

# ANNEXE III

## LA RECENSION MONDIALE DE BONNES PRATIQUES

---

### TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| Introduction.....  | 2  |
| Un regard sur la scène internationale .....  | 2  |
| Les parlements sensibles au genre .....  | 4  |
| 1. Les mesures relatives au système électoral et au financement politique.....             | 5  |
| 1.1 Le mode de scrutin.....  | 6  |
| 1.2 Le renouvellement de la Chambre.....   | 7  |
| 1.3 Les assemblées d'investiture .....   | 7  |
| 1.4 Le financement électoral et politique .....  | 8  |
| 1.5 Les quotas légaux .....  | 9  |
| 1.6 Les mesures coercitives liées aux cibles de représentation électorale.....             | 10 |
| 1.7 Les mesures incitatives liées aux cibles de représentation électorale.....             | 10 |
| 2. Les mesures relatives à l'intérêt des femmes pour la politique .....                    | 11 |
| 2.1 La construction sociale, culturelle et médiatique du genre .....                       | 12 |
| 2.2 Les espaces de socialisation politique .....   | 13 |
| 2.3 La valorisation de l'engagement politique des femmes.....                              | 13 |
| 2.4 La formation et le soutien des candidates et de potentielles candidates.....           | 14 |
| 2.5 La protection contre les violences électorales et politiques à caractère sexiste.....  | 15 |
| 3. Les mesures relatives aux partis politiques .....                                       | 16 |
| 3.1 Les cibles volontaires de candidatures féminines .....                                 | 17 |
| 3.2 Le recrutement et la sélection de candidates.....                                      | 17 |
| 3.3 Le soutien offert aux candidates à l'investiture et aux élections .....                | 18 |
| 3.4 Les politiques et les plans d'action internes en matière d'égalité .....               | 18 |
| 4. Les mesures relatives au travail parlementaire .....                                    | 19 |
| 4.1 Les politiques et les plans d'action en matière d'égalité .....                        | 20 |
| 4.2 La lutte contre la discrimination et le harcèlement .....                              | 21 |
| 4.3 L'intégration des questions de genre et d'égalité dans les travaux parlementaires..... | 22 |
| 4.4 La conciliation famille-travail.....   | 23 |
| 4.5 L'implication des hommes dans la cause de l'égalité .....                              | 24 |
| 4.6 Les espaces de discussion et d'action pour les femmes parlementaires .....             | 25 |
| 4.7 L'intégration des femmes au Parlement et l'acquisition de l'expérience politique.....  | 26 |
| 4.8 La sensibilisation et la formation du personnel parlementaire.....                     | 27 |
| Bibliographie sommaire.....  | 28 |

## INTRODUCTION

Le 22 mars 2016, la Commission des relations avec les citoyens s'est saisie d'un mandat d'initiative portant sur la place des femmes en politique<sup>1</sup>.

Afin de mieux circonscrire le mandat, les membres de la Commission ont demandé la production d'un document synthèse présentant les principaux obstacles à la participation active des femmes en politique. Ils souhaitent également connaître les meilleures pratiques déployées dans d'autres parlements comparables à l'Assemblée nationale pour pallier ces obstacles.

Ce document présente des mesures relatives à quatre sphères d'intervention :

- le système électoral et le financement politique;
- l'intérêt des femmes pour la politique;
- les partis politiques;
- le travail parlementaire.

## UN REGARD SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE

Chaque parlement a une réalité propre, notamment en ce qui concerne ses structures politiques (type de régime, règles et procédure, système partisan, etc.), ses représentants (nombre d'élus, profil sociodémographique, etc.) et son rapport aux cultures sociétales, politiques et institutionnelles. La notion de « parlement comparable » laisse donc place à interprétation.

Toutefois, il est pertinent de sélectionner les parlements les plus performants en matière de représentation féminine. L'Union interparlementaire (UIP) collige et met régulièrement à jour ces informations<sup>2</sup>.

Le tableau suivant présente les 20 pays ayant la plus forte représentation féminine en date du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Il indique également si une mesure spéciale est en vigueur en vue de favoriser la représentation parlementaire des femmes. Ces mesures sont de trois types : les sièges réservés aux femmes, les quotas légaux et les mesures volontaires adoptées par un ou des partis politiques.

---

<sup>1</sup> Les informations et les documents associés au mandat sont disponibles en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/crc/mandats/Mandat-34995/index.html>.

