

Pour qu'ELLES soient plus présentes

Une déclaration d'égalité

Il y a différentes façons d'atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Nous vous avons déjà proposé la mise en place d'une politique d'équité. ⁽¹⁾ Quelques organisations de gouvernance nationale ou régionale ont adopté cette façon de faire.

Par contre, des organisations locales ou des groupes communautaires peuvent trouver cet exercice complexe, compte tenu de leurs ressources. Désireux de souscrire à l'objectif d'égalité et de démontrer leur volonté, ces organismes peuvent adopter, dans un premier temps, **une déclaration de principes d'égalité**.

Généralement, les responsables en condition féminine identifient deux types d'égalité, soit l'égalité de droit et l'égalité de fait.

ÉGALITÉ DE DROIT :
Elle interdit toutes discriminations fondées sur le sexe sur le plan juridique (lois, politiques, chartes, etc.).


ÉGALITÉ DE FAIT :
Elle complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société.

Cette déclaration de principes d'égalité permet à l'organisme d'affirmer publiquement son engagement en matière d'égalité et de rendre effectives certaines mesures pour y arriver.

CONTENU D'UNE DÉCLARATION DE PRINCIPES D'ÉGALITÉ

Il n'y a pas de modèle unique, chaque organisme rédige cette déclaration en fonction de ses valeurs et des engagements qu'il veut mettre en place. Afin de supporter cet exercice, nous vous suggérons ici quelques composantes d'une déclaration d'égalité. On y retrouvera :

1. Le préambule

 Le contexte auquel s'inscrit la démarche. On peut faire ici référence à des politiques ou déclarations d'égalité existantes, à des écrits sur l'égalité ou à votre partenariat avec les groupes de femmes, etc.




(1) Vous trouverez un exemple de politique à la page 14 de cette trousse. Élaborée par la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec en 2005, la CRÉCO procède à la révision de leur politique d'équité.

Un plan d'action peut contenir les mesures suivantes :





Mesures pour faciliter la participation active des femmes aux instances décisionnelles de l'organisation

Mesures pour tenir compte de la réalité spécifique des femmes et des hommes dans la mise en place des services et en favoriser l'accès pour chacunE





Mesures pour une organisation exempte de discrimination

-  Une description de la situation des femmes dans la région, dans la localité ou au sein de l'organisme (nombre démographique, leur apport, leurs principales caractéristiques, etc.).
-  Un rappel, s'il y a lieu, des engagements déjà consentis en matière d'égalité.
-  Une définition de l'égalité.

2. Les principes

-  L'importance pour l'organisation de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.
-  La reconnaissance de l'expertise développée par les femmes de la région et l'engagement de la mettre à profit dans le développement régional.
-  La croyance qu'une vraie démocratie ne peut s'exercer sans la contribution égalitaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie.
-  L'affirmation d'un accès égal pour les femmes et les hommes aux services, aux ressources et aux sphères de décision.

3. Les engagements

-  Intégration de la déclaration d'égalité dans les processus de concertation, de consultation et décision ainsi que dans les documents de régie interne, par exemple, les règlements généraux.
-  Intégration de la déclaration à la planification des actions, aux projets et aux rapports d'activités de l'organisation.
-  Élaboration d'un plan d'action découlant de la déclaration.
-  Etc.

N.B. Vous trouverez un modèle de déclaration de principes d'égalité aux annexes 3A et 3B.