

COMMENT RÉALISER L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES DANS VOTRE MILIEU

#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable



Titre :

Comment réaliser l'égalité entre les genres dans votre milieu
#EnAvantToutes : pour une prospérité équitable

Recherche :

Nelly Dennene
Christine Griffin

Rédaction :

Nelly Dennene
Christine Griffin

Révision :

Nelly Dennene

Comité consultatif :

Sylvie Morin
Frances Leblanc
Élaine Roussel
Nicole Lang

Retranscription des entrevues :

Natasha Landry

Graphisme :

atelier 46

Remerciements spéciaux :

À toutes les femmes qui ont participé aux groupes témoins,
aux entrevues et aux conversations animées
lors de l'élaboration de ce guide.

Aux membres du RFNB ainsi que les allié.es qui ont fait
de ce projet un succès.

À nos deux partenaires du projet qui se sont impliqués.

Partenaires de ce projet :



Conseil économique
du Nouveau-Brunswick inc.



Un projet financé par :



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada

Produit par le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB)
Automne 2018

Introduction

Les femmes sont sous-représentées dans les structures du pouvoir politique et dans les processus de prise de décision à l'échelle locale, provinciale et nationale. L'élection provinciale de 2014 n'a donné que 16 % de femmes élues à l'Assemblée législative. Au niveau fédéral, la proportion de femmes à la Chambre des communes est de 25%¹. Selon l'enquête de Catalyst en 2016, les femmes membres de conseils d'administration représentent 21,2 % selon le classement S.&P. 500, alors que les hommes représentent 78,8 % des membres².

L'absence des femmes au sein des postes socioprofessionnels les plus élevés témoigne des difficultés rencontrées tout au long du parcours professionnel des femmes. Modifier ces structures permettrait des changements économiques plus larges et l'élimination des inégalités inhérentes à celles-ci. En revanche, il importe de ne pas voir ces changements comme une question de représentation uniquement numérique. Les femmes doivent participer aux processus de décision et au partage du pouvoir. C'est une participation réelle et multiple; elle doit se faire à tous les niveaux, économique, politique et social.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un projet financé par Condition féminine Canada visant à augmenter la participation des femmes au sein de conseils d'administration dans les milieux de travail et d'implication du Nouveau-Brunswick.

C'est le défi qui vous est lancé! Ce guide se veut un outil participatif et évolutif pour vous aider dans cette démarche et dans la mise en œuvre de politiques visant l'égalité des genres dans vos milieux de travail et d'implication. L'égalité entre les genres concerne tout le monde!

*Tout pourra arriver
quand être une femme
ne voudra plus dire :
exercer une fonction
protégée, pensais-je,
ouvrant ma porte.*

**Virginia Woolf,
Une chambre à soi (1929)**

Petit glossaire de l'égalité entre les genres dans les milieux de travail et d'implication :

Parité : La parité est un concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir.

Zone paritaire (ou zone de parité) : Le nombre de candidates et de candidats ne descend jamais sous le taux de 40 % et ne dépasse jamais 60 % en matière de représentation. (Une zone paritaire décrit un taux entre les genres donnés sur un conseil d'administration ou un comité.)

L'exemple le plus commun de ce genre de politique est la politique 40-40-20. Le groupe donné est composé d'au moins 40 % d'hommes, 40 % de femmes et un 20 % flexible adaptés aux besoins du milieu, par exemple, l'augmentation des jeunes au sein du conseil d'administration).

Discrimination : la discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la loi canadienne sur les droits de la personne (source: Commission canadienne des droits de la personne).

Préjugé inconscient : Une attitude implicite qui s'exerce sans que nous nous en rendions compte, qui contribue à notre perception d'une personne ou d'un groupe et qui influe sur nos prises de décisions concernant la personne ou le groupe.

Conciliation travail-famille : Volonté à équilibrer les exigences et les responsabilités demandées par la vie professionnelle et celles reliées à la vie familiale.

Articulation travail-famille : Ensemble des processus d'organisation des univers domestique et professionnel contribuant, dans leur interrelation, à la reproduction des conditions sociales dans lesquelles s'inscrivent les trajectoires des parents travailleurs et, plus particulièrement, celle des mères.

