économique des femmes, leur présence dans les lieux décisionnels, les stéréotypes sexuels ou la violence faite aux femmes, demeurent préoccupantes. L'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite une nouvelle impulsion.

Le Québec a démontré, depuis de nombreuses années, son rôle de chef de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur les scènes canadienne et internationale. L'adoption de lois, dont celle sur l'équité salariale et celle sur la gouvernance des sociétés d'État, l'instauration du régime d'assurance parentale ou la concrétisation de plans d'action gouvernementaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont contribué aux avancées constatées.

68 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf)

69 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf)

70 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

71 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf)

72 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

73 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

74 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

Lors des travaux de consultation, plusieurs organismes non gouvernementaux ont évoqué un « plafonnement » dans la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adoption d'une loi-cadre constitue, pour le gouvernement du Québec, une des réponses à cette préoccupation. Cette action structurante semble être la prochaine étape logique pour l'atteinte de l'égalité de fait au Québec.

Le projet de loi-cadre verra à réaffirmer l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur fondamentale et intrinsèque à la société québécoise. Il viendra guider le gouvernement du Québec et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la mise en œuvre d'initiatives concrètes visant à atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, et ce, au moyen de stratégies gouvernementales. Les termes de l'application de l'analyse différenciée selon les sexes pourront être déterminés. Le projet de loi-cadre visera également à actualiser et à confirmer le rôle des structures dont les mandats consistent à coordonner et à conseiller l'intervention gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, soit le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme<sup>75</sup>.

## Sur la parité

### DANS LE MONDE

Déjà, à Beijing en 1995, l'article 6 *Les femmes et la prise de décisions* de la *Déclaration de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes* affirme que :

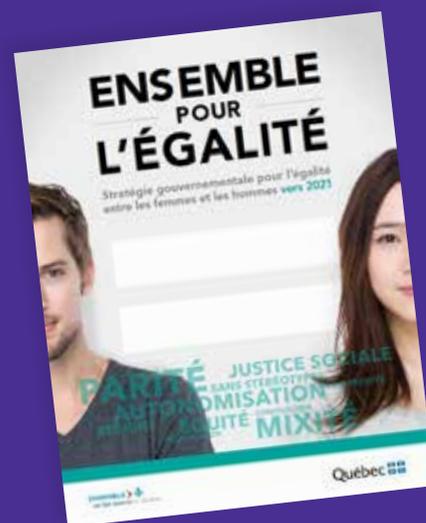
Une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions établira un équilibre qui correspondra mieux à la composition de la société, ce qui est nécessaire au renforcement de la démocratie et à son bon fonctionnement. (...) Sans une participation active des femmes et de la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décisions, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser<sup>76</sup>.

### AU QUÉBEC

À la fin d'avril 2017, l'Assemblée nationale adoptait à l'unanimité une motion par laquelle elle « [...] s'engage à ce que la parité dans tous les secteurs de la société soit désormais l'objectif à atteindre [...] ». Cet engagement, qui se retrouve dans l'orientation 6 de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 du Québec*, vise directement la parité dans les lieux décisionnels et a les objectifs suivants :

75 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

76 [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_f\\_final\\_web.pdf?la=fr&vs=754](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=754)





## 1- Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique

- Mettre en place l'Opération élection municipale au féminin
- Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement concret en politique
- Créer et animer une communauté de candidates souhaitant s'engager en politique
- Identifier les besoins d'accompagnement des femmes dans leur nouvelle fonction d'élues et mettre en œuvre les actions les plus pertinentes
- Organiser un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux
- Soutenir l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités dans leur démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes

## 2- Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels

- Effectuer un suivi de l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse selon l'approche « Se conformer ou s'expliquer »
- Soutenir des projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises.



Il sera intéressant de suivre la mise en œuvre de l'Orientation 6 de la Stratégie, dont la cible des changements approche à grands pas... en 2021!

D'ici là et au-delà, quels organismes s'investissent dans des enjeux de la parité au Québec et au Canada?

## 7. DES ORGANISMES QUI SE CONSACRENT À LA PARITÉ

Le mouvement pour les droits des femmes et des genres est riche, dynamique et diversifié — aussi diversifié que le sont les enjeux relatifs à l'égalité des genres! —, que ce soit au Québec, au Canada ou dans le monde.

Au Québec et au Canada, deux organismes se dévouent spécifiquement aux questions de parité.

### Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie

La mission de ce groupe est d'éduquer la population en général, et plus particulièrement les femmes, à l'action citoyenne et démocratique, de promouvoir une plus grande participation des femmes à la vie politique et de soutenir, auprès de tous, l'exercice plein et entier de la citoyenneté. Créé en 1999, c'est un organisme autonome d'éducation populaire à but non lucratif. Il est indépendant de tout parti et, de façon plus générale, de tout groupe de revendication.

Le Club politique féminin *Les Elles du pouvoir*, une des initiatives du Groupe, est destiné aux aspirantes candidates, aux candidates, au personnel politique, aux élues et ex-élues ainsi qu'aux militantes des différents partis. Il a pour but de les réunir afin d'échanger sur la pratique de la politique quand on est une femme et, plus généralement, sur le pouvoir<sup>77</sup>.

77 <https://gfpd.ca/>

78 <https://www.lagouvernanceaufeminin.org/>



### La Gouvernance au féminin

La mission de La Gouvernance au féminin est de soutenir les femmes dans leur développement de leadership, leur avancement de carrière et leur accession à des sièges dans des conseils d'administration.

