



Chambre de commerce
et d'industrie de Québec

*Agir ensemble sur
l'économie régionale*



L'ÉGALITÉ... SIMPLEMENT

Un cas concret d'intégration de l'analyse
différenciée selon les sexes

– ADS –



Le 11 novembre 2010 a été dévoilée la deuxième *Entente spécifique sur la condition féminine dans la région de la Capitale-Nationale* dont est partenaire La Chambre de commerce et d'industrie de Québec. Dans le cadre d'une entente administrative pour l'année 2009-2010, le **ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine** et la **Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale** ont financé le projet La parité en gouvernance mené par la Chambre dans lequel s'inscrit le présent guide.

« La féminité n'est pas une incompétence. Elle n'est pas non plus une compétence. »

Françoise Giroux

« Si l'État a un rôle primordial à jouer en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il ne peut toutefois porter ce projet tout seul. Par l'approche sociétale, l'État recherche la mobilisation des différents acteurs sociaux pour atteindre l'égalité de fait. »

Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, *L'analyse différenciée selon les sexes, séance de sensibilisation*

Chambre de commerce et d'industrie de Québec, 2012
Recherche et rédaction – Félicité Godbout



**Culture,
Communications et
Condition féminine**

Québec 

INTRODUCTION

Le document *L'égalité... simplement* a été créé dans le but de fournir un outil pédagogique concret aux responsables de projet devant intégrer une analyse différenciée selon les sexes à leurs démarches (ADS). Il est construit sur l'exemple du projet La parité en gouvernance mené à la Chambre de commerce et d'industrie de Québec (CCIQ) et dont l'objectif était de valoriser une représentation équilibrée des sexes au sein des conseils d'administration des organisations de la région de la Capitale-Nationale.

Ce guide est conçu à partir des documents :

L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales. Guide synthèse. Québec. Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007.

Disponible en ligne dans la section « Publications » du site Web du ministère de la Culture, des communications et de la Condition féminine : [www.mccf.gouv.qc.ca].

Et

« L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) » dans *Séance de sensibilisation à l'intention du personnel professionnel qui participe à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des projets.* Québec. Gouvernement du Québec, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2008.



LE PROJET LA PARITÉ EN GOUVERNANCE

À l'instar des mesures entreprises par le gouvernement du Québec concernant l'adoption de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, la CCIQ a décidé de s'intéresser à la parité au sein des conseils d'administration de ses organisations membres. Elle a donc mis sur pied le projet La parité en gouvernance qui privilégie une approche incitative.

Le contexte de sous-représentativité actuel justifie une telle démarche. En effet, la société Spencer Stuart et l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques nous apprennent dans l'étude *Les pratiques et tendances dans l'organisation et la rémunération des conseils d'administration des 50 plus importantes entreprises au Québec* que pour l'année 2007 « le pourcentage de sièges occupés par les femmes n'[avait] pas beaucoup changé, passant de 13 % à 14 % comparativement à l'année précédente. » Plus récemment, en décembre 2010, la publication *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes ?* du Conseil du statut de la femme nous informait d'une présence de « 15,8 % de femmes dans les conseils d'administration des 100 géants » du Québec. On constate donc que, d'année en année, la situation ne s'améliore que marginalement.

« Au nom de l'efficacité ou de la justice sociale, il faudrait diversifier la composition des organes décisionnels en y faisant participer les femmes en plus grand nombre afin de profiter de la variété des points de vue et des expériences disponibles. »

Conseil du statut de la femme

Avis – Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux, 2011

SURVOL DU CONCEPT D'ADS

La personne moyenne, d'âge moyen, au revenu moyen... n'existe tout simplement pas !

L'utilisation de plusieurs variables dans l'analyse d'une situation permet de raffiner la compréhension et ainsi de mieux adapter les interventions. Toutefois, la variable sexe, quant à elle, est nécessairement immuable. Elle se situe au coeur de l'analyse et est transversale à toutes les autres variables.



- l'âge
- l'éducation
- le revenu
- l'appartenance à une communauté culturelle
- le handicap
- la région
- la santé

L'exemple de la crise cardiaque.

