



AGIR pour une démocratie paritaire!

MÉMOIRE

Présenté au Secrétariat à la condition féminine
du Gouvernement du Québec

Dans le cadre de la consultation
sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Décembre 2015

Ce mémoire a été adopté par les membres du conseil d'administration du Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD) le 11 décembre 2015.

Micheline Paradis, présidente

Jean-Pierre Charbonneau, administrateur

Marie Lavigne, secrétaire

Thérèse Mailloux, trésorière

Pascale Navarro, administratrice

Louise Pettigrew, administratrice

Marie-Eve Proulx, vice-présidente

Alain Saulnier, administrateur

Recherche et rédaction : Nathalie Lavoie, politologue et coordonnatrice aux communications, GFPD

Coordination : Esther Lapointe, directrice générale, GFPD

Ont collaboré à la rédaction :

*Gaétane Corriveau, politologue et chargée de projet, Femmes et gouvernance, GFPD

Marie Lavigne, secrétaire du CA du GFPD

Thérèse Mailloux, membre du CA du GFPD

Micheline Paradis, présidente du CA du GFPD

Louise Pettigrew, membre du CA du GFPD

*Claire Prévost-Fournier, ex-présidente du CA du GFPD

Marie-Eve Proulx, vice-présidente du CA du GFPD

* Principales collaboratrices à la rédaction du mémoire *Pour atteindre l'égalité de fait* et dont le mémoire présent *AGIR pour une démocratie paritaire* s'inspire largement.

© Groupe Femmes, Politique et Démocratie, décembre 2015

INTRODUCTION

Le **Groupe Femmes, Politique et Démocratie** (GFPD) est heureux de présenter au Secrétariat à la condition féminine (SCF) du Gouvernement du Québec un mémoire dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes* en vue de l'élaboration de la prochaine politique gouvernementale, ainsi que de son plan d'action qui en découlera, en matière d'égalité femmes/hommes.

Ce mémoire s'inscrit dans la lignée des principales recommandations de nos précédents mémoires, notamment « Pour atteindre l'égalité de fait »¹ que le GFPD a présenté en commission parlementaire en février 2011 dans le cadre des consultations publiques sur le deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que des recommandations de notre organisme lors des auditions parlementaires sur le projet de loi no 2², visant à modifier le financement public des partis politiques. Il les actualise et présente nos principales recommandations en termes de priorités d'action pour la prochaine politique gouvernementale en matière d'égalité femmes/hommes et du plan d'action qui en découlera.

Les recommandations qui y figurent se veulent une réponse à l'enjeu retenu dans le cahier de consultation concernant la réduction des inégalités les plus préoccupantes entre les femmes et les hommes et **plus spécifiquement en lien avec la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir**. Cet enjeu est au cœur même de la mission du Groupe.

PRÉSENTATION DU GROUPE FEMMES, POLITIQUE ET DÉMOCRATIE

Depuis plus de 15 ans, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD) est reconnu pour le développement et l'implantation du soutien aux aspirantes candidates (École Femmes et Démocratie), pour ses formations en développement du leadership féminin en gouvernance et pour son accompagnement (le mentorat en politique auprès des femmes et plus récemment, le codéveloppement). Les succès obtenus d'une élection à l'autre sont éloquentes. D'ailleurs, son projet *Centre de développement femmes et gouvernance*, en partenariat avec l'École nationale d'administration publique, a été récompensé par le Prix Égalité Pouvoir et régions, en 2010 tandis que le projet *SimulACTIONS*³ l'a été à son tour à l'édition 2015.

Organisme d'éducation non partisan, le GFPD travaille en collaboration avec de nombreux

¹ *Pour atteindre l'égalité de fait*, mémoire déposé dans le cadre des consultations et auditions publiques sur le document intitulé : « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes » à la Commission des relations avec les citoyens, GFPD, 2 février 2011, 15 pages.

² *Recommandations du Groupe Femmes, Politique et Démocratie* lors des auditions parlementaires sur le projet de loi no 2, Loi modifiant la Loi électorale afin de limiter les contributions à 100 \$ par électeur et de réviser le financement public des partis politiques, GFPD, 2 novembre 2012, 5 pages.

³ **En mars 2015**, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie s'est mérité le Prix Égalité 2015 dans la catégorie Pouvoir et régions pour le projet *SimulACTIONS* idéé par Gaëtane Corriveau, chargée de projets et de développement, Femmes et gouvernance au GFPD. Depuis 2007, le Prix Égalité récompense des projets réalisés par des organismes publics, parapublics, privés ou communautaires qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec - Source : <http://www.scf.gouv.qc.ca/>.

partenaires locaux, régionaux et nationaux tels les partis politiques, les unions municipales (FQM, UMQ et FCM), les Réseaux d'élues dans plusieurs régions, le Réseau des tables régionales de groupes de femmes et ses entités régionales, plusieurs tables de concertation (condition féminine, immigration, politique municipale), les organismes Jeunesse et de nombreuses associations (femmes d'affaires, agricultrices, milieu coopératif, syndicats). Il est aussi en lien avec les milieux universitaires (Chaire Claire Bonenfant, Chaire en leadership).