On peut lire, sur son site Web, que « par ses actions concrètes à travers le Canada, la Gouvernance au Féminin fait avancer les choses grâce à son plaidoyer pour la mobilisation envers la cause, l'organisation d'événements majeurs, de programmes de mentorat, de formation en gouvernance, ainsi que le déploiement de la seule Certification Parité d'entreprise canadienne développée avec le soutien continu de McKinsey&Company depuis 2016, et avec la participation de Mercer et Willis Towers Watson depuis 2017. À La Gouvernance au Féminin, femmes et des hommes travaillent ensemble pour l'égalité entre les genres en milieu de travail, afin d'atteindre la parité à tous les niveaux des organisations et dans tous les secteurs d'activités<sup>78</sup>. »

Oxfam a développé une approche intéressante sur le terrain. De quoi s'agit-il?





## 8. L'APPROCHE DU LEADERSHIP TRANSFORMATEUR D'OXFAM POUR LES DROITS DES FEMMES

Dans le cadre de ses engagements en matière de promotion de la justice de genre, Oxfam s'investit dans une approche dite de « leadership transformateur pour les droits des femmes » (LTDF)<sup>79</sup>. Le LTDF remet en question les relations et les structures de pouvoir (dans leurs différentes manifestations) et les transforme pour créer un environnement favorisant la réalisation du potentiel qu'a chacune et chacun de jouer un rôle moteur. Il incarne les principes et les valeurs des droits de la personne, de l'égalité entre les sexes, de la participation, de la consultation et du respect de la dignité de toutes et tous. Le LTDF donne le cap à suivre pour amener un changement profond et favorise les efforts collectifs visant à transformer les institutions inéquitables, que ce soit au sein du foyer, de la communauté, des institutions au sens large et de nos organisations.

Cette approche s'incarne notamment dans les projets de développement international appuyés ou mis en œuvre par Oxfam.



### Le leadership et les questions de pouvoir

Le changement transformateur nécessite des changements fondamentaux dans les relations de pouvoir. Le pouvoir peut se manifester sous différentes formes, son expression la plus courante et reconnue étant le « **pouvoir sur** ». C'est une façon d'exercer une influence sur les autres. Souvent associé à la force, à la répression, à la coercition, à la discrimination, aux abus ou à la corruption, ce pouvoir peut revêtir une connotation négative. Les personnes qui exercent un contrôle sur les ressources et la prise de décisions ont un pouvoir sur les autres. Lorsque des personnes se voient refuser l'accès à des ressources importantes, comme la terre, la santé, l'éducation ou l'emploi, le « pouvoir sur » perpétue les inégalités, les injustices et la pauvreté. Cette expression du pouvoir est associée à l'interprétation que l'on fait du leadership, souvent considéré comme un processus hiérarchique par lequel une personne (le leader « visible ») se sert de son autorité pour obtenir que les autres agissent et pensent comme il ou elle le souhaite.

Oxfam aspire au changement transformateur et au leadership. Il utilise et exerce donc le pouvoir de manière plus collaborative. Le « **pouvoir avec** » développe une force collective et permet à des groupes d'intérêt de trouver un terrain d'entente. Le « pouvoir avec » repose sur l'entraide, la solidarité et la collaboration.

<sup>79</sup> Oxfam (2014) Le leadership transformateur pour le droit des femmes <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>; Oxfam (2017) Leadership transformationnel à l'appui des droits des femmes

Il réunit les talents et les connaissances des individus pour jeter des passerelles entre les différents intérêts de manière à transformer ou à atténuer les conflits et à favoriser des relations équitables.

Le « **pouvoir de** » désigne la capacité qu'a une personne de décider des actions voulues et de les exécuter. Il fait référence au potentiel particulier à chaque personne de façonner sa vie et le monde qui l'entoure. Il ouvre la possibilité d'une action conjointe ou d'un « pouvoir avec ». Le « **pouvoir intérieur** » se rapporte à l'estime et à la connaissance de soi d'une personne, à sa confiance en soi et à ses convictions quant à ce qui est légitime ou non. Il comprend la capacité de reconnaître les différences personnelles tout en respectant autrui et désigne l'aptitude à imaginer et à espérer. Il est important de rappeler que le leadership ne se rattache pas toujours à une fonction ou à un rôle officiel. Le leadership peut se manifester à un instant dans une action ou un comportement. Toute personne peut être un ou une leader ou assumer un leadership dans une situation donnée. Le leadership peut également se concevoir comme un processus dans lequel la coopération prime sur la concurrence, où le pouvoir et l'influence sont distribués au sein du groupe et où les décisions se prennent de manière participative.

La promotion du leadership des femmes est traditionnellement axée sur le renforcement de la participation politique des femmes. C'est effectivement une stratégie importante, puisque la recherche montre qu'accroître la participation des femmes à la vie publique et politique a un impact important pour les femmes et la société. Nous abordons cette question dans la section « Quelques observations et réponses concernant les préjugés sur la parité ».

Il peut toutefois s'avérer inefficace de promouvoir le leadership politique et public des femmes si l'on ne tient pas compte du contexte politique et structurel dans lequel ces efforts s'inscrivent ni des sources *informelles* de pouvoir et de décision intervenant dans ce contexte. En effet, le type de leadership en place est souvent le reflet des structures de pouvoir existantes.