Jusqu'à assez récemment, la majorité des recherches sur les maladies cardiovasculaires en matière de prévention, de diagnostic et de traitement étaient réalisées auprès des hommes.

Une analyse effectuée à partir des réalités propres aux deux sexes a révélé que les symptômes se manifestaient de différentes façons pour les hommes et les femmes. Il a donc été possible d'adapter l'information et la prévention des maladies cardiovasculaires aux besoins des femmes.

L'ADS, ça se joue à deux.

Bien que l'ADS aboutisse la plupart du temps à la rectification d'une situation pénalisante pour les femmes, certains cas de son intégration ont aussi apporté des bénéfices aux représentants de la gent masculine.

La Chambre de commerce et d'industrie de Québec a jugé essentiel d'intégrer une **analyse différenciée selon les sexes** aux différentes étapes du projet *La parité en gouvernance*, dès sa conception, et ce :

- Parce que des femmes et des hommes sont concernés directement ;
 - Parce que des enjeux d'égalité entre les sexes se posent.
-

Qu'implique une ADS dans la réalisation du projet La parité en gouvernance ? De prendre en compte le point de vue et les façons de faire autant des femmes que des hommes dans l'analyse des situations et l'évaluation des possibilités ; d'envisager une campagne de sensibilisation dont les messages varieront selon qu'ils s'adresseront aux hommes ou aux femmes pour s'assurer de leur efficacité ; etc. Il importe à la Chambre que les organisations qui tendent vers la parité aient les moyens de prendre des décisions fondées sur une analyse complète et un bassin de compétences plus diversifiées.



À vous maintenant de voir votre propre réalité selon les lunettes d'une ADS !

Dans un premier temps, les pages de gauche de ce guide recensent l'expérience de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec quant au cas pratique du projet La parité en gouvernance.

Dans un second temps, les pages de droite servent de canevas à tout responsable de projet afin qu'il y inscrive sa propre démarche intégrant une ADS.



LE PROJET *LA PARITÉ EN GOUVERNANCE*

REFLEXIONS PRELIMINAIRES

Avant d'entamer toute démarche, une réflexion s'impose concernant le projet *La parité en gouvernance*...

- **Quels avantages voyez-vous à l'intégration de l'ADS comme méthode d'analyse dans le projet *La parité en gouvernance* ?**
 - Valoriser la parité dans les conseils d'administration de la région.
 - Créer une base de données différenciée quant à la composition des conseils d'administration et des équipes de direction.
 - Optimiser les sommes investies dans le projet en ayant recours à des moyens de communications efficaces qui tiennent compte des réalités propres aux femmes et aux hommes.
- **Quels obstacles voyez-vous à l'intégration de l'ADS comme méthode d'analyse dans votre organisation ?**
 - Une certaine résistance au changement est peut-être à prévoir.
- **Quelles stratégies pouvez-vous utiliser afin de surmonter ces obstacles ?**
 - Une méthodologie bien détaillée en début de projet et qui soit adaptée à la réalité de deux sexes justifiera aux membres de l'équipe plus réticents au changement que l'ADS peut être intégrée facilement.
- **De quel soutien aurez-vous besoin ?**
 - La création d'un sous-comité ADS composé de quelques personnes-ressources de la région contribuera à la réussite de l'intégration d'une analyse différenciée tout au long du projet *La parité en gouvernance*. Il sera de plus essentiel de s'associer à des alliés sur qui nous pourrions nous appuyer tout au long du projet : experts en analyse par sondage, spécialiste en analyse de contenu ainsi qu'intervenants de la région travaillant en condition féminine ou dont la mission est connexe.
 - La documentation appropriée, dont le Guide *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales* du Secrétariat à la condition féminine sera également essentielle.
- **Comment entrevoyez-vous votre rôle au sein de votre organisation en regard de l'intégration de l'ADS ?**
 - Nous agissons en quelque sorte en tant que leader au sein de l'organisation.

VOTRE PROJET

REFLEXIONS PRELIMINAIRES

Avant d'entamer toute démarche, une réflexion s'impose également concernant votre projet...