En conformité avec sa mission, le GFPD a également développé un secteur d'activités consacrées à l'éducation à la citoyenneté dont les objectifs sont une plus grande sensibilisation à l'importance de l'engagement citoyen et à la préparation d'une relève dynamique, et ce, auprès des jeunes et des femmes. D'ailleurs, plusieurs projets ont reçu le soutien financier du Secrétariat à la condition féminine, du Directeur général des élections du Québec et du ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.

ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

La problématique de la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir réfère à un enjeu de taille et complexe. Les causes sont nombreuses et largement documentées⁴. Aussi, le GFPD privilégie deux types d'interventions reconnues aux plans théorique et pratique pour remédier à la situation, faire avancer les choses et atteindre l'égalité de fait : le premier réfère à l'ajustement de lois et des institutions politiques tandis que le deuxième privilégie des interventions « en amont » auprès des femmes pour les intéresser à une carrière en politique ou à un engagement dans la vie politique et démocratique.

Le caractère complexe de cet enjeu réfère notamment au phénomène de la lenteur du rythme de progression des femmes dans l'accession des lieux de pouvoir, et ce, un peu partout dans le **monde**. Par exemple, la moyenne mondiale des femmes parlementaires a atteint son plus haut niveau en 2015, dépassant les **22%**. Cependant, cette progression n'est toutefois que de 0,3 point, après une hausse record de 1,5 point en 2013⁵.

« Après l'optimisme et alors que l'on croyait en 2013 que la parité au Parlement pourrait être atteinte en l'espace d'une génération, l'absence de réels progrès en 2014 est un véritable revers (...). Ces chiffres viennent opportunément nous rappeler que les progrès ne sont pas acquis et que l'action et la volonté politiques ne doivent jamais faiblir si l'on veut remédier au déficit de femmes en politique. L'heure n'est pas à la complaisance ». Martin Chungong, Secrétaire général de l'UIP, Genève, 5 mars 2015.

Au **Canada**, les femmes ont obtenu le droit de vote en 1918 et d'éligibilité à titre de candidates en 1920. Or, 95 ans plus tard, elles n'occupent qu'à peine plus du **quart** des sièges à la Chambre des communes. En effet, les résultats du scrutin du 19 octobre ne sont guère encourageants : 26 % des sièges, soit 88 femmes sur 338 élu-e-s. À ce rythme, il faudra pas moins d'**un siècle** pour

⁴ Tremblay, Manon, *Cent questions sur les femmes et la politique*, Montréal, Les Éditions du remue-ménage, mai 2015, 376 pages.

⁵ *Une action résolue s'impose pour atteindre la parité au Parlement, malgré 20 années de progrès*, communiqué de presse, Union interparlementaire, Genève, 5 mars 2015.

atteindre la parité !⁶ La nomination d'un premier cabinet paritaire est une avancée non négligeable que le GFPD tient toutefois à saluer.

Au Québec, au scrutin d'avril 2014, les femmes représentaient **27,2 %** des élu-e-s. Exception faite du scrutin de septembre 2012, le pourcentage de femmes élues en politique au Québec n'a jamais dépassé 30 %. Soulignons que l'actuel conseil des ministres ne compte que 8 femmes sur 26 membres (30,8 %) qui gèrent à peine 10 % du budget du Québec !⁷

Outre la lenteur de l'évolution de la représentation féminine dans les lieux de pouvoir et d'influence, la complexité de cet enjeu découle du fait que la trajectoire de l'évolution de la présence des femmes dans les sphères décisionnelles n'est **pas linéaire**, pas plus qu'elle n'est progressive.

Cette évolution non linéaire de la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir se confirme pour le Québec, le Canada et ailleurs dans le monde. L'exemple du Québec est éloquent : la proportion des femmes députées y est moins élevée aujourd'hui (26,4 %) qu'en 2003 (30,4 %). En 2007 et en 2014, le Québec a connu un recul marqué de la représentativité des femmes à l'Assemblée nationale. Celle-ci est passée de 30,4% en 2003 à 25,6% à l'élection de 2007 et de 32,9% en 2012 à 27,2 % en 2014.

Avant les dernières élections d'octobre 2015, les femmes représentaient 24,6 % de la Chambre des communes⁸. Ce pourcentage était de 21,1 en 2004 et de 20,8 en 2006 pour remonter à 24,7 % en 2011, une augmentation de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'élection de 2008 (22,1%) considérant la vague orange du NPD au Québec et le fait que le NPD a présenté à quasi-égalité un nombre de femmes et d'hommes parmi ses candidatEs.

Ici comme ailleurs, ces taux ne sont pas sans rappeler le fameux « plafond de verre » autour de 30 % que les femmes arrivent difficilement à dépasser.

Des données montrent clairement la non-linéarité de l'évolution du phénomène étudié et surtout l'importance d'**agir pour changer les choses** en ce domaine plutôt que de se camper dans une attitude attentiste espérant que les choses changent d'elles-mêmes ou qu'avec le temps, on finira bien par atteindre la parité de représentation politique entre les femmes et les hommes de façon naturelle. Ces conceptions sont surtout véhiculées par les personnes s'opposant à toute action volontaire et mesures d'action positives en faveur de la représentation paritaire dans les instances politiques et économiques.