Celles-ci se fondent généralement sur des schémas hiérarchiques et exclusifs de *pouvoir sur*. Les espaces de décision demeurent globalement dominés par les hommes. Les leaders qui intègrent ces structures sont incités à se conformer aux comportements qui ont cours, bien qu'ils risquent de compromettre leurs principes, et en sont récompensés. Le seul fait de veiller à ce que les femmes occupent des postes officiels de pouvoir ne suffit donc pas.

Le leadership transformateur passe par une analyse des structures de pouvoir inéquitables (formelles et informelles) qui nuisent à la dignité, au développement et au leadership des personnes. À moins de transformer les contextes culturels et politiques dans lesquels l'égalité des genres est promue, les militantes et militants risquent de faire l'objet de violences, de se heurter à des réactions d'hostilité et de se voir ridiculisé(e)s en raison de leur identité sexuelle ou de genre. Il importe donc de soutenir les processus de transformation du *pouvoir sur* en *pouvoir de* parmi les individus et les communautés, dans les institutions officielles comme dans les sphères informelles. Le leadership transformateur pour les droits des femmes met tout en œuvre pour parvenir à une transformation sociale, culturelle, économique et politique en faveur de l'égalité et de la réalisation des droits humains pour toute personne, quels que soient son genre, son orientation sexuelle ou toute autre forme d'identité. Le leadership transformateur mobilise et respecte toutes les personnes, sans égard à leur identité, ménageant un espace dans lequel les dirigées et dirigés peuvent devenir dirigeantes et dirigeants.



AURÉLIE MARRIER D'UNIVILLE / OXFAM

## Programme *Raising her voice*

Au niveau individuel et de la communauté, Oxfam a accompagné la formation du leadership de femmes locales grâce à *Raising her Voice* (Élever la voix des femmes), un programme appliqué dans 17 pays. Outre le leadership politique des femmes, il a produit des résultats considérables en s'attachant à la transformation collective et personnelle, à partir de son ancrage dans chaque contexte particulier, de façon à promouvoir des coalitions innovantes établissant des environnements propices à la réussite d'un leadership féminin.

L'évaluation de ce programme au Guatemala a mené à la conclusion que, pour parvenir à une participation et à un leadership significatif des femmes, il ne suffit pas d'augmenter le nombre de femmes dans les lieux de décision. Ce programme visait à « cultiver » la confiance en soi des militantes et leurs capacités d'influence, notamment par l'établissement d'une cartographie du pouvoir, d'audits sociaux et d'un système de mentorat. « Nous avons besoin d'une formation politique. Sinon, une fois que nous sommes parvenues à engager le dialogue, s'ils commencent à nous parler budget municipal, c'est comme si nous sautions d'un avion sans parachute. S'ils parlent d'infrastructures, je dois connaître la question des infrastructures. S'ils

parlent de droits territoriaux, je dois connaître la question des droits territoriaux<sup>80</sup>. »

## Projet *Voix et leadership des femmes*

*Voix et Leadership des femmes* est un projet qui promeut les droits des femmes à travers le renforcement des organisations locales qui travaillent pour la défense des droits des femmes et des filles dans six pays (Bénin, Burkina Faso, Colombie, Honduras, Maroc, Tunisie). En appuyant ces organisations dans leurs activités, le projet vise à rendre les femmes et les filles plus autonomes et à atteindre l'égalité des genres. De plus, le projet s'inscrit dans une volonté de favoriser la coopération sud-sud entre les organisations qui luttent pour les droits des femmes dans la région.

L'appui offert par Oxfam aux organisations locales est direct, et l'action collective est privilégiée, grâce à diverses formations, à des activités de co-création et de consultation, à des espaces d'échange entre différentes organisations et à des actions de mobilisation sociale regroupant des personnalités influentes et des leaders d'opinion.

*« Les femmes sont une source de proposition et une force de changement exceptionnelle. Cependant, les droits des femmes ne constituent pas toujours la priorité en raison de normes culturelles, d'attitudes et de pratiques qui n'y sont pas toujours favorables et qui limitent leur accès aux milieux décisionnels et à des espaces d'expression, explique Mathurin Bonzi, directeur pays d'Oxfam au Bénin. Avec le projet Voix et leadership des femmes, l'occasion leur est offerte d'influencer, de changer leurs communautés et de démontrer que l'égalité de genre est une condition sine qua non pour le développement, conclut-il. »*



OXFAM / HONDURAS

80 Bertha Zapeta, programme Raising Her Voice, Guatemala



## EN GUISE DE CONCLUSION À TOUTES CES QUESTIONS

Pour construire un monde sans pauvreté, où la dignité humaine embrasse chaque personne également, peu importe ses conditions socioéconomiques et ses identités, il importe justement d'atteindre l'égalité sur plusieurs plans, dont celui des genres. L'égalité des genres fait partie des conditions incontournables pour mettre fin à la pauvreté. Un des moyens d'y parvenir est de transformer les rapports de pouvoir, notamment par le biais d'une parité réelle dans tous les lieux de pouvoir. Il faut non seulement connaître les causes des inégalités des genres et les mécanismes qui les maintiennent en place, mais aussi les mesures d'équité à prendre pour défaire ces mécanismes et atteindre l'égalité. La parité constitue une de ces mesures et elle est plus que jamais nécessaire, en complémentarité avec d'autres mesures d'équité. Agir spécifiquement et globalement sur ces questions porte et portera ses fruits!

# GLOSSAIRE

Chaque concept précédé d'un astérisque (\*) dans le document fait l'objet d'une définition dans ce glossaire.