- Quels avantages voyez-vous à l'intégration de l'ADS comme méthode d'analyse dans votre travail ?
- Quels obstacles voyez-vous à l'intégration de l'ADS comme méthode d'analyse dans votre organisation ?
- Quelles stratégies pouvez-vous utiliser afin de surmonter ces obstacles ?
- De quel soutien aurez-vous besoin ?
- Comment entrevoyez-vous votre rôle au sein de votre organisation en regard de l'intégration de l'ADS ?

Pour chacune des phases habituelles de la réalisation d'un projet, il est possible d'évaluer la portée sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Chacune des étapes suivantes propose donc des « lunettes ADS ».

LE PROJET LA PARITÉ EN GOUVERNANCE

Étape 1

- ✓ Déterminer la problématique et les enjeux / Faire la recherche
- ✓ Lunettes ADS : Dresser l'état de la problématique et des enjeux en y intégrant des données quantitatives et qualitatives selon les sexes.

Déterminer la problématique et les enjeux

Hommes (majoritairement, mais pas uniquement)

- Sensibiliser les organisations aux bienfaits d'une répartition équilibrée des postes de décision entre les hommes et les femmes.
- Amener les organisations membres, dont les conseils d'administration et les équipes de direction sont à ce jour majoritairement masculines, à féminiser leur composition.

Femmes

- Sensibiliser les femmes à l'importance de leur participation aux postes de décision.
- Amener les femmes à s'engager en gouvernance.

Faire la recherche :

Des données quantitatives ventilées hommes/femmes ont été recueillies en début de projet. Les 1 253 délégués principaux des organisations membres de la Chambres qui acceptent d'être contactés par courriel, à l'exception des travailleurs autonomes, ont reçu un questionnaire électronique. Les questions concernaient la composition hommes/femmes de leur conseil d'administration et/ou de leur équipe de direction. Des relances téléphoniques ont ensuite été effectuées.

En ce qui concerne les données qualitatives recueillies, un type d'entretien pensé pour les hommes et un autre type conçu pour les femmes a assuré dès le départ la création d'un contenu de qualité. Cette approche mixte a été privilégiée dans le but de donner voix à chacune des personnes rencontrées, de les inviter à être elles-mêmes, de les amener à se confier dans les meilleures conditions. L'entrevue individuelle menée par un intervieweur masculin nous a permis de tirer le maximum de l'expérience des hommes. Pour ce qui est des femmes, l'interaction créée grâce aux groupes de discussions menées par une femme a porté ses fruits.

Pour leur part, 35 femmes ont été rencontrées lors de la réalisation de 7 groupes de discussion : 4 groupes réunissant 21 femmes ayant l'expérience du CA et 3 groupes réunissant 14 femmes sans l'expérience du CA, mais désirant participer à la gouvernance. Chacun des groupes a été formé de manière à présenter des ensembles les plus homogènes possibles.

Au total, 10 hommes ont été rencontrés en entretiens individuels. Les deux profils auxquels ils répondaient étaient : homme président d'un conseil d'administration ou homme président ou directeur d'une organisation dont il occupe un siège au conseil d'administration. Ces participants ont été sélectionnés afin de présenter un éventail assez varié (gens influents au sein de la CCIQ, présidents de grandes et de petites organisations, certains ayant l'expérience du milieu communautaire, etc.)

VOTRE PROJET

Étape 1

- ✓ Déterminer la problématique et les enjeux / Faire la recherche
 - ✓ Lunettes ADS : Dresser l'état de la problématique et des enjeux en y intégrant des données quantitatives et qualitatives selon les sexes.
-

LE PROJET LA PARITÉ EN GOUVERNANCE

Étape 2

- ✓ Établir les objectifs et les indicateurs
- ✓ Lunettes ADS : Déterminer les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.



Avertissement : il ne faut pas s'en tenir à « faire des constats différenciés » pour réaliser un ADS. Il est donc essentiel à cette étape de veiller à ce que les objectifs et les indicateurs soient envisagés à travers les lunettes de l'ADS !

Finalité

Viser la parité et l'égalité des femmes et des hommes dans les postes de gouvernance de la Capitale-Nationale.