Participation substantielle : Activité à laquelle une personne peut contribuer activement au mieux de ses capacités et avoir un effet significatif sur le résultat d'un projet ou d'un objectif donné

Changement systémique : Compréhension des inégalités comme résultante de plusieurs facteurs interconnectés. La pensée systémique fait appel à des changements profonds et mesurables dans l'organisation d'une entreprise ou d'un milieu d'implication tant au niveau des politiques mises en place, des procédures ou des règlements.

Changement culturel : Un changement dans la pratique, les habitudes et les attitudes afin d'effectuer une remise en question des normes sociétales et des stéréotypes véhiculés.

Identités marginales : Un marqueur démographique, dans un contexte donné, d'un groupe de personnes qui a un accès limité aux mêmes droits, opportunités et ressources que les autres en raison de la façon dont elles se définissent, par exemple, une personne qui s'identifie comme femme autochtone dans un milieu d'hommes non-autochtones.

Instrumentalisation (tokenism) : La pratique de l'ajout d'une personne provenant d'un groupe donné ou d'une population, par exemple, une femme immigrante, dans le but d'utiliser sa présence à des fins superficielles et symboliques sans la laisser participer pleinement aux discussions et aux décisions aux mêmes titres que ses collègues.

À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide s'adresse à toute personne s'intéressant au développement du Nouveau-Brunswick, qu'elle siège sur un conseil d'administration ou comme employée d'une organisation à portée locale, régionale ou nationale. Il est un outil évolutif qui est destiné à aider les entreprises, les instances représentatives ou toute personne salariée à entreprendre ou développer une démarche d'égalité des genres.

L'adoption d'une politique d'égalité des genres engage les partenaires à développer des pratiques qui mettent en place des mesures spécifiques à leur organisation. L'adoption d'une telle politique peut être mise en œuvre à tous les niveaux de leur organisation ou entreprise.

Pourquoi un guide sur l'égalité des genres ?

Plusieurs raisons expliquent la faible présence des femmes aux postes de décision. Dans la littérature, le plafond de verre (*glass ceiling*) ressort comme étant la principale raison. Ce concept définit « [l']ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi les associations ou les syndicats »³. L'image du « plafond de verre » illustre donc les barrières invisibles qui bloquent l'accès des femmes aux postes de responsabilités.

Or, de ces dénominations ressort une même problématique. Il subsiste encore une discrimination à l'emploi, renforcé notamment par *les stéréotypes de genre*. Ces derniers renvoient à la perception donnée des différences entre les femmes et les hommes. Par exemple, le stéréotype associant le poste de dirigeant à la masculinité représente un des obstacles majeurs à la présence des femmes aux postes décisionnels.

Plusieurs recherches ont abordé les obstacles auxquels des femmes ayant réussi à monter les échelons jusqu'à la haute direction des organisations sont confrontées. Au nombre de ceux-ci, il y a :

- l'impossibilité de concilier la charge de travail trop lourde des postes de niveau supérieur à leur famille et leurs autres responsabilités. Des études notent que les vice-présidents (hommes) ne mentionnent pas de tels obstacles en raison du partage de leurs responsabilités familiales avec leur conjointe qui assumait la principale part⁴.
- Les femmes ont plus de difficultés à se construire une crédibilité professionnelle et personnelle que les hommes.
- On dénote une culture organisationnelle encore associée à ce qui est :
 - des comités de sélection composés majoritairement, voire uniquement d'hommes ;
 - certaines exigences préalables pour postuler à un poste de cadre, comme un nombre d'années d'expérience trop élevé, des horaires peu flexibles. Des exigences qu'elles estiment parfois inutiles, voire discriminatoires ;
 - un mode d'attribution de postes non transparents (cooptation pour les hommes versus processus normal de recrutement public pour les femmes)⁴.

Avantages pour votre organisation

La mise en œuvre de pratiques concrètes d'égalité des genres a pour but la représentation et la participation égale des femmes au sein de votre organisme. Ces pratiques permettent de développer des outils qui aident à prendre conscience des inégalités entre les femmes et les hommes et d'y remédier.

L'implication réelle des femmes favorise le développement de la région. Il s'agit de présenter des outils de changement qui prennent en compte les compétences, mais aussi tout le potentiel des femmes et des hommes de l'Acadie dans leur rôle central. C'est aussi l'occasion pour votre région de bénéficier d'un enrichissement, mettant au centre de ces préoccupations une participation pleine et entière à l'épanouissement et au renforcement de votre communauté. C'est aussi :

- une meilleure représentativité de la population ;
- une diversité des points de vue et des expériences afin d'enrichir les discussions et les décisions ;
- une approche de collaboration qui favorise l'inclusion ;
- positionnement comme chef de file à la promotion de l'égalité entre les genres ;

Les buts

L'adoption de pratiques visant la participation substantielle des femmes vise à faciliter l'atteinte de l'équité et de la parité au sein des multiples instances de pouvoir du Nouveau-Brunswick, comme le Conseil économique du Nouveau-Brunswick et le Congrès mondial acadien.