## Asexué-e

Se dit d'une personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle ou physique envers d'autres personnes, mais qui peut ressentir une attirance romantique ou émotionnelle avec certaines d'entre elles<sup>81</sup>.

## Cisgenre (femme cis; homme cis)

Se dit d'une personne dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au genre qui lui a été assigné à la naissance<sup>82</sup>.

## Construction sociale (dont la socialisation)

Le constructivisme est une approche qui envisage la **réalité sociale** (les normes, les valeurs, la culture...) **comme une construction sociale**, construite par des acteurs sociaux. La construction sociale se fait à travers deux processus : l'externalisation (l'être humain construit la réalité sociale) et l'internalisation (à travers la socialisation, l'être humain intériorise cette réalité).

## Croissance économique (dont la prospérité économique)

La croissance économique désigne la variation positive de la production de biens et de services dans une économie sur une période donnée, généralement une longue période. En pratique, l'indicateur le plus utilisé pour la mesurer est le produit intérieur brut (PIB)<sup>83</sup>.

## Deux esprits ou bispirituel

Se dit d'une personne avec un esprit féminin et un esprit masculin qui vivent dans le même corps. C'est un terme important dans certaines cultures autochtones, et certains Autochtones l'utilisent pour décrire leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur identité spirituelle<sup>84</sup>.

## Discrimination systémique

La discrimination systémique s'inscrit dans les règles, les pratiques, les schèmes culturels et les méthodes utilisées dans un milieu donné. Sans qu'il n'y ait nécessairement intention ou conscience de discriminer, ces façons de faire [en apparence neutres] ont pour effet de pénaliser un groupe social, ici les femmes<sup>85</sup> ».

## Égalité des genres

Situation dans laquelle les personnes de tous les genres jouissent du même statut et de conditions, de responsabilités et de possibilités égales, afin de disposer pleinement de leurs droits de la personne et de leur potentiel. Elle suppose que toutes les personnes participent au processus de développement et bénéficient de ses résultats de manière égale, quel que soit le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Elle inclut l'égalité dans les rapports sociaux, l'accès égal aux ressources ainsi qu'un contrôle égal de ces ressources<sup>86</sup>.

## Équité (dont les mesures d'équité)

L'équité entre les genres est le fait d'être juste envers tous les genres. Afin d'atteindre l'égalité, il faut souvent adopter des mesures d'équité qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les différents genres de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

## Féminisme

Ce mouvement social lutte pour que les femmes et les hommes deviennent égaux, aient les mêmes droits et, plus largement, jouissent de conditions de vie décentes. Bref, il aspire à plus de justice pour tout le monde<sup>87</sup>. Il existe en réalité de nombreux courants du féminisme. S'ils ont tous comme but ultime la libération des femmes, ils n'en demeurent pas moins très différents dans leur idéologie et leur approche : féminisme égalitaire ou universaliste, féministe différentialiste ou essentialiste, féministe anarchiste, féminisme radical, le féminisme Black ou féminisme de couleur, féminisme postcoloniaux, féminisme intersectionnel, l'écoféminisme, féminisme post-moderne<sup>88</sup>.

81 <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

82 <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

83 [https://fr.wikipedia.org/wiki/Croissance\\_%C3%A9conomique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Croissance_%C3%A9conomique)

84 <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

85 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

86 Adaptation de la définition d'égalité entre les femmes et les hommes [https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00\\_politique\\_justice\\_femmes\\_hommes\\_20100930.pdf](https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00_politique_justice_femmes_hommes_20100930.pdf)

87 <https://www.gazettedesfemmes.ca/13419/labc-du-feminisme/>

88 <https://cdcedquebec.qc.ca/nouvelles/labecedaire-de-legalite-entrepreneuriale/>

## Genre

Le genre fait référence aux rôles sociaux et aux possibilités liés au fait d'être une femme ou un homme. Ces rôles, possibilités et relations sont construits socialement et sont assimilés durant le processus de socialisation. Ils ne sont pas déterminés biologiquement et sont donc susceptibles d'évoluer<sup>89</sup>. Le genre ne correspond pas toujours au sexe assigné à la naissance.

## Identité de genre

L'identité de genre désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance. Elle englobe à la fois la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre, et d'autres expressions du genre, comme l'habillement, le langage et la gestuelle<sup>90</sup>.

## Intersectionnalité

Cette approche prend en considération les liens qui s'établissent entre les différents systèmes d'oppression : sexisme, racisme, pauvreté, orientation sexuelle, etc. Par exemple, une femme noire, lesbienne et pauvre subira de la discrimination différemment d'un homme blanc, cis, au salaire dans les six chiffres. La combinaison des formes d'oppression engendre un vécu propre à chaque personne. C'est sur les recoupements (ou « intersections ») entre chacune des formes que se penche l'intersectionnalité<sup>91</sup>.

## Intersexe

La notion d'intersexe est utilisée pour décrire une personne qui naît avec des caractéristiques sexuelles ou des organes sexuels masculins et féminins. Certains individus intersexuels se font assigner un genre à la naissance et sont élevés en conséquence. Ce genre peut ne pas correspondre à la façon dont ils voient leur identité de genre, tout comme il peut très bien y correspondre.<sup>92</sup>

## Justice climatique

La notion de justice climatique désigne les approches éthiques, morales, de justice et politique de la question de l'égalité face aux changements climatiques, plutôt que les approches uniquement environnementales ou physiques. Elle est aussi utilisée pour désigner les plaintes et actions juridiques déposées pour action insuffisante contre le changement climatique et pour l'adaptation.<sup>93</sup>

## Justice de genre

La justice de genre recouvre l'égalité et l'équité complètes des genres dans toutes les sphères de la vie, de sorte que les femmes puissent, conjointement et sur un pied d'égalité avec les hommes, définir et élaborer les politiques, les structures et les décisions qui touchent à leur vie et concernent l'ensemble de la société.