Objectifs	Indicateurs
Obj. 1 : Public : Hommes et femmes Amener 2 % des organisations membres de la CCIQ à adhérer à la Charte pour la parité en gouvernance d'ici un an.	Taux des organisations membres qui auront souscrit à la Charte par rapport au taux d'engagement prévu.
Obj. 2 : Public : Hommes en majorité, mais également femmes Augmenter la moyenne de la participation féminine aux <u>conseils d'administration des organisations membres de la CCIQ</u> de 3 % d'ici un an – en profiter pour inviter les organisations à féminiser également leurs équipes de direction.	Le taux d'augmentation de la participation féminine aux conseils d'administration des organisations membres de la CCIQ par rapport au taux d'augmentation prévu.
Obj. 3 : Public : Femmes Amener 5 % des femmes membres qui manifestent le désir de s'engager en gouvernance à occuper un siège au sein d'un CA.	Taux des femmes membres manifestant le désir de s'engager en gouvernance qui auront intégré un conseil d'administration par rapport au taux prévu.

En ne tenant pas compte des enjeux déterminés à l'étape 1 concernant les hommes et les femmes, le danger aurait été d'encourager une idéologie qui veuille que les postes de gouvernance reviennent de façon naturelle aux hommes.

VOTRE PROJET

Étape 2

- ✓ Établir les objectifs et les indicateurs
 - ✓ Lunettes ADS : Déterminer les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.
-

VOTRE PROJET

Étape 3

- ✓ Élaborer les scénarios menant à la prise de décision
- ✓ Lunettes ADS : Élaborer des scénarios et faire des recommandations aux autorités en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.
- ✓ Divers scénarios découlant des objectifs fixés ont été envisagés. Les solutions proposées par l'équipe ont donc été adaptées d'un côté aux hommes alors que nous proposons d'ouvrir un milieu typiquement masculin (facteurs structurels) et de l'autre côté aux femmes que nous voulions convaincre d'user d'une plus grande audace (facteurs personnels).
- ✓ Voici le scénario retenu.

Finalité

Viser la parité et l'égalité des femmes et des hommes dans les postes de gouvernance de la Capitale-Nationale.

Objectifs	Activités
Obj. 1 : Amener les organisations membres de la CCIQ à adhérer à la Charte	Activité 1 : Prise de connaissance des déclarations de principes existantes. Activité 2 : Création de la Charte. Activité 3 : Lancement de la Charte. Activité 4 : Suivi et réajustements.
Obj. 2 : Augmenter la moyenne de la participation féminine aux conseils d'administration	Activité 1 : Recueil de données quantitatives quant au nombre actuel de femmes sur les CA et au sein des équipes de direction. Activité 2 : Modifier le répertoire des membres afin d'assurer un suivi pour les CA. Activité 3 : Tenue d'activités. Activité 4 : Suivi annuel effectué grâce au répertoire.
Obj. 3 : Amener des femmes qui en manifestent le désir à occuper un siège.	Activité 1 : Recueil et analyse de données qualitatives concernant la participation féminine en gouvernance. (Points de vue masculin et féminin.) Activité 2 : Création d'un répertoire des femmes intéressées. Activité 3 : Réalisation d'activités adaptées aux réalités observées. Activité 4 : Sondage effectué quant au nombre de femmes qui se sont placées.

VOTRE PROJET

Étape 3

- ✓ Élaborer les scénarios menant à la prise de décision
 - ✓ Lunettes ADS : Élaborer des scénarios et faire des recommandations aux autorités en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.
-

LE PROJET *LA PARITÉ EN GOUVERNANCE*

Étape 4

- ✓ Concevoir le projet
 - ✓ Lunettes ADS : Tenir compte des besoins des femmes et des hommes lors de la conception du projet. Établir un plan d'action et des activités opérationnelles.
-

Constat : Les femmes rencontrées témoignent ne pas être suffisamment au fait des postes libres au sein des conseils d'administration. De plus, elles semblent ne pas bénéficier des mêmes réseaux de contact que les hommes, ce qui complique leur accès à de tels postes.