La mise en œuvre de ces pratiques :

- Augmente le niveau de participation des femmes dans toutes les instances régionales et locales ;
- Encourage des changements d'attitudes et de mentalités afin de parvenir à développer de nouvelles façons de penser, mais aussi d'agir en conformité avec les droits des personnes et en accord avec les principes d'égalité des genres ;
- Contribue à renforcer notre système démocratique qui prône la participation pleine et entière de l'ensemble de la population ;
- Augmente le nombre de modèles féminins et motive les plus jeunes en leur offrant une vision positive d'eux-mêmes ;
- Adapte les lieux de travail pour faciliter une meilleure conciliation travail-famille ;
- Améliore les perspectives d'emploi des femmes et des groupes minoritaires ;
- Améliore le sentiment d'être respecté.e, motivation au travail ;
- Conscientise les hommes comme les femmes à l'égalité entre les genres, mais aussi à éliminer les discriminations genrées, raciales et linguistiques.

Les résultats attendus

Il importe de favoriser les conditions qui mènent à une augmentation de la participation des femmes au développement de la région et à une plus grande prise en compte des enjeux reliés aux conditions de vie des femmes.

En impliquant les femmes dans les processus de décisions, vous permettrez :

- D'augmenter l'intérêt des femmes pour l'implication politique, économique et sociale ;
- Faciliter une meilleure conciliation travail-famille ;
- La même opportunité pour les femmes et pour les hommes d'accéder à un poste décisionnel sans égard à leur situation financière, à leur genre, à leurs origines ou à leur langue ;
- La mise en place de l'analyse inclusive selon le genre (AIG) dans tous les projets, les budgets et les politiques.

Comment ?

Dans le but de mettre en œuvre une politique d'égalité des genres au sein de votre organisme ou entreprise, plusieurs étapes doivent être respectées. Nous pouvons en distinguer quatre :

Étape 1 : Constat sur la situation de l'égalité des genres dans votre entreprise

Dans le but de développer des réponses adaptées aux besoins de chaque personne, il est nécessaire d'effectuer un premier constat sur la situation de votre entreprise par rapport à l'égalité des genres. Il importe de s'interroger sur les situations vécues par les femmes et par les hommes (statistiques, études, évaluation, etc.) au sein de votre entreprise.

Exemple 1 :

- *Produire des études sur le nombre de femmes au sein des postes de décision, sur la participation des femmes aux processus de décision, de mesurer l'incidence des politiques mises en œuvre sur l'égalité entre les femmes et les hommes.*

Étape 2 : Ouverture d'esprit, sensibilisation et désir d'agir

Pour opérer un changement dans les politiques au sein des entreprises et permettre une participation substantielle des femmes, il est primordial de mettre en place *des outils méthodologiques* qui vont permettre *de comprendre les questions liées à l'égalité des genres* ainsi que les axes d'action devant être développés. Ces nouvelles façons de faire dépendent d'une coordination ouverte impliquant toutes les personnes dans le but de favoriser la rencontre des stratégies mises en place et des moyens qui leur sont propres.

Une étape préalable à la mise en œuvre de nouvelles politiques d'égalité des genres est donc la *sensibilisation* des ministres, des personnes dirigeantes d'entreprises et des partenaires du milieu aux avantages d'une représentation équilibrée, mais encore plus d'une participation à part entière des femmes aux structures de gouvernance et aux processus de décision. Il importe dès lors de *responsabiliser la communauté* et de démontrer que ces enjeux concernent toutes les collectivités. *Une prise de conscience est nécessaire.*

Exemple 2 :

- *Création de groupe témoin relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les genres ;*
- *Promouvoir les politiques régionales et nationales en matière de condition féminine ;*
- *Sensibiliser au fait que la persistance d'inégalités structurelles en matière d'égalité des genres est aussi un manque de démocratie ;*
- *Faire la promotion de formations ou de séances d'information au personnel sur l'égalité des genres ;*
- *Sensibiliser les employeurs et les personnes employées aux difficultés auxquelles se heurtent les femmes immigrantes et réfugiées (nouvelles valeurs, manque de reconnaissance de leurs diplômes, perte des réseaux sociaux, sexisme et discrimination, etc.).*