⁶ *La parité à la Chambre des communes, une question de démocratie*, communiqué de presse, GFPD, 4 novembre 2015.

⁷ Source : *Portrait des québécoises en 8 temps*, Conseil du statut de la femme, Édition 2015, avril 2015, p.25.

⁸ Source : site Web du Parlement du Canada.

D'autres obstacles à la parité peuvent affecter avec une plus ou moins grande influence une personne par rapport à une autre et varier selon les régions, les territoires et les pays. Ces derniers sont de nature politique, culturelle (conception en matière de rôles sociaux selon les sexes), sociale, historique, économique et systémique.

Au palier **municipal**, le rythme d'évolution est encore plus lent quant à l'élection de mairesses et de conseillères. Si une première mairesse fut élue en 1954 à Portage-du-Fort (Pontiac), les premières conseillères des villes de Montréal et de Québec ne furent élues respectivement qu'en 1974 et 1985. Aujourd'hui, la proportion des femmes mairesses est de 17,3 %, une augmentation de 1,3 point de pourcentage par rapport aux élections municipales de 2009 (16 %). Ce taux était de 13,1 % en 2005. Quant à la proportion des femmes au poste de conseillère, elle est aujourd'hui de 32 %, une augmentation de 2,7 points de pourcentage par rapport à 2009 (29,3 %)⁹.

Au palier **supramunicipal**, la représentation des femmes préfètes dans les municipalités régionales de comté (MRC) reflète la proportion anémique de femmes mairesses. En effet, le préfet est, à toutes fins pratiques, choisi parmi les maires des municipalités locales de son territoire. Seulement 14 préfets sont élus au suffrage universel. Selon les données du CSF, en 2015, sur les 87 MRC du Québec, 21,8 % des préfets étaient des femmes, un chiffre à ramener à la baisse lorsqu'on y ajoute les 14 villes et agglomérations du Québec. Cette situation est intolérable sur le plan de la démocratie étant donné les nouveaux pouvoirs qui se rajoutent aux mandats actuels des MRC dans le contexte de l'abolition des structures régionales.

Il y a, certes, des avancées à l'échelle municipale, mais la progression est lente, voire très lente, surtout lorsque l'on considère toutes les actions et les outils mis de l'avant pour préparer les femmes et les soutenir dans leur engagement politique, notamment par le gouvernement du Québec (SCF, MAMROT, DGEQ) et les groupes de femmes. Il va de soi que ces avancées méritent d'être soulignées. À ce chapitre, nous aimerions rappeler le travail conjoint du Groupe Femmes, Politique et Démocratie et de l'ENAP qui, dès 2004¹⁰, accueillait en ses murs une première cohorte d'aspirantes candidates participant à la première École d'été sur la thématique Femmes et Démocratie municipale. Une initiative reprise en 2005 et poursuivie en novembre 2008 et en mars-avril 2009 sur le thème *Mairesse, ça m'intéresse !*

Le GFDP est particulièrement fier des résultats obtenus par ses sessions de formation destinées à outiller les femmes intéressées à investir les lieux de pouvoir administratifs et politiques. Les *Écoles Femmes et Démocratie* (ÉFD) visant plus spécifiquement la préparation au palier municipal ainsi que le projet *SimulACTIONS* ont produit des résultats probants.

⁹ Houde, Stéphanie, direction générale des politiques. *Femmes et élections municipales 2013, Portrait statistique*, Affaires municipales et Occupation du territoire, Québec, 2014, 26 pages.

¹⁰ Rappelons que, parmi les principales activités du GFDP/CDFG, les sessions des Écoles Femmes et Démocratie ont été conçues par des femmes à la demande des participantes qui, dès 2003, avaient fait part de leur besoin d'être accompagnées et d'être encore mieux outillées dans leur cheminement de participation citoyenne.

Élections municipales	Participant·es aux Écoles Femmes et Démocratie	Candidate·s	Élu·es
2005	50	29 (58%) des participant·es aux Écoles se sont présentée·s candidate·s	1 élue sur 5 candidate·s au poste de mairesse 15 élues sur 24 candidate·s au poste de conseillère
2009	198	71 (36%) des participant·es aux Écoles se sont présentée·s candidate·s	12 élues sur 16 candidate·s au poste de mairesse 27 élues sur 55 candidate·s au poste de conseillère
2013	91	28 (31%) des participant·es aux Écoles se sont présentée·s candidate·s	2 élues sur 8 candidate·s au poste de mairesse 8 élues sur 20 candidate·s au poste de conseillère
	Participant·es à SimulACTIONS		
2013	31	18 (58%) des participant·es à SimulACTIONS se sont présentée·s candidate·s	1 élue sur 2 candidate·s au poste de mairesse 5 élues sur 16 candidate·s au poste de conseillère

En 2013, la liste électorale comportait 430 candidatures féminines de plus qu'en 2009, dont 84 ont participé soit à une session des Écoles Femmes et Démocratie (ÉFD), soit à SimulACTIONS. Des résultats positifs qui nous encouragent à poursuivre notre travail de concert avec tous nos partenaires, mais qui ne peuvent masquer la lenteur des « progrès » dans la représentation des femmes élues au palier municipal.