Actions :

- Création d'une **banque de femmes** ayant manifesté l'intérêt de siéger à une instance, prise de contact avec ces candidates.
- **Envoi hebdomadaire** des offres de conseils d'administration en recrutement, à toute la banque avec mention des critères à respecter et des coordonnées de la personne à joindre pour déposer sa candidature.
- Tenue de l'activité de recrutement **Un C.A. à l'heure du thé**, une première dans la région. Ce lieu de rencontre entre 30 conseils d'administration en recrutement de membres et plus de 100 candidates ayant le désir de siéger à un conseil d'administration permet un échange réel entre les deux publics. L'activité se tient de 16h à 18h pour répondre du mieux possible à l'horaire de la clientèle à la fois féminine et masculine.

Constat : Certaines femmes manifestent un manque de confiance quant au fait d'occuper un poste de gouvernance. Elles disent ne pas se sentir suffisamment outillées.

Actions :

- **Conférence/échange avec Julie Miville-Dechêne**, présidente du Conseil du statut de la femme, où elle vient livrer un message positif quant à l'importance d'une plus grande participation féminine aux prises de décisions dans la région, notamment au sein des conseils d'administration de nos organisations privées.
 - **Publication** de divers articles dans le magazine de la Chambre invitant les femmes à envisager les postes de gouvernance et à ne pas hésiter pour manifester leur intérêt envers de tels sièges.
 - Création du **service INFO-CA** disponible sur le site web de la Chambre : un guide pratique pour tout savoir à propos d'un conseil d'administration qui met également à la disposition des membres et non-membres quatre conseillers experts issus du monde des affaires afin qu'ils répondent personnellement à leurs questions concernant une participation à un CA.
-

Constat : Les organisations auxquelles le projet s'adresse ne sont pas toutes sensibles aux avantages d'une composition diversifiée des conseils d'administration.

Actions :

- Création d'un **répertoire des organisations membres** disant avoir un CA afin de pouvoir les joindre.
- Lancement d'une **Charte pour la parité en gouvernance** afin d'inviter les organisations à se fixer un objectif en termes d'années pour atteindre la parité.
- Prise de position de la **Chambre qui se fixe elle-même un tel objectif** afin de donner l'exemple.
- **Promotion de la Charte** dans le magazine de la Chambre et via diverses activités (discours, courriels, lettres, etc.)

Constat : Certains représentants d'organisations témoignent du peu de femmes présentes dans leurs réseaux et intéressées à siéger à un conseil d'administration.

Action :

- **Effectuer du maillage** : contacter par téléphone une dizaine d'organisations chaque semaine pendant les mois précédents la majorité des assemblées générales annuelles afin que la Chambre leur propose des candidatures féminines via la banque d'administratrices qu'elle gère.



VOTRE PROJET

Étape 4

- ✓ Concevoir le projet
 - ✓ Lunettes ADS : Tenir compte des besoins des femmes et des hommes lors de la conception du projet. Établir un plan d'action et des activités opérationnelles.
-

LE PROJET *LA PARITÉ EN GOUVERNANCE*

Étape 5

- ✓ Mettre en œuvre le projet
- ✓ Lunettes ADS : Déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du projet.

Activités

Obj. 1 – Amener les organisations membres de la CCIQ à adhérer à la Charte

Activité 1 : Recensement et lectures des différentes chartes et politiques d'égalité créées au Québec.

Activité 2 : Modifiée puis adoptée par le conseil d'administration de la Chambre, la Charte fait appel à la crédibilité d'un homme d'affaires de la région qui est cité en ouverture. De plus, elle propose un vocabulaire qui a longtemps été discuté au sein de l'organisation afin de s'assurer de l'accord de tous les membres de la direction. Enfin, elle a été «testée» sur un échantillon de dirigeants influents afin d'avoir leur opinion sur son contenu, et, par le fait même, qu'ils deviennent des alliés dans la démarche entière.

Activité 3 : **Le Chambre elle-même se fixe l'objectif d'atteindre la parité sur son conseil d'administration en 4 ans afin de donner l'exemple.** Présentée officiellement devant les 493 participants du Déjeuner-Causerie, à la salle de bal du Château Frontenac, la Charte a ensuite été acheminée par courrier, de façon personnalisée, aux 1387 délégués principaux des organisations membres. La Charte a également été mise en ligne sur le site Internet de la Chambre.