Étape 3 : Concrétisation de l'action

Il importe de cibler les méthodes afin de produire des mesures de promotion de l'égalité dans l'ensemble des politiques menées par les différents partenaires et employeurs publics et privés. Les organismes et entreprises ainsi présents sur les plans locaux comme régionaux sont encouragés à s'exprimer clairement au sujet des moyens qu'ils entendent mettre en œuvre dans le but de réaliser ce projet dynamique.

Ainsi, rappelez-vous que les résultats souhaités ne doivent pas seulement être de nature quantitative, mais aussi de nature qualitative; ces résultats se traduiront par des actions concrètes et des changements perceptibles dans vos façons de faire.

Analyse inclusive selon le genre et intersectionnelle : Qu'est-ce que c'est ?

Mettre de l'avant la question de l'égalité des genres dans les politiques et les projets développés au sein d'une entreprise permet de garantir l'efficacité de ses actions. De plus, remettre en question l'égalité des genres dévoile l'existence de plusieurs inégalités entre les femmes et les hommes et entre les différentes identités de genre.

L'analyse inclusive selon le genre (AIG) est un outil qui peut être intégré aux processus d'élaboration des politiques et des budgets dans le but d'assurer que ces mesures aient un impact équitable sur les femmes et sur les hommes et offre des solutions afin d'y accéder.

L'AIG combinée à l'approche intersectionnelle permet d'examiner le rôle de certaines composantes identitaires, comme le sexe, le genre, l'origine, les handicaps, la langue, la religion, etc., et les effets ultérieurs provoqués par les positions sociales, comme le statut socio-économique. Il est nécessaire d'étudier l'influence que ces configurations singulières et complexes conditionnent sur l'identité sociale et personnelle des personnes s'identifiant comme femmes. Pour en apprendre plus, contactez-nous!

Exemple 3 :

- Réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
- Réorganiser les réunions où il y a processus décisionnel en fonction des réalités familiales (heure, fréquence, lieu des rencontres);
- Développer et mettre en œuvre des processus de recrutement permettant de rejoindre les femmes qui sont impliquées dans divers secteurs d'activité;
- Ne pas hésiter à rejoindre des réseaux de femmes ou à consulter la Liste d'intervenantes par domaines d'expertises du RFNB; un outil essentiel pour les entreprises tant locales que régionales, car il donne accès aux coordonnées et aux expertises multiples de votre région;
- Réfléchir à la mise en place de coprésidences ou d'alternance femme/homme d'un mandat à l'autre ou sur un comité;
- Offrir une formation en rédaction épique aux responsables des communications.

Savez-vous que l'application de l'équité salariale n'est pas obligatoire dans les entreprises privées? 7 femmes sur 10 qui travaillent dans le secteur privé ne sont pas protégées par une loi sur l'équité salariale. Elles font donc un salaire inférieur à leurs collègues masculins pour un travail de valeur égal.

Étape 4 : Suivi à long terme

Cette dernière étape concerne tous les niveaux de conception et de suivi de politiques, entendus comme globaux, sectoriels et régionaux. À cette étape, l'utilisation d'indicateur d'égalité est systémique. Cette étape est essentielle, car elle permet de suivre et d'évaluer annuellement l'accomplissement des mesures qui favorisent l'atteinte de la participation substantielle de femmes et de l'intégration d'une gouvernance équitable au sein de votre entreprise ou de votre organisme. Étant donné que l'évaluation systématique d'une politique, peu importe sa nature, prend du temps et des moyens financiers, il vous faudra faire des bilans périodiques qui vous aideront à faire le bilan du processus d'implantation, mais aussi de l'ajuster si nécessaire.

Dans le but de mettre en œuvre cette évaluation, il faut avoir des critères précis, des outils de mesure, des comparaisons possibles et des indicateurs de résultats souhaités. Il est également nécessaire de penser à la manière dont les enjeux seront évalués au moment de l'implantation de la politique d'égalité des genres et avec quels indicateurs.

INDIVIDUEL

INFORMEL

Conscience des individus

Mettre en place des ressources disponibles pour tout le personnel comportant des documentaires audiovisuels qui visent à offrir des descriptions alternatives aux stéréotypes habituels concernant le milieu de travail.