Enfin, on ne peut passer sous silence la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises et dans les équipes de direction, au Québec comme au Canada. Selon une étude de *Catalyst*, les femmes occupent 17,7 % des postes dans les équipes de directions et 19,5 % des sièges au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises canadiennes¹¹. Elles occupent en 2013 19,8 % des sièges dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés québécoises, ce qui place le Québec au troisième rang des provinces canadiennes, derrière la Nouvelle-Écosse (25,7 %) et la Saskatchewan (23,2 %)¹².

Sur ce front, des actions ont été menées sans succès dont celle de la sénatrice Céline Hervieux-Payette qui a déposé le projet de loi S-217 visant à assurer la parité de genre dans les conseils d'administration de certaines personnes morales, institutions listées à la bourse et sociétés d'État

¹¹ Sources : rapport du Conseil canadien pour la diversité administrative, novembre 2015, Catalyst, *Canadian Women in business* - en ligne : <http://www.catalyst.org/knowledge/2013-catalyst-census-financial-post-500-women-board-directors>, 3 mars 2014 et Jérôme-Forget, Monique, *Les femmes au secours de l'économie, Pour en finir avec le plafond de verre*, Les Éditions internationales Alain Stanké, Montréal, 2012, p. 13.

¹² *Portrait des québécoises en 8 temps, Conseil du statut de la femme*, Édition 2015, *op. cit.*, , p.27.

mères et, plus récemment, le projet de loi C-473 avec le même objectif, déposé par l'ex-députée néo-démocrate Anne-Marie Day.

Mentionnons, par ailleurs, diverses initiatives pour inciter les femmes à prendre leur place et investir diverses sphères décisionnelles. C'est le cas notamment de **L'effet A**, « l'effet Ambition », qui a vu le jour récemment sous l'impulsion d'Isabelle Hudon, et qui invite les femmes à sortir de leur zone de confort en relevant, en 100 jours, un défi, soit négocier son salaire, obtenir un poste de cadre, assumer le leadership d'un nouveau projet, etc. De son côté, **Monique Jérôme-Forget** propose plusieurs pistes de solution pour en finir avec le plafond de verre au sein des hautes directions des entreprises : programme de suivi, aménagement d'horaires plus flexibles, création d'un système de mentorat, intervention de l'État sous forme de loi et de règlement, etc¹³.

Bref, il y a bien eu des avancées sur le plan de la représentation paritaire femmes/hommes dans les lieux de pouvoir et sphères décisionnelles au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde, mais l'égalité de fait est loin d'être atteinte. Il nous faut donc **agir pour changer les choses**. Nous souhaitons une action concertée avec tous les partenaires, alliés et collaborateurs, de tous les milieux et de tous les secteurs, dont l'engagement ferme et déterminé est entièrement dédié à faire que cette égalité de droit devienne une égalité de fait.

Notre constat est que le travail a été et continue à être bien fait en amont, c'est-à-dire au niveau de l'éducation et de la sensibilisation des femmes pour qu'elles s'engagent dans la vie politique et démocratique. Là où le bas blesse, c'est que les institutions et les systèmes de représentation ne se sont pas encore ajustés. Tout en étant conscientes du libéralisme de certains acteurs qui refusent des **mesures contraignantes**, nous considérons essentiel d'adopter ce type de mesures pour changer les choses. Les mesures incitatives demeurent insuffisantes et ont, jusqu'à ce jour, généré des résultats très timides sur le plan de l'atteinte de la parité dans les divers lieux de pouvoir.

Aussi, pour le Groupe Femmes, Politique et Démocratie, **deux types d'intervention** doivent être priorités dans le cadre de la prochaine politique gouvernementale en matière d'égalité femmes/hommes et de son plan d'action qui en découlera, et ce, en lien avec la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir :

- des interventions pour ajuster les institutions politiques de façon à garantir que notre démocratie représentative soit fondée sur le principe de l'égalité femme-homme ;
- des interventions auprès des femmes pour les intéresser à un engagement dans la vie politique ou dans les lieux décisionnels.

L'ajustement des institutions est de responsabilité de l'Assemblée nationale du Québec, du gouvernement, et, dans notre système politique, du premier ministre alors que le développement

¹³ Jérôme-Forget, Monique, *Les femmes au secours de l'économie, Pour en finir avec le plafond de verre*, op.cit., pp. 138 et 139.

de l'intérêt des femmes pour l'engagement en politique est d'abord de la responsabilité des femmes soutenues par un financement public. Sur la base de ce partage des responsabilités, le GFPD propose à nouveau **deux chantiers** qui regroupent l'ensemble des recommandations contenues dans ce mémoire.

I - LE CHANTIER POUR AJUSTER LES INSTITUTIONS

Dans le mémoire présent, nous retenons la définition suivante du concept de parité : « concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir parce que l'humanité est composée de personnes des deux sexes »¹⁴.