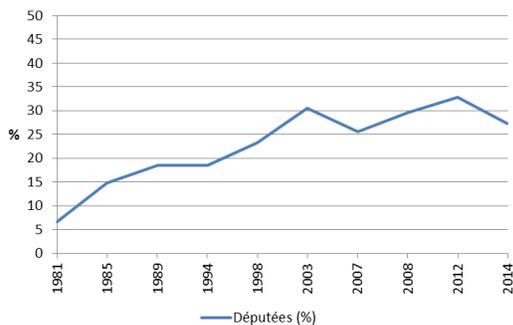
<sup>2</sup> Union interparlementaire, *Les femmes dans les parlements nationaux*, [En ligne] : <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm> (Consulté le 6 février 2017).

LES 20 PAYS AYANT LA PLUS GRANDE REPRÉSENTATION FÉMININE EN DATE DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016

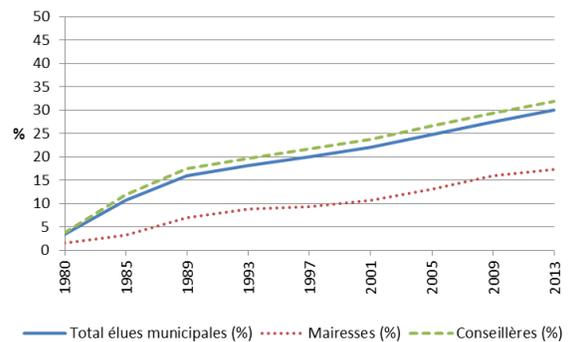
| Rang | Pays           | Date de l'élection générale | Nombre de sièges occupés le 1 <sup>er</sup> déc. 2016 | Nombre de femmes le 1 <sup>er</sup> déc. 2016 | Pourcentage de femmes | Mesure spéciale | Sièges réservés | Quotas légaux | Mesures volontaires partis pol. |
|------|----------------|-----------------------------|---|---|-----------------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------------------------|
| 1    | Rwanda         | 16.09.2013                  | 80  | 51  | 63.8%                 | Oui             | Oui             |               |                                 |
| 2    | Bolivie        | 12.10.2014                  | 130   | 69  | 53.1%                 | Oui             |                 | Oui           | Oui                             |
| 3    | Cuba           | 03.02.2013                  | 612   | 299   | 48.9%                 | Non             |                 |               |                                 |
| 4    | Islande        | 29.10.2016                  | 63  | 30  | 47.6%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 5    | Nicaragua      | 06.11.2016                  | 92  | 42  | 45.7%                 | Oui             |                 | Oui           | Oui                             |
| 6    | Suède          | 14.09.2014                  | 349   | 152   | 43.6%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 7    | Sénégal        | 01.07.2012                  | 150   | 64  | 42.7%                 | Oui             |                 | Oui           |                                 |
| 8    | Mexique        | 07.06.2015                  | 500   | 212   | 42.4%                 | Oui             |                 | Oui           | Oui                             |
| 9    | Afrique du Sud | 07.05.2014                  | 400   | 168   | 42.0%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 10   | Équateur       | 17.02.2013                  | 137   | 57  | 41.6%                 | Oui             |                 | Oui           |                                 |
| 11   | Finlande       | 19.04.2015                  | 200   | 83  | 41.5%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 12   | Namibie        | 29.11.2014                  | 104   | 43  | 41.3%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 13   | Mozambique     | 15.10.2014                  | 250   | 99  | 39.6%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| "    | Norvège        | 09.09.2013                  | 169   | 67  | 39.6%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 15   | Belgique       | 25.05.2014                  | 150   | 59  | 39.3%                 | Oui             |                 | Oui           |                                 |
| 16   | Espagne        | 26.06.2016                  | 350   | 137   | 39.1%                 | Oui             |                 | Oui           | Oui                             |
| 17   | Éthiopie       | 24.05.2015                  | 547   | 212   | 38.8%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |
| 18   | Timor-Leste    | 07.07.2012                  | 65  | 25  | 38.5%                 | Oui             |                 | Oui           |                                 |
| 19   | Danemark       | 18.06.2015                  | 179   | 67  | 37.4%                 | Non             |                 |               |                                 |
| 20   | Pays-Bas       | 12.09.2012                  | 150   | 56  | 37.3%                 | Oui             |                 |               | Oui                             |

Le 1<sup>er</sup> février 2017, on comptait 36 femmes parmi les 124 députés alors en fonction à l'Assemblée nationale du Québec, soit 29 % de la Chambre. Cette proportion correspond au 50<sup>e</sup> rang mondial en matière de représentation féminine. À titre informatif, les graphiques suivants illustrent l'évolution de la représentation politique des femmes aux élections générales et municipales québécoises depuis les années 1980.