Activité 4 : Des rappels par courriels ont fait suite au lancement de la Charte, elle a été présentée dans le magazine de la Chambre et le président en a fait mention lors de divers discours.

VOTRE PROJET

Étape 5

- ✓ Mettre en œuvre le projet
 - ✓ Lunettes ADS : Déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du projet.
-

LE PROJET *LA PARITÉ EN GOUVERNANCE*

Étape 5

✓ Mettre en œuvre le projet – Suite

Activités

Objectif 2 – Augmenter la moyenne de la participation féminine aux conseils d'administration

Activité 1 : Prise en compte des résultats du sondage électronique effectué tel que décrit à l'étape 1 afin de créer des données quantitatives quant au nombre actuel de femmes sur les CA et au sein des équipes de direction.

Activité 2 : Création d'un **répertoire des organisations membres qui disent avoir un conseil d'administration** et modification de la fiche s'adressant aux nouveaux membres de la Chambre. Celle-ci inclut dorénavant la question CA (Oui/Non) et nombre d'hommes, nombre de femmes.

Activité 3 :

Tenue d'activités adaptées aux réalités observées.

- Mise sur pied de l'activité de recrutement **Un C.A. à l'heure du thé.**
- **Publication** de divers articles invitant les membres à diversifier la composition de leur conseil d'administration.
- **Création d'un programme de maillage pour les mois de janvier à mars.**

Activité 4 : Suivi annuel possible grâce au répertoire et à des sondages électroniques.

VOTRE PROJET

Étape 5

- ✓ Mettre en œuvre le projet - Suite
-

LE PROJET *LA PARITÉ EN GOUVERNANCE*

Étape 5

✓ Mettre en œuvre le projet – Suite

Activités

Objectif 3 – Amener des femmes qui en manifestent le désir à occuper un siège.

Activité 1 : Prise en compte des constats obtenus grâce aux entretiens individuels et aux groupes de discussion tenus tel que décrit à l'étape 1 afin de recueillir des données qualitatives concernant la participation féminine en gouvernance.

Activité 2 : Création d'une **banque de femmes** intéressées à siéger à un conseil d'administration.

Activité 3 : Tenue d'activités adaptées aux réalités observées.

- **Envoi hebdomadaire aux membres de la liste de candidates potentielles le nom des conseils d'administration en recrutement**
- Tenue de l'activité de recrutement **Un C.A. à l'heure du thé.**
- **Conférence/échange avec Julie Miville-Dechêne**
- **Publication** de divers articles
- **Service INFO-CA**

Activité 4 : Évaluer le nombre de femmes qui siègent à un conseil d'administration parmi celles inscrites à la Banque.

VOTRE PROJET

Étape 5

- ✓ Mettre en œuvre le projet - Suite
-

LE PROJET LA PARITÉ EN GOUVERNANCE

Étape 6

- ✓ Faire le suivi et l'évaluation du projet
-

Après quelques temps, la Chambre a évalué le projet pour voir les retombées et mieux orienter la suite.

La Chambre avait alors obtenu l'engagement de 2,6 % des organisations membres concernées, soit 36 déclarations de principes signées. *(Excluant les travailleurs autonomes.)*

Les conseils d'administration qui ont répondu à un sondage d'étape étaient composés de 47 % de femmes en moyenne. *(Ce résultat représente une augmentation de 19 % avec ceux qui avaient été contactés en début de parcours, mais n'est pas représentatif car seules 29 organisations ont répondu au sondage d'étape sur les 296 que la CCIQ avait réussi à joindre début de projet.)*

Alors qu'on les sonde en cours de route, 5 femmes affirment occuper un siège au sein d'un conseil d'administration et associer directement cette entrée en poste à leur inscription à la Banque de candidates administratrices. Une sixième affirme que le siège qu'elle occupe résulte peut-être de son inscription à cette Banque. Au total, 5 % des candidates de la Banque ont donc trouvé un poste relativement à leur inscription. *(17 candidates parmi celles inscrites à la Banque occupent un siège à cette étape, que ce soit ou non en lien avec le projet – 15 % des inscriptions totales de la Banque.)*

Les commentaires recueillis auprès des deux clientèles concernées serviront à améliorer le projet. En voici quelques-uns.