Si la cible à atteindre est de **50 %** de femmes dans les diverses sphères décisionnelles, les **moyens** dits « contraignants » pour l'atteindre varient grandement dans la littérature. Par exemple, outre la question des quotas, on réfère couramment au concept de « zone de mixité égalitaire » qui est atteinte « lorsque les personnes élues de chaque sexe occupent de 40 % à 60 % des sièges »¹⁵. Le GFPD s'y rapporte d'ailleurs dans le cadre de son mémoire *Pour atteindre l'égalité de fait* (2011)¹⁶.

Ceci dit, les interventions jugées prioritaires dans les prochaines parties touchent la Loi électorale, la vie politique municipale et les instruments de la gouvernance visant l'égalité des genres.

Démocratie à l'Assemblée nationale

Comme la progression des femmes vers la parité n'est d'aucune façon garantie par des mesures incitatives et par l'évolution naturelle, le GFPD recommande au gouvernement de bonifier la Loi électorale en y intégrant le **principe de la parité** comme **fondement essentiel** à une représentation démocratique et égalitaire d'une population. L'Assemblée nationale du Québec et le gouvernement doivent aussi prendre divers moyens transitoires pour atteindre l'objectif de la parité en intervenant auprès des **partis politiques**.

Selon plusieurs études¹⁷, ce sont les partis politiques qui détiennent la **clé de la solution** à la sous-représentation des femmes dans les parlements, car l'électorat n'est pas sexiste. D'ailleurs, les résultats du dernier scrutin fédéral (octobre 2015) et ceux d'élections provinciales antérieures (avril 2003 à avril 2014) tendent à démontrer que les femmes élues l'ont été, à peu de chose près, en proportion du pourcentage de candidates des principaux partis.

¹⁴ *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Avis du Conseil du statut de la femme, *op. cit.*, p.7.

¹⁵ *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Avis du Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, Québec, octobre 2015, p. 7.

¹⁶ Mémoire déposé dans le cadre des consultations et auditions publiques sur le document intitulé : « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes » à la Commission des relations avec les citoyens, GFPD, 2 février 2011, 15 pages.

¹⁷ Tremblay, Manon, *100 questions sur les femmes et la politique*, *op.cit.*, mai 2015, pp. 151, 152.

**Élues et candidatures féminines selon l'affiliation partisane
Élections fédérales 2015 – Canada**

Formations politiques	Élues	(%)	Candidatures féminines (%)
NPD	18 /44	40,9	42,8
Parti vert	1 /1	100	40,4
Parti libéral du Canada	50 /184	27,2	31,1
Bloc Québécois	2 /10	20,0	28,2
Parti conservateur	17 /99	17,2	18,6
Autres partis	S/O	S/O	S/O
Total	88 /338	26,0	29,9

**Élues et candidatures féminines selon l'affiliation partisane
Élections québécoises, 2003 à 2014 - Québec**

Candidates	Élections 2003 (%)	Élections 2007 (%)	Élections 2008 (%)	Élections 2012 (%)	Élections 2014 (%)
PQ	31,2	29,6	30,4	27,4	37,1
PLQ	28,8	34,4	31,2	34,9	28,0
ADQ/CAQ	25,6	19,2	20,0	20,0	22,4
QS		48,8	50,0	46,8	50,4
Élues	30,4	25,6	29,6	32,9	27,2

Ainsi, si chacun des partis politiques avait fait l'effort de présenter autant de femmes que d'hommes comme candidat-e-s, la Chambre des communes de 2015 ainsi que l'Assemblée nationale du Québec de 2014 seraient vraisemblablement beaucoup mieux équilibrées quant à la représentation femmes/hommes.

De plus, rappelons qu'au Québec, le **financement public** des partis politiques dépasse maintenant les **75 %**. À cet égard, que l'État exige de leur part la parité femmes-hommes en ce qui a trait à leurs candidatures se justifie largement.

C'est pourquoi le GFPD recommande :

- 1) *d'inscrire dans la Loi électorale l'obligation pour les partis politiques de présenter autant de candidatures féminines que masculines afin d'atteindre la parité de représentation démocratique au plus tard, d'ici 2 scrutins ;*
- 2) *d'amender la Loi électorale, de façon à ce que les partis politiques reçoivent une allocation spécialement dédiée au recrutement, à l'accueil, à l'accompagnement, au soutien et à l'élection des femmes durant une période de rattrapage qui ne devrait pas dépasser 2 scrutins ;*

- 3) *de confier au Directeur général des élections le suivi de cette nouvelle réglementation auprès des partis politiques afin de s'assurer du succès de l'objectif dans le délai spécifié.*

Démocratie municipale

Le dernier rapport du MAMOT¹⁸ portant sur les résultats électoraux municipaux de 2013 démontre qu'il reste encore bien du chemin à faire avant d'obtenir la parité aux conseils municipaux. Sur 1 104 municipalités, **78** conseils municipaux sont exclusivement masculins tandis que les femmes sont minoritaires au sein de **663** conseils, desquels 272 ne comptent qu'une seule femme. Ces résultats indiquent que le plafond de verre (30 %) est bien présent là aussi.