PROPORTION DE FEMMES PARMİ LES PERSONNES ÉLUES ÉLECTIONS GÉNÉRALES DU QUÉBEC, 1981-2014



PROPORTION DE FEMMES PARMİ LES PERSONNES ÉLUES ÉLECTIONS MUNICIPALES QUÉBÉCOISES, 1980-2013



## LES PARLEMENTS SENSIBLES AU GENRE

La notion de « parlement sensible au genre » tend à s'imposer sur la scène internationale. Selon l'UIP, il s'agit d'un « parlement qui répond aux besoins et intérêts des hommes et des femmes à travers ses structures, son fonctionnement, ses méthodes et son action ». Un tel parlement supprime les obstacles à la représentation des femmes et sert de modèle à la société en général.

En 2011, l'UIP publiait une étude mondiale sur les bonnes pratiques en la matière. L'année suivante, l'organisation adoptait à l'unanimité le Plan d'action pour des parlements sensibles au genre lors de sa 127<sup>e</sup> Assemblée, tenue dans la ville de Québec.

Le Plan comporte sept champs d'action :

1. Accroître le nombre de femmes au Parlement jusqu'à atteindre la parité.
2. Renforcer la législation et les politiques relatives à l'égalité des sexes.
3. Intégrer l'égalité des sexes dans l'ensemble du travail parlementaire.
4. Instaurer une infrastructure et une culture parlementaires sensibles au genre ou les améliorer.
5. Veiller à ce que tous les parlementaires – hommes et femmes – partagent la responsabilité de l'égalité des sexes.
6. Encourager les partis politiques à défendre ardemment l'égalité des sexes.
7. Améliorer la prise en compte du genre et l'égalité des sexes au sein du personnel parlementaire.

À la fin de l'automne 2016, l'UIP publiait un outil d'autoévaluation. Celui-ci vise à « aider les parlements qui souhaitent estimer leur degré de sensibilité au genre à évaluer leurs pratiques et politiques actuelles, à identifier les domaines possibles de réforme, à se préparer au changement, et à établir des mécanismes de suivi des progrès<sup>3</sup> ».

Les observations de l'UIP peuvent offrir des points de comparaison pertinents sur le degré d'avancement des institutions politiques québécoises en matière de représentation féminine<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Union interparlementaire, 2016, p. 5.

<sup>4</sup> Dans la mesure du possible, les idées présentées dans les pages suivantes sont accompagnées d'exemples, pour la plupart recensés dans les divers travaux de l'UIP. La performance d'un parlement n'est spécifiée que s'il se situe entre le 1<sup>er</sup> et le 50<sup>e</sup> rang mondial. En l'absence d'une mention de la performance d'un parlement, celui-ci se situe en-deçà du rang actuellement occupé par le Québec.

## 1. LES MESURES RELATIVES AU SYSTÈME ÉLECTORAL ET AU FINANCEMENT POLITIQUE

La représentation des femmes en politique est étudiée à l'aune de divers facteurs institutionnels, tels que le régime et le système politiques (parlementaire, présidentiel, etc.), la structure de l'État (unitaire ou fédéral) ou la structure du Parlement (uni ou bicaméral).

Plusieurs études relèvent des obstacles résultant du système électoral et du système de financement politique. On recense également, dans les parlements du monde, diverses mesures visant à contrer les effets négatifs de ces éléments sur la représentation féminine.

Les mesures présentées dans cette section concernent :

- le mode de scrutin;
- le renouvellement de la Chambre;
- les assemblées d'investiture;
- le financement électoral et politique;
- les quotas légaux;
- les mesures coercitives liées aux cibles de représentation électorale;
- les mesures incitatives liées aux cibles de représentation électorale.