Candidates administratrices

Le lien s'est fait grâce à l'activité Les C.A à l'heure du thé.

Concernant les offres: il n'y a pas assez de compagnies et trop d'OSBL.

Je serai nommée au CA de la cie XXX grâce à vous merci.

*Je demeure intéressée par les offres de siéger à un CA dans les domaines qui m'intéressent.
Merci !*

Bons suivis réalisés par email pour appuyer les femmes à trouver un poste au sein d'un CA.

Excellente initiative qui nous a permis d'entrer en relation avec des organismes qui se cherchaient des membres. J'ai découvert un organisme exceptionnel que je ne connaissais pas. Je saurai la semaine prochaine si je suis admise sur leur CA. Merci de cette belle opportunité !

J'aurais aimé recevoir un accusé réception pour les postes sur lesquels j'ai appliqué. Je précise que j'ai toujours eu une réponse de votre part (les communications ont toujours été parfaites) mais plutôt des C.A. pour lesquels j'appliquais. C'est plutôt décevant. Merci pour votre bon travail!

Les représentants des conseils d'administration

Nous avons participé à l'activité: un CA à l'heure du thé. L'activité a été très appréciée et nous évaluons actuellement la possibilité de faire un maillage avec votre organisation pour contribuer au succès de l'activité et à l'augmentation du recrutement de jeunes femmes au sein des CA.

Je m'intéresserai à voir si le profil de certaines d'entre elles peut correspondre à ce que nous recherchons sans toutefois m'engager à choisir l'une d'entre elles.

Service vraiment intéressant de la part de la chambre de commerce. Bravo !

À la lumière de cette évaluation, la Chambre sera en mesure de mettre en place le nécessaire pour assurer un bon suivi au projet.



VOTRE PROJET

Étape 6

- ✓ Faire le suivi et l'évaluation du projet
-

Femmes, hommes : ÉGAUX SANS CONDITION

En terminant, l'ADS s'applique tout autant aux projets qui ne semblent pas au premier regard concerner l'égalité entre les hommes et les femmes...

Le projet La parité en gouvernance proposait une approche ADS intégrée, c'est-à-dire que le sujet même de la démarche concernait l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a tout de même été intéressant d'utiliser un point de vue différencié lors de la collecte de données et de l'élaboration des méthodes de communication. Il serait toutefois pertinent d'observer tout projet à travers les lunettes d'une l'ADS, c'est-à-dire même ceux qui ne concernent pas, au premier regard, l'égalité des sexes.

Ex. Maillage professionnel

Le projet de Maillage professionnel a été réalisé dans le cadre du programme Action Diversité du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) à la Chambre de commerce et d'industrie de Québec. Il s'agissait alors d'une occasion offerte à tout employeur qualifié de choix et à tout immigrant répondant à certaines conditions d'accessibilité de partager des valeurs communes lors d'un stage «découverte», non rémunéré, d'une durée maximale de cinq jours. Pour l'immigrant, ce programme constituait une opportunité exceptionnelle de vivre, en entreprise, une expérience professionnelle québécoise.

Même s'il ne s'agissait pas ici d'une situation concernant de prime abord l'égalité entre les hommes et les femmes, il est tout de même possible de l'observer en utilisant les lunettes d'une ADS. En effet, on peut imaginer que la situation des immigrantes diffère en certains points de celle des immigrants hommes. Les expériences en emploi, les opportunités sur le marché du travail québécois, les responsabilités familiales, les réseaux de contact, etc. sont probablement des réalités qui varient selon qu'elles sont vécues par un sexe ou par l'autre.

En évaluant la situation des immigrants selon des données différenciées et en adaptant les offres de stage (tâches, lieu, horaire, etc.) selon les sexes, une telle initiative pourrait peut-être offrir une approche différentes aux hommes et aux femmes, adaptée à leur réalité propre.