Pour corriger ces inégalités de représentation dans la vie municipale et supramunicipale et faire en sorte que la valeur qu'est la démocratie s'y incarne, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie recommande au gouvernement :

- 4) *d'inscrire dans la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités l'obligation pour les équipes et des partis politiques municipaux de présenter autant de candidatures féminines que masculines. Cette obligation vaut ainsi que pour les organismes de représentation des municipalités et des municipalités régionales de comtés ;*
- 5) *de créer un groupe de travail qui aurait pour mandat d'explorer d'autres moyens contraignants pour atteindre la parité dans les municipalités en ce qui a trait aux candidatures indépendantes et en ce qui a trait aux MRC (liste paritaire, binôme, nominations paritaires, postes réservés) ;*
- 6) *de confier au DGEQ le mandat d'assurer le suivi de ces obligations et d'instaurer des mesures d'aide aux municipalités et aux formations politiques pour recruter des candidatures féminines.*

Instruments de la gouvernance

Au cours des années, le Québec s'est doté d'instruments de gouvernance dont l'efficacité est reconnue. L'objectif gouvernemental est de passer rapidement de l'égalité de droit à l'égalité de fait. À cette fin, le gouvernement y a consacré, notamment par le programme *À égalité pour décider*, un million de dollars par année depuis plus de dix ans. Or **l'atteinte de l'égalité de fait** nécessite un changement des mentalités qui exige que les ressources financières, humaines et matérielles soient disponibles et en quantité suffisante, et cela le temps qu'il faudra pour y parvenir. C'est une question de cohérence et aussi de saine gestion des fonds publics. Tout recul en matière de financement des efforts consentis à date reviendrait à compromettre l'atteinte de

¹⁸ Houde, Stéphanie, direction générale des politiques. *Femmes et élections municipales 2013, Portrait statistique*, Affaires municipales et Occupation du territoire, Québec, 2014, 26 pages.

l'égalité de fait. Au niveau des instruments de la gouvernance, les outils de promotion de l'égalité demeurent essentiels pour l'accomplissement de cet objectif.

La nomination d'un Conseil des ministres paritaire par le premier ministre Jean Charest en 2007 a été une décision politique courageuse et une mesure progressiste que nous avons saluées mais qui n'est nullement garantie par aucun instrument législatif, ni inscrite dans aucun texte juridique. Nous souhaitons que soit instituée cette mesure de parité par son inscription officielle dans une Loi. Par conséquent, le GFPD recommande :

- 7) *d'établir, dès maintenant, dans une loi, le principe de la parité au conseil des ministres¹⁹ et au Conseil du trésor.*

À l'heure actuelle, le Québec dispose de deux obligations légales sur le plan de l'atteinte de l'objectif de la parité au sein des sociétés d'État : la Loi sur la gouvernance des 22 sociétés d'État ainsi que la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux qui stipule que le conseil d'administration doit être constitué en parts égales de femmes et d'hommes.

Toutes deux ont obtenu des résultats probants en regard de l'atteinte de l'objectif de la parité au sein des institutions qu'elles visent. Le GFPD est d'avis qu'il est impératif d'adopter ce type de mesure en matière de gouvernance publique. Les mesures incitatives demeurent insuffisantes et ont, jusqu'à ce jour, généré des résultats très timides.

L'égalité des femmes et des hommes est un principe inscrit dans le préambule de la *Charte des Droits et Libertés du Québec*. Conséquemment, on doit viser une approche cohérente de la législation québécoise. C'est tout à l'avantage des entreprises publiques et privées d'avoir plus de femmes au sein de leur CA et de leur direction. En effet, lorsqu'elles y sont en nombre suffisant, il est connu et documenté que les femmes y apportent une contribution distinctive (meilleurs rendements financiers, augmentation de la qualité des débats, meilleures décisions stratégiques, etc.)²⁰.

C'est pourquoi le GFPD recommande :

- 8) *d'étendre l'obligation de parité sur les c.a. des 22 sociétés d'État (Loi sur la gouvernance) à toutes les sociétés d'État et à l'ensemble des institutions financées par l'État dont la liste est à dresser ;*
- 9) *d'amender la Loi sur la gouvernance pour élargir l'obligation de parité aux membres de la haute direction des sociétés d'État.*

¹⁹ Le conseil des ministres compte 8 femmes sur 26 membres (30,8 %) qui gèrent à peine 10 % du budget du Québec.

²⁰ Sources : M. Konrad , Alison et W. Kramer, Vicki, « [How Many Women Do Boards Need ?](#) », dans *Havard Business Review*, décembre 2006 et Godbout, Félicité, « [Et si parité rimait avec rentabilité? Les avantages de faire participer les femmes aux C.A](#) », dans *Capital Québec*, avril-mai 2011, pp. 24 et 25.

Sociétés cotées en bourse

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le règlement 58-101 (« *se conformer ou se justifier* ») oblige les sociétés inscrites en bourse à dévoiler certaines informations sur la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et dans les postes de haute direction dans les circulaires de sollicitation de procurations pour l'assemblée annuelle. Les autorités réglementaires en valeurs mobilières de toutes les provinces et territoires, à l'exception de celles de l'Île-du-Prince-Édouard, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ont accepté de mettre en place les règles du programme « *se conformer ou se justifier* » à la fin de l'an dernier²¹. Ainsi, les sociétés cotées en bourse ayant leur siège social au Québec sont tenues, sous l'égide de l'Autorité des marchés financiers (AMF), à cette obligation de reddition de comptes annuelle.