## 1.1 LE MODE DE SCRUTIN

Au Québec, un mode de scrutin majoritaire uninominal à un tour est en vigueur aux paliers provincial et municipal. Ce type de mode de scrutin est souvent jugé comme un obstacle à la représentation politique des femmes. À l'inverse, le mode de scrutin proportionnel leur serait plus favorable. Cependant, les études récentes ne font pas consensus sur le sujet<sup>5</sup>.

| 1.1 LE MODE DE SCRUTIN  |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Adopter un mode de scrutin susceptible de favoriser la diversité sociodémographique des parlementaires.</li></ul>   |
| <b>Exemples de mesures</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Selon une étude comparative couvrant les années 1992 à 2010, les systèmes proportionnels seraient les plus avantageux pour les femmes, suivis des systèmes mixtes et enfin des modes de scrutin majoritaires<sup>6</sup>.</li><li>• (Nouvelle-Zélande – 39<sup>e</sup> rang – 31,4 % F). La proportion d'élues a augmenté à la suite de l'instauration d'un mode de scrutin mixte incluant une variable proportionnelle, mais s'est ensuite stabilisée autour de 30 %.</li><li>• (Australie, État de Victoria). Moins de femmes ont été élues à la suite à l'instauration d'un mode de scrutin proportionnel au Conseil législatif (DGEQ, 2014, p. 52).</li></ul> |
| <b>Informations complémentaires</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• (Québec). Le Directeur général des élections du Québec (DGEQ) a étudié l'incidence de différents facteurs, dont le mode de scrutin, sur la représentation politique des femmes au Québec. Il conclut qu'il n'est « pas impératif d'effectuer [une] réforme du mode de scrutin pour augmenter significativement le pourcentage de femmes à l'Assemblée nationale » (DGEQ, 2014, p. 85).</li></ul>  |

---

<sup>5</sup> Erin Virgint (2016). *Les systèmes électoraux et la représentation des femmes*, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, [En ligne]: <http://www.lopparl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2016-30-f.html> (Consulté le 31 janvier 2017).

<sup>6</sup> Jennifer Rosen (2013). « The Effects of Political Institutions on Women's Political Representation: A Comparative Analysis from 1992-2010 », *Political Research Quarterly*, vol. 66, n<sup>o</sup> 2, p. 306-321.

## 1.2 LE RENOUELEMENT DE LA CHAMBRE

Selon certaines études, le faible taux de renouvellement des personnes élues constitue un obstacle à la féminisation des institutions politiques. La surreprésentation des hommes se maintiendrait au fil du temps du fait qu'ils sont nombreux à se porter de nouveau candidats et à être réélus d'une élection à l'autre. Certains États ont fixé des règles à cet égard afin de favoriser le renouvellement des institutions politiques.

Au Québec, aucune limite n'est imposée quant au nombre de mandats consécutifs pouvant être accomplis. Lors des quatre dernières élections générales, de 86 % à 93 % des parlementaires ont sollicité un nouveau mandat. En moyenne, 70 % de ces femmes et de ces hommes ont été réélus.

| 1.2 LE RENOUELEMENT DE LA CHAMBRE   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Limiter le nombre de mandats consécutifs pouvant être exercés par les personnes élues.</li></ul>  |
| Exemples de mesures   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• (États-Unis). Certains États limitent le nombre de mandats politiques consécutifs.</li></ul>  |
| Informations complémentaires  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Des études mettent en doute les effets positifs de ce type de mesure sur la représentation féminine puisque les femmes doivent, comme les hommes, quitter leurs fonctions après un certain temps.</li></ul> |

## 1.3 LES ASSEMBLÉES D'INVESTITURE

Des témoignages font état de la difficulté à convaincre les femmes de se présenter comme candidates, ce qui repousse d'autant le moment de leur prise de décision. Entretemps, des assemblées d'investitures ont lieu sur le territoire, ce qui restreint le nombre de circonscriptions à pourvoir. Ainsi, une assemblée d'investiture hâtive s'est déjà déroulée près d'un an avant les élections générales. Dans ce contexte, une personne qui envisage tardivement de proposer sa candidature peut voir ses ambitions compromises.