La justice de genre n'est pas seulement une question de droit. C'est aussi un moyen essentiel de construire des sociétés plus justes et de vaincre la pauvreté<sup>94</sup>.

## LGBTQIA2+

Comprend la communauté « lesbiennes, bisexuels, gais, trans, queer, intersexes, asexués, deux esprits et quantité d'autres possibles : agenre, asexuel, "gender queer", pansexuel, etc. ».

## Lieux décisionnels (ou espaces décisionnels)

Les lieux décisionnels désignent les instances au sein desquelles des décisions stratégiques sont prises pour influencer sur les grandes orientations et déterminer les grandes priorités dans les milieux de toutes sortes, communautaires, universitaires, des entreprises ou au sein des différents paliers de gouvernement<sup>95</sup>.

## Mansplaining

Le *mansplaining* consiste, pour un homme, à expliquer quelque chose à une femme en supposant d'emblée qu'il est le détenteur du savoir et qu'elle est ignorante<sup>96</sup>.

89 [https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00\\_politique\\_justice\\_femmes\\_hommes\\_20100930.pdf](https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00_politique_justice_femmes_hommes_20100930.pdf)

90 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>  
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=1>

91 <https://www.gazettedesfemmes.ca/13419/labc-du-feminisme/>

92 <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

93 [https://fr.wikipedia.org/wiki/Justice\\_climatique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Justice_climatique)

94 <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/les-droits-des-femmes>

95 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

96 [https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit\\_5278573\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit_5278573_3232.html)

## Néolibéralisme

Doctrine politique et économique de droite. Formulée initialement pendant les années 1940 et 1960, cette doctrine a pris de l'essor au milieu des années 1970 lorsque des formations politiques conservatrices vont utiliser ses principes en vue de les transformer en programmes politiques. Sans ménagement, le néolibéralisme est critique de l'interventionnisme étatique, ou de l'État providence. Pour les tenants du néolibéralisme, la libre compétition des agents économiques animés par la recherche du profit constitue le seul vrai moteur du développement économique national et international. Loin d'intervenir comme agent économique, l'État doit favoriser la libre concurrence et opter pour une politique de laisser-faire<sup>97</sup>.

## Non-binaire

Se dit d'une personne qui refuse une société qui reconnaît uniquement le genre binaire d'homme et de femme et qui définit son genre à l'extérieur de ces normes. Les personnes non-binaires peuvent s'identifier comme n'ayant pas de genre, comme étant entre les genres ou comme ayant un genre qui n'est pas toujours le même. Les personnes qui se considèrent comme non-binaires peuvent, ou non, s'identifier comme transgenre.

## Parité

La parité, c'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des espaces décisionnels qui favorise un égal partage de la prise de décisions et des responsabilités par les femmes et les hommes<sup>98</sup>. On parle habituellement d'une représentation qui se situe entre 40 % et 60 %.

## Patriarcat

Ce terme désigne une forme traditionnelle d'organisation sociétale qui est souvent la cause de l'inégalité entre hommes et femmes. Dans ce type de société, les hommes, ou ce qui est considéré comme masculin, se voient accorder plus d'importance que les femmes, ou ce qui est considéré comme féminin. Traditionnellement, les sociétés ont été organisées

de manière à ce que le patrimoine, le logement et la filiation ainsi que les prises de décision concernant la plupart des aspects de la vie soient du ressort des hommes. Ce concept est souvent invoqué pour des raisons biologiques (les femmes sont naturellement plus aptes à fournir des soins, par exemple) et continue de sous-tendre de nombreux types de discriminations liées au genre<sup>99</sup>.

## Pratique de différenciation

Les adultes ont très tôt, par rapport aux comportements des enfants, des représentations, des interprétations et des attentes qui diffèrent en fonction du sexe de ces derniers. Ce phénomène est désigné par l'expression « pratique de différenciation selon le sexe »<sup>100</sup>.

## Produit intérieur brut (PIB)

Le produit intérieur brut (PIB) est l'indicateur économique qui permet de quantifier la valeur totale de la « production de richesse » annuelle effectuée par les agents économiques (ménages, entreprises, administrations publiques) résidant à l'intérieur d'un territoire<sup>101</sup>.

## Queer (ou en français, mais peu utilisé : allosexuel ou altersexuel)

Une personne qui n'adhère pas à l'idée qu'on tombe amoureux d'un sexe en particulier, mais d'une personne. S'afficher comme queer, c'est à la fois s'opposer à la « conformité hétérosexuelle » et parfois « aux lettres LGBT ». Le terme « queer » peut porter en lui-même le désir de transgresser les limites imposées par le genre<sup>102</sup>.

## Sexe

Différences biologiques universelles, manifestes et généralement permanentes entre hommes et femmes. Décrit la composition biologique, physique et génétique avec laquelle nous sommes nés<sup>103</sup>. On dit qu'une personne se fait assigner un sexe à la naissance. Cela ne correspond pas toujours à son identité de genre.