Le dernier rapport du Conseil canadien pour la diversité administrative, rendu public le 20 novembre, souligne que les femmes occupent 19,5 % des sièges des conseils des 500 plus grandes sociétés canadiennes alors qu'elles n'en occupaient que 17,1 % l'an dernier. Pour la fondatrice du Conseil canadien pour la diversité administrative, Pamela Jeffery, la progression est beaucoup trop lente. Elle précisait, dans le cadre d'une entrevue accordée au *Devoir*, « que les autorités réglementaires devraient obliger les entreprises inscrites en bourse à avoir des règles écrites sur la diversité au sein des conseils d'administration, plutôt que de simplement devoir dévoiler si de telles politiques sont en place — ou ne le sont pas. « Je trouve décevant que les entreprises aient été beaucoup plus nombreuses à **se justifier** qu'à se conformer »²²».

De plus, cette obligation est peu connue, peu suivie par les médias et la population, et, par conséquent, pourrait se révéler peu efficace pour vraiment changer les mœurs des entreprises privées.

Conséquemment, le GFPD recommande :

10) de confier immédiatement à l'AMF, le mandat de surveiller l'évolution de la représentativité femmes/hommes au sein des sociétés privées cotées en bourse. Si la parité n'est pas atteinte ou ne progresse pas significativement sur un horizon de 7 ans, l'Autorité des marchés financiers et les Commissions des valeurs mobilières devraient envisager des mesures contraignantes comme de nombreux pays dans le monde ont décidé de le faire ;

11) de constituer un répertoire de candidatures féminines pour siéger aux C.A. d'entreprises.

²¹ Source : Posadzki, Alexandra, « CONSEILS D'ADMINISTRATION - Les femmes occupent un siège sur cinq au Canada », *Le Devoir*, 20 novembre 2015.

²² Source : Posadzki, Alexandra, *op. cit.*, *Le Devoir*, 20 novembre 2015.

Centralisation des données différenciées selon le sexe

À l'heure actuelle au Québec, les données différenciées selon le sexe dans le domaine de l'accès à des postes de pouvoir ou de décision sont difficiles à trouver pour quiconque n'est pas un expert; dans la plupart des cas, elles sont difficiles d'accès. Or, ces données demeurent essentielles afin de mesurer, de manière juste et efficace, l'évolution de l'égalité femmes/hommes, de la démocratie et de la parité, et ce, sans avoir recours à différents organismes pour se les procurer.

C'est pourquoi le GFPD recommande :

- 12) *d'élargir le mandat d'un organisme gouvernemental déjà existant (par exemple, l'Institut de la statistique du Québec ou le Conseil du statut de la femme) qui deviendrait un lieu central où l'on puisse trouver facilement et rapidement des données à jour différenciées selon le sexe sur toute la question de l'accès aux postes de pouvoir et de décision.*

II. LE CHANTIER DES ORGANISMES DE TERRAIN ET DU GFPD

Il est reconnu que pour combler les écarts et les inégalités persistantes dans la représentation des femmes dans les sphères décisionnelles et les lieux de pouvoir, il est indispensable de se fonder sur une ferme volonté politique et de disposer non seulement de ressources financières suffisantes, mais aussi de candidates bien formées. Les femmes s'intéressent à la politique et souhaitent prendre leur place dans les sphères décisionnelles malgré les nombreux obstacles qu'elles rencontrent et qui les font souvent hésiter. C'est là qu'interviennent les organismes de terrain qui les informent et les accompagnent dans leur engagement citoyen, tel le Groupe Femmes, Politique et Démocratie.

Le chantier dont il est question ici c'est celui de la préparation et de l'accompagnement des candidates et aspirantes candidates aux diverses instances décisionnelles. C'est le chantier dans lequel s'est engagé depuis 10 ans le Groupe Femmes, Politique et Démocratie et pour lequel le soutien financier gouvernemental est vital.

C'est pourquoi le Groupe Femmes, Politique et Démocratie recommande que, dans son troisième Plan d'action visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, le gouvernement :

- 13) *continue de soutenir financièrement, et de façon récurrente, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie dans la préparation et l'accompagnement de candidates à tous les paliers décisionnels et gouvernementaux indépendamment des partis politiques ;*
- 14) *maintenir le soutien aux organisations dont les actions sont complémentaires à la cause.*

CONCLUSION

Ce mémoire du Groupe Femmes, Politique et Démocratie avait pour objectif de présenter ses principales recommandations en termes de priorités d'action pour la prochaine politique gouvernementale en matière d'égalité femmes/hommes et de son plan d'action qui en découlera, et ce, dans le cadre de la consultation *Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Les recommandations qui y figurent se veulent une réponse à l'enjeu qui est au cœur même de la mission du GFPD, soit **la sous-représentation des femmes dans les lieux d'influence et de pouvoir**. Cette réponse passe par **deux types d'intervention**, qui, chacune, correspond à un chantier : celui pour ajuster les institutions à la représentation paritaire et celui des organismes terrain et du GFPD, pour préparer les femmes à occuper les places qui leur reviennent dans ces institutions.