Au Québec, la loi n'encadre pas la période où se tient l'assemblée d'investiture qui, chez les partis politiques, précède la mise en candidature officielle auprès du Directeur général des élections. Plus encore, il est fréquent qu'aucune assemblée d'investiture n'ait lieu. Cette situation tend à favoriser les personnes bénéficiant déjà d'un réseau partisan bien implanté.

| 1.3 LES ASSEMBLÉES D'INVESTITURE   |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Rendre la tenue d'une assemblée d'investiture obligatoire.</li><li>• Circonscrire la période de tenue des assemblées d'investiture.</li><li>• Publiciser la période de tenue des assemblées d'investiture dans les médias.</li></ul> |

## 1.4 LE FINANCEMENT ÉLECTORAL ET POLITIQUE

L'activité politique entraîne de nombreux frais, et ce, à toutes les étapes de l'engagement. La question du financement politique et électoral se pose d'autant plus que les femmes ont généralement des revenus inférieurs à ceux des hommes. Les contraintes financières peuvent alors devenir de véritables obstacles.

Les règles de financement électoral et politique peuvent influencer la possibilité qu'ont certaines femmes de franchir l'étape de l'investiture, de se porter candidates, de mener des campagnes, d'être élues et de s'acquitter adéquatement de leurs fonctions. Par ailleurs, dans certains pays, les partis politiques sont contraints de contribuer financièrement à la cause de la participation politique des femmes.

| 1.4 LE FINANCEMENT ÉLECTORAL ET POLITIQUE  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser une analyse approfondie des effets du financement électoral et politique actuel sur la participation politique des femmes. Par exemple :<ul style="list-style-type: none"><li>○ le financement des dépenses lors des assemblées d'investiture;</li><li>○ le financement des candidatures des partis politiques;</li><li>○ le financement des candidatures indépendantes;</li><li>○ le financement et les mesures de soutien destinés aux partis, à l'échelle du Québec et des municipalités;</li><li>○ le financement et les mesures de soutien destinés aux élus indépendants, à l'échelle du Québec et des municipalités.</li></ul></li><li>• Obliger les partis à contribuer financièrement à la cause de la participation politique des femmes. Par exemple :<ul style="list-style-type: none"><li>○ en consacrant une part des fonds publics qu'ils reçoivent à des actions favorisant la participation politique des femmes;</li><li>○ en consacrant une part de leur budget annuel à des actions favorisant la participation politique des femmes.</li></ul></li></ul> |
| Exemples de mesures  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Les partis doivent allouer 3 % de leur budget annuel à la formation, à la promotion et au développement des compétences politiques des femmes (UIP, 2015, p. 14).</li><li>• (Italie – 42<sup>e</sup> rang – 31,0 % F, Corée du Sud, Brésil). Les partis doivent allouer entre 5 % et 10 % du financement public qu'ils reçoivent à des actions favorisant la participation politique des femmes (UIP, 2015, p. 14).</li></ul>   |
| Informations complémentaires   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• (Québec). En 2007, le DGEQ a étudié diverses mesures financières incitatives visant l'augmentation du nombre de femmes et de membres des communautés ethnoculturelles en politique<sup>7</sup>.</li></ul>  |

<sup>7</sup> DGEQ (2007). *Les modalités d'un mode de scrutin mixte compensatoire*, Québec, Directeur général des élections du Québec, p. 147-204.

## 1.5 LES QUOTAS LÉGAUX

Les quotas légaux sont prescrits par une loi ou sont inscrits dans la Constitution. On observe plusieurs formules à travers le monde, qui vont des plus souples aux plus contraignantes. La base de données des quotas pour les femmes<sup>8</sup> recense plus d'une cinquantaine pays qui en appliquent sous une forme ou une autre dans leurs chambres basses.

Ce type de mesure n'est pas en vigueur au Québec. Cependant, cette avenue est régulièrement proposée afin de garantir une présence féminine minimale au sein des institutions démocratiques.

### 1.5 LES QUOTAS LÉGAUX

- Réserver un certain nombre de sièges électifs aux femmes.
- Fixer un pourcentage ou un nombre minimal de candidatures féminines devant être présentées par les partis politiques.
- Fixer un pourcentage ou un nombre maximal de candidatures d'un même sexe pouvant être présentées par les partis politiques.
- Accompagner ces cibles de mesures coercitives ou incitatives, ou les deux.
- Fixer ces cibles de façon permanente, provisoire ou progressive (cibles évolutives dans le temps).