97 <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?idictionnaire=1609>

98 [http://www.tcmfm.ca/telecharger/guide\\_low.pdf](http://www.tcmfm.ca/telecharger/guide_low.pdf)

99 <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=P&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=0>

100 [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu\\_scolaire.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu_scolaire.pdf)

101 [https://fr.wikipedia.org/wiki/Produit\\_int%C3%A9rieur\\_brut](https://fr.wikipedia.org/wiki/Produit_int%C3%A9rieur_brut)

102 [http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35\\_7C\\_\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35_7C__0.html)

103 [https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00\\_politique\\_justice\\_femmes\\_hommes\\_20100930.pdf](https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00_politique_justice_femmes_hommes_20100930.pdf)

### **Sexisme (dont la culture sexiste)**

Le sexisme consiste en une attitude, un comportement, une idéologie ou une pratique discriminatoire qui infériorise, exclut, sous-représente et stéréotype les personnes sur la base de leur sexe. Reposant sur la croyance de l'existence d'une hiérarchie entre les sexes, le sexisme a pour effet de discriminer les femmes et de limiter le développement du plein potentiel des individus. Il est alimenté notamment par les stéréotypes sexuels et peut s'exprimer de manière individuelle ou collective<sup>104</sup>.

### **Stéréotypes de genre**

Les stéréotypes de genre, aussi souvent appelés « clichés » ou « idées reçues », sont les caractéristiques supposées « naturelles » attribuées aux filles/femmes et aux garçons/hommes. Dire, par exemple, que « les femmes sont douces » ou que « les hommes ont de l'autorité » sous-entend que toutes les femmes et que tous les hommes sont comme ça. Les stéréotypes de genre viennent légitimer les inégalités des genres : si les femmes sont douces par nature, c'est « normal » que ce soit elles qui s'occupent le plus des enfants et des personnes âgées; si les hommes ont de l'autorité, c'est bien logique que ce soit eux qui dirigent les entreprises, la famille... et le pays<sup>105</sup>.

### **Trans, transgenre, transsexuel**

Trans : terme utilisé par les personnes qui s'identifient à un genre différent de celui qui leur a été attribué à la naissance. Puisque le mot « trans » est utilisé pour décrire l'identité de genre, une personne doit s'identifier au terme (penser que c'est la meilleure façon de se décrire) pour qu'il soit applicable. Seule la personne peut décider si elle se considère *trans* ou non<sup>106</sup>.

Transgenre : désigne une personne qui ne s'identifie pas au genre qui lui a été assigné à la naissance. Il ne faut pas en conclure que ces gens ont automatiquement le sentiment d'être nés dans le mauvais corps. Beaucoup de personnes trans sont très à l'aise dans leur corps, mais ne sont pas à l'aise avec le fait de devoir s'identifier à un sexe en particulier. C'est l'étiquette imposée qui ne convient pas<sup>107</sup>.

Transsexuel : désigne une personne qui a fait un changement de sexe par rapport à celui assigné à la naissance. Cette personne change de nom et de statut légal. Cela ne signifie que la personne a subi une intervention chirurgicale; chaque personne fait les choix qui lui conviennent<sup>108</sup>.

### **Zone paritaire**

La zone de parité, ou zone paritaire, est une conception qui réfère à un équilibre de 40/60 entre les femmes et les hommes au sein d'un groupe<sup>109</sup>.

104 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

105 <http://osezlefeminisme.fr/beyonce-est-elle-feministe/>

106 <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

107 [http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35\\_\\_7C\\_\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35__7C__0.html)

108 [http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35\\_\\_7C\\_\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35__7C__0.html)

109 <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>



# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

#Metoo Moving Forward (2019) <https://www.metoo.is/home>

Assemblée nationale du Québec (2019) *Statistiques sur les députés* <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/statistiques-deputes.html>

Bhattacharya, Tithi (2019) *Comprendre la violence sexiste à l'ère du néolibéralisme* <https://www.mondialisation.ca/comprendre-la-violence-sexiste-a-lerre-du-neoliberalisme/5634197>

Blais, Johanne, Raiche, Cindy et Roberge, Julie *Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité* Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie [http://www.tcmfm.ca/telecharger/guide\\_low.pdf](http://www.tcmfm.ca/telecharger/guide_low.pdf)

Chabal, Audrey (2017) *Classement Forbes-Pressedd : Les Femmes, Grandes Absentes Des Personnalités Les Plus Médiatisées De 2017* Forbes <https://www.forbes.fr/classements/barometre-forbes-pressedd-169-de-femmes-dans-les-1000-personnalites-de-2017/>

Chemin, Anne (2018) *Le « mansplaining » expliqué par l'écrivaine américaine Rebecca Solnit* Le Monde [https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit\\_5278573\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/03/30/le-mansplaining-explique-par-rebecca-solnit_5278573_3232.html)

Margaux Collet, Margaux et Rémy-Leleu, Raphaëlle *Beyoncé est-elle féministe?* <http://osezlefeminisme.fr/beyonce-est-elle-feministe/>

Comité pour les droits humains en Amérique latine (2018) *Rencontre internationale « Femmes en résistance face à l'extractivisme »* <https://www.cdhal.org/communique-de-la-rencontre-internationale-femmes-en-resistance-face-a-lextractivisme/>

Condition féminine Canada (2019) <https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/who-qui/index-fr.html>

Conseil de l'Europe (Consulté en 2020) *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Combattre les stéréotypes de genre et le sexisme dans les médias* <https://rm.coe.int/168064379e>