Le GFPD est d'avis que pour faire avancer les choses, *pour en finir avec le plafond de verre*²³, des **mesures contraignantes transitoires** doivent être inscrites dans les instruments législatifs comme moyen d'accélérer la progression des femmes dans les postes de décision et de pouvoir politique ou économique à tous les paliers et dans tous les secteurs.

Les femmes ont obtenu le droit de vote et d'éligibilité au Québec en 1940. Or, 75 ans plus tard, elles n'occupent pas plus de 30 % des sièges, tous paliers de gouvernement confondus. **Une page d'histoire reste donc à écrire.**

Notre défi collectif est d'y inscrire la parité des femmes et des hommes d'ici dans l'exercice démocratique du pouvoir et de la gouvernance de la «res publica». L'atteinte de l'objectif de la parité dans les lieux de pouvoir et d'influence doit être l'affaire des toutes et de tous, femmes et hommes de tous les milieux et de toutes les composantes du tissu social du Québec. ***Ensemble, agissons pour changer les choses au nom de la démocratie paritaire.***

²³ Expression empruntée à Monique Jérôme-Forget dans Jérôme-Forget, Monique, *Les femmes au secours de l'économie, Pour en finir avec le plafond de verre*, Montréal, Les Éditions internationales Alain Stanké, octobre 2012, 192 pages.

Liste des recommandations

I. LE CHANTIER POUR AJUSTER LES INSTITUTIONS

Démocratie à l'Assemblée nationale

Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie recommande :

- 1) *d'inscrire dans la Loi électorale l'obligation pour les partis politiques de présenter autant de candidatures féminines que masculines afin d'atteindre la parité de représentation démocratique au plus tard, d'ici 2 scrutins ;*
- 2) *d'amender la Loi électorale, de façon à ce que les partis politiques reçoivent une allocation spécialement dédiée au recrutement, à l'accueil, à l'accompagnement, au soutien et à l'élection des femmes durant une période de rattrapage qui ne devrait pas dépasser 2 scrutins ;*
- 3) *de confier au Directeur général des élections le suivi de cette nouvelle réglementation auprès des partis politiques afin de s'assurer du succès de l'objectif dans le délai spécifié.*

Démocratie municipale

- 4) *d'inscrire dans la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités l'obligation pour les équipes et des partis politiques municipaux de présenter autant de candidatures féminines que masculines. Cette obligation vaut ainsi que pour les organismes de représentation des municipalités et des municipalités régionales de comtés ;*
- 5) *de créer un groupe de travail qui aurait pour mandat d'explorer d'autres moyens contraignants pour atteindre la parité dans les municipalités en ce qui a trait aux candidatures indépendantes et en ce qui a trait aux MRC (liste paritaire, binôme, nominations paritaires, postes réservés) ;*
- 6) *de confier au DGEQ le mandat d'assurer le suivi de ces obligations et d'instaurer des mesures d'aide aux municipalités et aux formations politiques pour recruter des candidatures féminines.*

Instruments de la gouvernance

- 7) *d'établir, dès maintenant, dans une loi, le principe de la parité au conseil des ministres et au Conseil du trésor ;*

- 8) *d'étendre l'obligation de parité sur les c.a. des 22 sociétés d'État (Loi sur la gouvernance) à toutes les sociétés d'État et à l'ensemble des institutions financées par l'État dont la liste est à dresser ;*
- 9) *d'amender la Loi sur la gouvernance pour élargir l'obligation de parité aux membres de la haute direction des sociétés d'État.*

Sociétés cotées en bourse

- 10) *de confier immédiatement à l'AMF, le mandat de surveiller l'évolution de la représentativité femmes/hommes au sein des sociétés privées cotées en bourse. Si la parité n'est pas atteinte ou ne progresse pas significativement sur un horizon de 7 ans, l'Autorité des marchés financiers et les Commissions des valeurs mobilières devraient envisager des mesures contraignantes comme de nombreux pays dans le monde ont décidé de le faire ;*
- 11) *de constituer un répertoire de candidatures féminines pour siéger aux C.A. d'entreprises.*

Centralisation des données différenciées selon le sexe

- 12) *d'élargir le mandat d'un organisme gouvernemental déjà existant (par exemple, l'Institut de la statistique du Québec ou le Conseil du statut de la femme) qui deviendrait un lieu central où l'on puisse trouver facilement et rapidement des données à jour différenciées selon le sexe sur toute la question de l'accès aux postes de pouvoir et de décision.*

II. LE CHANTIER DES ORGANISMES DE TERRAIN ET DU GFPD

Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie recommande que, dans son troisième Plan d'action visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, le gouvernement :

- 13) *continue de soutenir financièrement, et de façon récurrente, le Groupe Femmes, Politique et Démocratie dans la préparation et l'accompagnement de candidates à tous les paliers décisionnels et gouvernementaux indépendamment des partis politiques ;*
- 14) *maintenir le soutien aux organisations dont les actions sont complémentaires à la cause.*