#### Exemples de mesures

- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). La Chambre a 24 sièges réservés aux femmes, 2 sièges réservés aux jeunes et 53 sièges ouverts (UIP, 2014, p. 3).
- (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Les partis politiques doivent inclure 50 % de femmes sur leurs listes de candidatures aux élections législatives fédérales ou des États. Les membres titulaires et suppléants doivent être de même sexe. L'Institut électoral national vérifie si les candidatures de femmes ne sont pas cantonnées à des circonscriptions impossibles à remporter (UIP, 2016b, p. 4).
- (Espagne – 16<sup>e</sup> rang – 39,1 % F). La loi prescrit qu'aucun des deux sexes ne puisse constituer plus de 60 % d'une liste de candidatures (UIP, 2016b, p. 7).
- (Tanzanie – 23<sup>e</sup> rang – 36,6 % F). Au Parlement, 30 % des sièges sont réservés aux femmes (UIP, 2016b, p. 4).
- (Zimbabwe – 38<sup>e</sup> rang – 31,5 % F). La nouvelle Constitution adoptée en 2013 a doté la chambre basse de 60 sièges supplémentaires réservés aux femmes. Cette mesure provisoire s'applique aux élections de 2013 et de 2018 (UIP, 2014, p. 3).
- (Albanie). Le Code électoral prévoit que les parlementaires renonçant à leur siège et représentant un parti qui ne s'est pas conformé à un quota de 30 % de candidats de chaque sexe doivent être remplacés par des candidats du sexe sous-représenté (UIP, 2014, p. 4).
- (Venezuela). Depuis 2015, une loi oblige à ce que les listes de candidats titulaires et suppléants respectent un quota de 50 % en alternant un homme et une femme (UIP, 2016b, p. 4).

<sup>8</sup> IDEA, UIP et Université de Stockholm, *Gender Quotas Database*, [En ligne] : <http://www.quotaproject.org/fr/> (Consulté le 15 août 2016).

## 1.6 LES MESURES COERCITIVES LIÉES AUX CIBLES DE REPRÉSENTATION ÉLECTORALE

Certains pays ayant fixé des cibles de représentation électorale les ont assorties de mesures coercitives.

### 1.6 LES MESURES COERCITIVES LIÉES AUX CIBLES DE REPRÉSENTATION ÉLECTORALE

- Adopter des mesures coercitives provisoires ou permanentes liées aux cibles de candidatures ou d'élus. Par exemple :
  - retrancher une part du financement public versé aux partis qui n'atteignent pas une certaine cible de candidatures féminines;
  - retrancher une part du temps d'antenne promotionnel aux partis qui n'atteignent pas une certaine cible de candidatures féminines;
  - retrancher une part du financement public versé aux partis qui n'atteignent pas une certaine cible de femmes élues.

#### Exemples de mesures

- (Belgique – 15<sup>e</sup> rang – 39,3 % F). Depuis 2002, une loi oblige les partis à présenter un nombre égal de candidates et de candidats. Les deux premières positions d'une liste ne peuvent être occupés par des personnes du même sexe, sans quoi celle-ci est rejetée (UIP, 2011, p. 15).
- (Portugal – 27<sup>e</sup> rang – 34,8 % F). Les partis dont les listes de candidats ne présentent pas au moins un tiers de femmes voient leur financement public réduit (UIP, 2011, p. 15).

## 1.7 LES MESURES INCITATIVES LIÉES AUX CIBLES DE REPRÉSENTATION ÉLECTORALE

D'autres pays ont plutôt opté pour des mesures incitatives.

### 1.7 LES MESURES INCITATIVES LIÉES AUX CIBLES DE REPRÉSENTATION ÉLECTORALE

- Adopter des mesures incitatives provisoires ou permanentes liées aux cibles de candidatures ou d'élus. Par exemple :
  - augmenter le financement public versé aux partis qui atteignent ou dépassent une certaine cible de candidatures féminines;
  - accorder du temps d'antenne promotionnel supplémentaire aux partis qui atteignent ou dépassent une certaine cible de candidatures féminines;
  - augmenter le financement public versé aux partis qui atteignent ou dépassent une certaine cible de femmes élues.

#### Exemples de mesures

- (Bolivie – 2<sup>e</sup> rang – 53,1 % F; Éthiopie – 17<sup>e</sup> rang – 38,8 % F ainsi que Bosnie-Herzégovine, Colombie, Géorgie, Mali, Niger). Les partis qui présentent un certain nombre de femmes comme candidates bénéficient d'un financement public plus important.