Conseil du statut de la femme (2016) *Avis. L'égalité entre les sexes en milieu scolaire* [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_egalite\\_entre\\_sexes\\_milieu-scolaire.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu-scolaire.pdf)

Conseil du statut de la femme (2015) *Avis. Les femmes en politique : en route vers la parité* [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)

Conseil du statut de la femme (2018) *Portrait des Québécoises* [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por\\_portrait\\_quebecoises.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Por_portrait_quebecoises.pdf)

Corporation de développement économique communautaire (CDEC) de Québec (2018) *L'Abécédaire de l'égalité entrepreneuriale* <https://cdecdequebec.qc.ca/nouvelles/labecedaire-de-legalite-entrepreneuriale/>

Dubé, Isabelle (2019) *Plus de femmes et de minorités au sein des hautes directions* La Presse [http://plus.lapresse.ca/screens/22c3573f-180a-4885-a25b-15b759d6537d\\_\\_7C\\_\\_0.html?utm\\_medium=Email&utm\\_campaign=Internal%20Share&utm\\_content=Screen&fbclid=IwAR3fDT4pj4jY9-J0wWfwS4wPCbB1WWH0-ghqbCKjVzSflbvG7fhAtc7p4IM](http://plus.lapresse.ca/screens/22c3573f-180a-4885-a25b-15b759d6537d__7C__0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal%20Share&utm_content=Screen&fbclid=IwAR3fDT4pj4jY9-J0wWfwS4wPCbB1WWH0-ghqbCKjVzSflbvG7fhAtc7p4IM)

Everyday Feminism (2015) *25 (More) Examples of Male Privilege as Experienced By a Trans Man* <https://everydayfeminism.com/2015/06/more-male-privilege-trans-man/>

Fonds des Nations unies pour la population (2016) *État de la population mondiale 2016. 10 ans : Comment cet âge déterminant chez les filles conditionne notre avenir* [https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The\\_State\\_of\\_World\\_Population\\_2016\\_-\\_French.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/sowp/downloads/The_State_of_World_Population_2016_-_French.pdf)

Gras, Romain (2019) *Rwanda : ces femmes d'influence qui incarnent la parité*, Jeune Afrique <https://www.jeuneafrique.com/mag/661066/politique/rwanda-ces-femmes-dinfluence/>

Groupe Femmes, Politique et Démocratie (consulté en 2020) <https://gfpd.ca/>

Harrington, Samantha (2019) *Countries with more female politicians pass more ambitious climate policies, study suggests* Yale Climate connections <https://www.yaleclimateconnections.org/2019/09/countries-with-more-female-politicians-pass-more-ambitious-climate-policies-study-suggests/>

Jakobsdottir, Katrin (2019) *Iceland's Prime Minister: 'The Ice Is Leaving'*

*Climate change is melting glaciers worldwide. Only we can stop it* The New York Times <https://www.nytimes.com/2019/08/17/opinion/iceland-glacier-climate-change.html>

Jeunesse, J'écoute (consulté en 2020) *LGBTQ2S+ : Qu'est-ce que ça veut dire?* <https://jeunessejecoute.ca/information/lgbtq2s-ca-veut-dire>

La Gouvernance au Féminin (consulté en 2020) <https://www.lagouvernanceaufeminin.org/>

Lauzon, Véronique (2018) *Femmes dans les médias : les voix négligées* La Presse <https://www.lapresse.ca/arts/medias/201804/23/01-5162088-femmes-dans-les-medias-les-voix-negligees.php>

Le HuffPost avec l'AFP (2020) *Les enfants associent pouvoir et masculinité dès l'âge de 4 ans* [https://www.huffingtonpost.fr/entry/les-enfants-associent-le-pouvoir-a-la-masculinite-des-lage-de-4-ans\\_fr\\_5e173683c5b600960c61421d](https://www.huffingtonpost.fr/entry/les-enfants-associent-le-pouvoir-a-la-masculinite-des-lage-de-4-ans_fr_5e173683c5b600960c61421d)

Le Monde avec l'AFP (2019) *Avec son « budget bien-être », la Nouvelle-Zélande « fait les choses différemment »* [https://www.lemonde.fr/international/article/2019/05/30/le-budget-bien-etre-de-la-nouvelle-zelande-promet-des-milliards-de-dollars-pour-les-plus-demunis\\_5469483\\_3210.html](https://www.lemonde.fr/international/article/2019/05/30/le-budget-bien-etre-de-la-nouvelle-zelande-promet-des-milliards-de-dollars-pour-les-plus-demunis_5469483_3210.html)

Marcotte, Sophie (2016) *L'ABC du féminisme* <https://www.gazettedesfemmes.ca/13419/labc-du-feminisme/>

Martyn-Hemphill, Richard (2017) *An Environmentalist Is Iceland's New Prime Minister* The New York Times <https://www.nytimes.com/2017/11/30/world/europe/iceland-prime-minister-katrin-jakobsdottir.html>

Navarro, Pascale (2015) *Femmes et pouvoir : les changements nécessaires*, Leméac.

Navarro, Pascale (2010) *Les Femmes en politique changent-elles le monde?*, Boréal.