Mettre sur place des formations à l'égalité des genres pour le personnel à tous les niveaux : de la déconstruction des stéréotypes à l'égalité des genres. Mentorat.

Accès et contrôle sur les ressources

Budget, temps et ressources humaines consacrés à des actions pour promouvoir l'égalité des genres.

Nombre de femmes dans les postes décisionnels.

Formation et renforcement des capacités pour atteindre des objectifs d'égalité entre les genres.

Participation substantielle des femmes (en ayant pour indicateur les opinions exprimées par des femmes et les décisions qu'elles ont prises).

Culture interne et structure profonde

Confirmer les compétences des femmes, en répondant à leurs questions et en mettant en place des mesures facilitant leur intégration.

- Envisager des coprésidences pour les comités ;
- Inscrire comme responsabilité du président sortant ou de la présidente sortante que les candidatures féminines pour le conseil d'administration sont encouragées ;
- Appliquer le principe d'alternance homme/femme dans les réunions de travail pour permettre une participation égale dans la prise de parole ;
- Faire appel aux femmes dans l'organisation pour qu'elles examinent leur réseau de contacts afin d'y dénicher d'éventuelles candidates ;
- Mettre en place des services de garde en français, flexibles et disponibles ;
- Rendre les lieux de réseautage plus inclusifs (choisir des activités qui répondent aux attentes de toutes et tous) ;
- Affirmer, lors de rencontres publiques, que votre organisme souhaite que plus de femmes siègent à un conseil d'administration.

Règles et politiques formelles

Appuyer l'intégration d'un module sur l'égalité des genres au sein des cursus scolaires.

Mise en œuvre de politiques contre le harcèlement, de conciliation travail-famille, d'équité à l'embauche, contre la discrimination sexuelle, raciale, etc.

Adopter l'analyse inclusive selon le genre (AIG) comme outil de gouvernance dans tous les services.

S'assurer de nommer en alternance un homme et une femme pour la présidence de vos comités et dans les représentations à l'externe.

Intégrer l'enjeu et les actions dans le projet d'établissement et rendre compte des résultats liés à ces actions dans le rapport annuel de performance ainsi que dans les offres d'emploi.

Veiller à intégrer l'équité salariale.

FORMEL

SYSTÉMIQUE

La concrétisation des valeurs de l'égalité dans votre milieu de travail ou d'implication : les politiques et les procédures

Il est important de noter que ce document ne se veut pas exhaustif, et qu'il est toujours important de faire réviser toute nouvelle politique par une personne experte en matière de ressources humaines ou un.e juriste, le cas échéant.

Une des façons de s'assurer que votre milieu est un chef de file dans la mise en œuvre de l'égalité des genres est de l'inscrire dans les différents niveaux de vos politiques et procédures. Cette pratique assure la pérennité d'un changement culturel positif et peut permettre à votre milieu de se démarquer. Ces changements n'ont pas besoin d'être complexes.

La section suivante constitue une introduction aux politiques égalitaires et quelques exemples d'implantation. Il est également important de noter que les organisations de la province, comme le RFNB, peuvent être en mesure de vous accompagner lors de l'élaboration et la mise en œuvre de telles politiques. Cette section met de l'avant la façon dont les valeurs égalitaires peuvent s'exprimer dans votre milieu. Nous avons retenu des changements de culture de l'organisation et des changements systémiques.

La déclaration des valeurs

Une déclaration de valeur est parmi les changements officiels les plus simples que vous pouvez mettre en œuvre dans le développement d'une culture égalitaire. Il s'agit d'une déclaration claire qui fait état de l'appui de votre organisation à l'égalité entre les genres comme un principe important et fondamental dans nos communautés. Une fois correctement intégrée dans la culture interne de l'organisation, elle peut être une des premières étapes à la création d'un espace sûr pour la prospérité de tous vos employés et de votre conseil d'administration.

Il est cependant important de noter que la déclaration de l'égalité entre les genres dans votre déclaration de valeur n'est que la première étape. Sans la mise en œuvre concrète d'autres mesures, l'engagement de votre milieu risque de rester en surface tout en reproduisant des structures de pouvoir qui créent des inégalités.