D'ailleurs, voici quelques exemples dans lesquels on a tenu compte des besoins différenciés des femmes et des hommes :

Des responsabilités familiales partagées

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est une préoccupation importante tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant, jusqu'à tout récemment, les politiques et les programmes adoptés à ce sujet concernaient davantage les femmes. L'introduction du congé de paternité non transférable du Régime québécois d'assurance parentale permet désormais aux hommes d'assumer plus de responsabilités dans les soins à donner aux enfants durant la première année de leur vie et de favoriser à l'intérieur du couple une répartition équitable des responsabilités familiales ainsi que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une amélioration de taille

Une ADS a fait ressortir que les policières et les policiers étaient touchés différemment par le port du ceinturon, et ce, sur le plan des troubles musculosquelettiques. Les équipements et leur disposition sur le ceinturon ont été modifiés et allégés. Maintenant, tant les policiers que les policières bénéficient de ce changement.

« Entre deux arrêts »

La sécurité urbaine est l'un des enjeux municipaux majeurs. Une ADS a permis d'établir que quatre fois plus de femmes que d'hommes avaient peur de sortir seules le soir dans leur quartier. À la suite de ce constat, la société de transport d'une ville a donc mis en place un service « Entre deux arrêts » permettant à celles qui le désirent de descendre en soirée à l'endroit de leur choix sur le parcours pour se rapprocher de leur destination et ainsi accroître leur sécurité.

Source : ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Secrétariat à la condition féminine



Chambre de commerce
et d'industrie de Québec

Agir ensemble sur
l'économie régionale



Copie à
retourner

En adoptant cette déclaration de principes, vous contribuez à faire de l'égalité et de la parité des genres une priorité régionale.

Afin que la Chambre puisse évaluer la portée de la démarche, merci d'acheminer cette copie à :

Chambre de commerce et d'industrie de Québec
17, rue Saint-Louis, Québec (Québec) G1R 3Y8
Tel. : 418 692-3853
Télec. : 418 694-2286
info@ccquebec.ca

DÉCLARATION DE PRINCIPES

Nous, _____, reconnaissons qu'une répartition des hommes et des femmes au sein des organisations qui soit représentative de leurs parties prenantes est nécessaire pour assurer la bonne gouvernance. Nous déclarons donc notre volonté d'atteindre une parité d'ici :

20 __ __ (année);

Le conseil d'administration, le _____ (date) ou l'équipe de direction, le _____ (date)

Pour vous aider à atteindre votre objectif, quelques outils vous sont proposés au : www.ccquebec.ca/conditionfeminine



CHARTRE POUR LA PARITÉ EN GOUVERNANCE

« Pour réussir en affaires, il est essentiel que la direction
d'une entreprise soit représentative des membres qui la composent. »

Bernard Labelle, vice-président principal, CGI

On compte 15,8 % de femmes dans les conseils d'administration des 100 géants du Québec.

Source : Conseil du statut de la femme, décembre 2010

Le 17 mai 2011, Liliane Laverdière, alors présidente du conseil d'administration de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, a dévoilé l'objectif en matière de diversité que s'est fixé la Chambre : atteindre la parité des genres au sein de son CA d'ici 2014.

En veillant à une composition de ses instances qui soit représentative de ses membres, la Chambre désire donner l'exemple. Elle invite les organisations de la région à revoir la composition de leur propre conseil d'administration et de leur équipe de direction dans l'intérêt de leur succès en affaires. Un éventail plus large de candidatures favorise la diversité et assure à l'entreprise une meilleure performance.

« Je crois en l'habileté des entreprises à prendre en considération elles-mêmes
ce qui est bon pour elles. »

Benoît Bernier, président de la Chambre de commerce et d'industrie de Québec, 2011-2012

DÉCLARATION DE PRINCIPES

Nous, _____ reconnaissons qu'une répartition des hommes et des femmes au sein des organisations qui soit représentative de leurs parties prenantes est nécessaire pour assurer la bonne gouvernance. Nous déclarons donc notre volonté d'atteindre une parité d'ici :

20 __ __ (année);

Le conseil d'administration, le _____ (date) ou l'équipe de direction, le _____ (date)

Pour vous aider à atteindre votre objectif, quelques outils vous sont proposés au : www.ccquebec.ca/conditionfeminine