ONU Femmes (1995) *Déclaration et Programme d'action de Beijing* [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_f\\_final\\_web.pdf?la=fr&vs=754](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=fr&vs=754)

ONU Femmes (consulté en 2020) *Glossaire d'égalité de sexes* <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=ALL&sortkey&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1>

ONU Femmes (2019) *Un ministre sur cinq est une femme d'après la nouvelle Carte des femmes UIP/ONU-Femmes* <http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2019/3/press-release--ipu-un-women-map-women-in-politics>

Oxfam International (2013) Winnie Byanyima, directrice générale d'Oxfam international <https://www.oxfam.org/fr/winnie-byanyima-directrice-generale-doxfam-international>

Oxfam-Québec (article consulté en 2020) *Justice de genre et droits des femmes* <https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/domaines/justice-de-genre-et-droits-des-femmes>

Oxfam (2014) *Le leadership transformateur pour le droit des femmes* <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/317242/ml-transformative-leadership-womens-rights-220514-fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Oxfam (2017) *Leadership transformationnel à l'appui des droits des femmes*

Oxfam-Québec (2015) *Politique en matière de justice entre les femmes et les hommes* [https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00\\_politique\\_justice\\_femmes\\_hommes\\_20100930.pdf](https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2015/04/00_politique_justice_femmes_hommes_20100930.pdf)

Parent, Réjean (2017) *Plus de femmes en politique* Journal de Montréal <https://www.journaldemontreal.com/2017/03/06/plus-de-femmes-en-politique>

Perspective monde (consulté en 2020) *Néolibéralisme* Université de Sherbrooke <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMDictionnaire?iddictionnaire=1609>

Pullman, Mariotte (2013) *De l'inconvénient d'être féministe en librairie jeunesse* <https://culturesgenre.wordpress.com/2013/05/28/de-linconvénient-detre-feministe-en-librairie-jeunesse/>

Salyer, Kristen (2019) *Au rythme actuel, il faudra attendre encore 100 ans pour parvenir à la parité entre les sexes* <https://fr.weforum.org/press/2019/12/gggr2020-792af2de61/>

Secrétariat à la condition féminine (2009) *À parts égales, à part entière L'Égalité entre les femmes et les hommes au Québec* [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf)

Secrétariat à la condition féminine (2017) *Ensemble pour l'égalité. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf>

Services Québec (2017) *Les résultats des élections municipales 2017* <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?idArticle=2511097927>

Shiab, Naël et Ouellet, Valérie (2019) *Les femmes sont moins souvent élues que les hommes. Voici pourquoi.* Radio-Canada [https://ici.radio-canada.ca/info/2019/elections-federales/femmes-hommes-probabilites-vote-egalite-chateaux-forts/index.html?fbclid=IwAR1uqyFoJWe0M-JSxs3-19D5wrhlyDfSXlxasXFo9JyPwQF\\_UsPcQdoM8f8](https://ici.radio-canada.ca/info/2019/elections-federales/femmes-hommes-probabilites-vote-egalite-chateaux-forts/index.html?fbclid=IwAR1uqyFoJWe0M-JSxs3-19D5wrhlyDfSXlxasXFo9JyPwQF_UsPcQdoM8f8)

Statistique Canada (2019) *Étude : Représentation des femmes au sein des conseils d'administration, 2016* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190507/dq190507a-fra.htm>

Union interparlementaire (2019) *Les quotas efficaces pour davantage de femmes au parlement* <https://www.ipu.org/fr/actualites/communiques-de-presse/2019-03/nouveau-rapport-uir-les-quotas-efficaces-pour-davantage-de-femmes-au-parlement>

Union interparlementaire (2011) *Parlements Sensibles au Genre* <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11ex-f.pdf>

Vieira Sandrine, Thérberge Ludovic et Béland Antoine (2019) *La nouvelle Chambre des communes expliquée* Le Devoir [https://www.ledevoir.com/documents/special/19-10\\_nouvelle-chambre-des-communes-expliquee/index.html](https://www.ledevoir.com/documents/special/19-10_nouvelle-chambre-des-communes-expliquee/index.html)

Vigneault, Alexandre (2016) *Lexique LGBTQ* La Presse [http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35\\_\\_7C\\_\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/adccfac9-849e-4701-87aa-6f168cd54f35__7C__0.html)

Ville de Montréal (2017) *Portrait des 103 élues et élus de la Ville de Montréal* <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/portrait-des-103-elues-et-elus-de-la-ville-de-montreal-655919403.html>

Wikipedia (consulté en 2020) *Croissance économique* [https://fr.wikipedia.org/wiki/Croissance\\_%C3%A9conomique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Croissance_%C3%A9conomique)

Wikipedia (consulté en 2020) *Justice climatique* [https://fr.wikipedia.org/wiki/Justice\\_climatique](https://fr.wikipedia.org/wiki/Justice_climatique)

Wikipedia (consulté en 2020) *Produit intérieur brut (PIB)* [https://fr.wikipedia.org/wiki/Produit\\_int%C3%A9rieur\\_brut](https://fr.wikipedia.org/wiki/Produit_int%C3%A9rieur_brut)

**DÉCIDER**

**S'EXPRIMER**

**MILITER**

**INNOVER**

**S'ENGAGER**

**INFLUENCER**



**OXFAM**  
Québec



**C'EST POUR  
ELLES AUSSI!**

2330, rue Notre-Dame Ouest  
Montréal (Québec) H3J 2Y2  
514 937-1614  
1 877 937-1614  
Info.oxfamqc@oxfam.org  
www.oxfam.qc.ca

 oxfamquebec  
 @oxfamQuebec  
 oxfamquebec  
 oxfamquebec2

EN COLLABORATION AVEC

Québec 