Voici un exemple d'un extrait d'une déclaration des valeurs qui prend en compte l'égalité entre les genres :

L'égalité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de [nom de votre organisation] _____. Nous cherchons à promouvoir activement l'égalité entre les genres, entre l'origine, le contexte ethnoculturel, les orientations sexuelles et les identités sexuelles. Nous reconnaissons que l'environnement de travail peut être un catalyseur des inégalités qui existent au sein de la société et nous travaillons avec diligence pour contribuer à l'égalité pour tous et pour toutes.

Des politiques de parité

Dans certains cas, des comités tels que des conseils d'administration, des comités aviseurs, peuvent bénéficier d'une pratique appelée la zone paritaire. La zone paritaire oblige une proportion représentative des genres dans un groupe donné. Cette méthode peut venir redistribuer le pouvoir dans un milieu traditionnellement masculin. Si bien exécutée, cette façon de fonctionner prend en compte le genre (ou l'origine, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, ou les autres intersections d'identités) comme un atout et un point de vue authentique apporté aux responsabilités ou la gestion d'un groupe.

La diversité d'expériences apportée par une zone paritaire contribue non seulement à la promotion de l'égalité, mais aussi à l'avancement des buts de l'organisme, de l'entreprise ou du milieu d'implication.

Avant toute chose, il sera essentiel d'effectuer une étude approfondie du système d'évaluation et de dotation des postes afin d'identifier les biais systémiques en défaveur du groupe cible, par exemple le manque de conciliation travail-famille, en remboursant les frais d'un.e gardien.ne.

Voici un exemple d'une politique de parité au sein d'un conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif:

Le (ou) La _____ reconnaît l'importance d'un Conseil d'administration qui reflète la diversité de la province dans laquelle elle œuvre. Un Conseil d'administration ayant une composition diversifiée en termes de compétences, d'expertises et d'expériences vécues, choisi dans l'absence de biais explicites ou implicites ou de discrimination, est bien placé pour exercer ses fonctions de représentation. Cette diversité comprend des éléments de genre, d'âge, de langue, d'origine ethnique et de classe sociale. Lors de l'évaluation de la composition du Conseil d'administration, de la nomination ou l'élection aux postes d'administrateurs et d'administratrices, le Conseil d'administration considérera les candidat.e.s en fonction de critères objectifs tenant dûment compte des avantages de la diversité et des besoins du Conseil.

Les administrateurs et administratrices ainsi que les membres du bureau de direction, doivent, dans la mesure du possible, être représentatifs quant au genre. Une proportion entre 40 % à 60 % de femmes doit occuper les postes d'administratrices. Le Conseil d'administration doit démontrer un effort de recrutement et de nomination de femmes aux postes d'administrateurs et au bureau de direction qui reflètent la membricité de l'assemblée générale à compétence égale, priorité en termes d'embauche ou de promotion au membre du groupe cible le plus sous-représenté.

Il est cependant important de noter qu'une zone paritaire peut rapidement se transformer en instrumentalisation (tokenism) - i.e ce qui signifie que la pratique d'inclure des gens d'une groupe donné ou d'une population donnée de façon purement symbolique afin de donner l'apparence de l'égalité sans intégrer la valeur au sein de la culture du milieu. Cette pratique constitue une action pouvant être perçue comme superficielle et non égalitaire. Une façon d'éviter cette instrumentalisation est de s'assurer que la culture de l'entreprise comprend la diversité des genres et des vécues comme un atout qui contribue de façon positive au fonctionnement de l'entreprise ou du milieu d'implication, et non comme une obligation ou un devoir. En adoptant une posture égalitaire autant dans votre discours que dans vos actions, vous trouverez qu'il y a une diversité d'expertises dans votre région et en dehors de vos réseaux habituels.

Des politiques pour contrer la violence et le harcèlement à caractère sexuel

Une politique solide contre les violences à caractère sexuel et le harcèlement sexuel, ainsi qu'une procédure bien définie et claire afin de signaler ces violences ou gestes inappropriés, peut aider les femmes et les autres populations susceptibles de subir une forme ou l'autre de violence à se sentir en sécurité et à être en sécurité. Que votre milieu comporte 4 ou 4000 employés ou membres du conseil d'administration, une telle politique est essentielle au bon fonctionnement d'une culture d'égalité. Il y a plusieurs étapes à la création et la mise en œuvre d'une telle politique :

Étape 1 : définir la violence à caractère sexuel et le harcèlement sexuel

Il est essentiel de commencer avec cette étape afin de sensibiliser les acteurs de l'entreprise et du milieu d'implication que toute forme de violence ou de geste de harcèlement ne sera pas tolérée dans votre milieu. Voici quelques définitions :

Les violences à caractère sexuel :

Les violences à caractère sexuel font référence à toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol et les autres gestes à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel :

Voici une définition du harcèlement sexuel selon la Trousse pour la création d'une culture de consentement, rédigée par la Fédération canadienne des étudiantes et des étudiants-Ontario : « Le harcèlement est défini comme une série de commentaires, de comportements ou de communications désagréables quelconques reposant sur des motifs de discrimination illicite, où la personne responsable des commentaires, des comportements ou des communications sait, ou devrait savoir qu'ils sont importuns. Par exemple : Des « blagues », des commentaires ou des courriels qui ridiculisent une personne ou un groupe en raison de leurs race, origine ethnique, religion, identité ou orientation sexuelle, déficience, etc., peuvent être considérées comme du harcèlement. Le harcèlement sexuel est une forme de violence à caractère sexuel. »

Inclut, sans toutefois s'y limiter :

- des commentaires liés au genre à propos des caractéristiques ou manières physiques d'une personne ;
- un contact physique importun ;
- des remarques suggestives ou blessantes ou des insinuations à propos des membres d'un genre spécifiques ;
- des propositions d'intimité physique ;
- de la violence verbale, des menaces ou des railleries liées au sexe ;
- des regards libidineux ou un regard fixe inapproprié ;
- la fanfaronnade à propos de prouesses sexuelles ;
- des blagues ou commentaires blessants de nature sexuelle à propos d'une employée, d'un employé, d'une cliente ou d'un client ;
- de l'humour et des commentaires grossiers et vulgaires liés au genre ;
- l'affichage de photos, de graffitis ou d'autre matériel blessants du point de vue sexuel (entre autres par le truchement de moyens électroniques) ;
- l'exigence de rendez-vous ou de faveurs sexuelles⁵.

Étape 2 : rédiger une politique qui interdit la violence à caractère sexuel dans vos milieux, à tous les niveaux (des employés et du conseil d'administration)

Cette étape demande une attention particulière et peut demander un accompagnement d'un organisme qui peut vous guider à travers ce processus, ainsi qu'un.e juriste formé.e en révision de politiques. Le RFNB ayant déjà effectué ce travail pour plusieurs institutions néo-brunswickoises est en mesure de vous accompagner lors de ce processus. Veuillez nous contacter pour commencer cette démarche.

Voici les ressources du Nouveau-Brunswick :

- **Moncton :**
Centre d'agression sexuelle du Sud-Est
1-844-853-0811
- **Bathurst :**
Maison de passage.
506 546-9540
- **Edmundston :**
L'Escale Madavic.
506 739-6265
- **Campbellton :**
Maison Notre-Dame.
506 753-4703
- **Fredericton :**
Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton
506 454-0437
- **Miramichi :**
Miramichi Emergency Center for Women.
506 622-8865
- **St-Jean :**
Maison Hestia.
506 634-7570
- **Tracadie-Sheila :**
L'Accueil Sainte-Famille Inc.
506 395-1500
- **Saint-Anne-de-Kent :**
Maison Sérénité.
506 743-1530

L'égalité en action :

Par ce guide, nous souhaitons que les organismes et milieux de travail se sentent réellement outillés et habilités à :

- Augmenter le niveau de participation des femmes dans toutes les instances régionales et locales ;
- Encourager des changements d'attitudes et de mentalités afin de parvenir à développer de nouvelles façons de penser, mais aussi d'agir en conformité avec les droits des personnes et en accord avec les principes d'égalité des genres ;
- Contribuer à renforcer notre système démocratique qui prône la participation pleine et entière de l'ensemble de la population ;
- Augmenter le nombre de modèles féminins et motiver les plus jeunes en leur offrant une vision positive d'eux-mêmes ;
- Adapter les lieux de travail pour faciliter une meilleure conciliation travail-famille ;
- Améliorer les perspectives d'emploi des femmes et des groupes minoritaires ;
- Améliorer le sentiment d'être respecté.e, motivation au travail ;
- Conscientiser les hommes comme les femmes à l'égalité entre les genres, mais aussi à éliminer les discriminations genrées, raciales et linguistiques.

Pour aller plus loin :

- Le site officiel du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick : www.rfnb.ca
- www.catalyst.org
- www.mckinsey.com/fr



L'égalité entre les genres dans notre milieu : un gabarit de plan d'action

	Échéance	Personne(s) responsable(s)	Actions à entreprendre	Réalisation et rétrospection
Étape 1 : Constat sur la situation de l'égalité des genres dans votre entreprise ou votre milieu d'implication.				
Étape 2 : Assurer une ouverture d'esprit, sensibilisation et désir d'agir au sein de votre équipe.				
Étape 3 : Concrétisation de l'action.				
Étape 4 : Suivi à long terme.				

Références

Guide de bonnes pratiques :

1. <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ecobce/WIDQF/pdf/fr/ProfilEgalite-2014.pdf>, page consultée en juillet 2015, p.5-6.
2. Catalyst. 2017. www.catalyst.org. Accès le juin 2018. <https://www.catalyst.org/knowledge/2016-catalyst-census-women-and-men-board-directors>.
3. Observatoire sur la responsabilité sociétale des Entreprises, « L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité sociétale des Entreprises », Étude ORSE, n°5, février 2004, p. 11.
4. Sophia Belghiti-Mahut, Claire Dambrin et Caroline Lambert, « L'égalité hommes-femmes aux postes de direction n'est qu'une question de temps », La Déouverte, 2008, 280p. ; Hélène Lee-Gosselin et Hawo Ann, Op.cit. 2011.
5. « Federation canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario, Trousse pour la création d'une culture de consentement, fceeontario.ca »

Corbeil, Christine et Marchand, Isabelle (2006). « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle. Défis et enjeux », Sous la dir. De Lise Gervais, Elizabeth Harper et Sylvie Gravel, Les pratiques pour contrer la violence : entre l'intervention, la prévention et la répression, Vol. 19, n°1, pp.40-57.

Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes (2014). « Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans les études d'impact Guide méthodologique », 162p.

Pagé, Geneviève et Pires, Rosa (2015). « L'intersectionnalité en débat : pour un renouvellement des pratiques féministes au Québec », Université du Québec à Montréal, 68p.

Rao, Aruna and Kelleher, David (2003). Gender at work.

Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay – Lac-Saint-Jean (2011). « Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes », 22p.

Villeneuve, Louise-Hélène. « Analyse comparative entre les sexes sur la situation des femmes de la francophonie canadienne dans l'accès aux postes de gestion », Un projet du RDÉE Canada et de l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne 64p.

YWCA Québec. « Guide pour une gouvernance paritaire. Pour des C.A. égalitaires » 2016

Les outils :

1. Sandrine Devillard, Tiffany Vogel, Andrew Pickersgill, Anu Madgavkar, Tracy Nowski, Mekala Krishnan, Tina Pan, Dania Kechrid, McKinsey Global Institute (2017) « The Power of Parity : How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth. » Accès le Avril 2018.
2. Vivian Hunt, Dennis Layton, Sara Prince, McKinsey Global Institute (2015) « Why Diversity Matters » Accès le aout 2018.
3. Catalyst (2017) « Catalyst census : women and men board directors » www.catalyst.org. Accès le juin 2018.
- 4, 5. Institute, McKinsey Global (2017) « Women in the workplace 2017 » Accès le 2018.
6. Wolfers, Justin (2015) « Fewer Women Run Big Companies Than Men Named John » Accès le Aout 2018



RFNB

Regroupement féministe
du Nouveau-Brunswick

(506) 381-2255

info@rfnb.ca | www.rfnb.ca

#EnAvantToutes

**236, rue Saint-George, bureau 416
Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada E1C 1W1**

Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) est un regroupement sans but lucratif et sans affiliation à un parti politique, formé de membres individuelles et d'organismes et ayant pour mission de faire valoir les intérêts des femmes francophones du Nouveau-Brunswick dans toute leur diversité, de faire de l'action politique revendicatrice et de se mobiliser pour la défense et la promotion des droits des femmes, à partir d'une analyse féministe, tout en assurant leur participation citoyenne.

Le RFNB a été fondé à Bathurst le 9 juin 2007. La fondation de ce nouveau regroupement découle directement des États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick, tenus sous le thème « Oser voir l'avenir différemment », qui se sont déroulés en septembre 2006. Les femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick ont alors décidé de se doter d'un nouveau regroupement provincial pour faire avancer les dossiers qui les préoccupent.



@rfeministeNB