## 2. LES MESURES RELATIVES À L'INTÉRÊT DES FEMMES POUR LA POLITIQUE

Le Québec d'aujourd'hui est considéré comme une société égalitaire. Les femmes ont investi la sphère publique. Elles affichent un niveau de scolarité équivalent, voire supérieur à celui des hommes. Elles ont, théoriquement du moins, accès aux mêmes fonctions qu'eux. La discrimination ouvertement affichée à l'endroit des aspirantes au pouvoir se fait de plus en plus rare.

Pourtant, des stéréotypes et des préjugés tenaces sont susceptibles de freiner l'engagement des femmes.

Les mesures présentées dans cette section visent à encourager les femmes à s'investir en politique. Elles concernent principalement :

- la construction sociale, culturelle et médiatique du genre;
- les espaces de socialisation politique;
- la valorisation de l'engagement politique des femmes;
- la formation et le soutien des candidates et de potentielles candidates;
- la protection contre les violences électorales et politiques à caractère sexiste.

## 2.1 LA CONSTRUCTION SOCIALE, CULTURELLE ET MÉDIATIQUE DU GENRE

Selon de nombreuses études, la socialisation différenciée selon le sexe est une importante entrave à la représentation égalitaire des femmes et des hommes. L'éducation et les modes de socialisation dominants prédisposeraient ces derniers, plus que les femmes, à aspirer au pouvoir et à occuper des fonctions politiques. La socialisation est un processus de construction identitaire complexe. Celui-ci s'appuie notamment sur les valeurs, les normes et les représentations sociales véhiculées dans la famille, à l'école et dans les médias.

Des mesures visant à contrer ces effets sont déjà appliquées au Québec. Elles sont notamment portées par le Secrétariat à la condition féminine et le Conseil du statut de la femme.

### 2.1 LA CONSTRUCTION SOCIALE, CULTURELLE ET MÉDIATIQUE DU GENRE

- Adopter des lois, des règlements et des politiques assurant la protection de l'égalité entre les sexes.
- Prévoir des systèmes d'intégration de la notion de genre dans les budgets gouvernementaux ainsi que des mécanismes de contrôle et de suivi.
- Examiner les lois et les politiques gouvernementales avant leur adoption en vue d'en déterminer les effets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (ex. : analyse différenciée selon les sexes).
- Offrir des outils pédagogiques et d'intervention exempts de stéréotypes « genrés » aux personnes travaillant auprès des enfants et des jeunes (centres de la petite enfance, écoles, groupes de loisirs, etc.).
- Sensibiliser les médias à leur influence en matière de représentation égalitaire des femmes et des hommes, y compris en ce qui concerne la représentation des femmes en politique.
  - Décerner un prix, réel ou symbolique, au « meilleur média égalitaire » pour sa couverture de presse lors d'une campagne électorale.

#### Exemples de mesures

- (Suède – 6<sup>e</sup> rang – 43,6 % F). Depuis 1988, le principe d'égalité est considéré dans la préparation des budgets gouvernementaux. Ceux-ci sont accompagnés d'une annexe détaillant la répartition des ressources économiques entre les sexes (UIP, 2011, p. 38).
- (Afrique du Sud – 9<sup>e</sup> rang – 42,0 % F). De 1995 à 2000, un « budget des femmes » (Women's Budget Initiative) a été élaboré grâce à un partenariat entre des parlementaires, des organisations non gouvernementales et des groupes de la société civile. Les crédits gouvernementaux y étaient analysés selon une perspective de genre. Ce projet a cessé en raison d'un manque de ressources (UIP, 2011, p. 36).
- (Belgique – 15<sup>e</sup> rang – 39,3 % F). Depuis 2007, une loi oblige à allouer une partie des fonds publics à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle impose aussi une évaluation des conséquences de toute nouvelle mesure. Elle oblige le gouvernement fédéral à définir des objectifs stratégiques en matière de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes pour tout domaine relevant de sa responsabilité ainsi qu'une évaluation des actions (UIP, 2011, p. 33).
- (Espagne – 16<sup>e</sup> rang – 39,1 % F). Depuis 2003, une loi dicte la procédure à suivre pour évaluer les effets de la législation dans une perspective de genre. Les budgets contiennent une évaluation de leurs retombées en fonction du genre (UIP, 2011, p. 38).

## 2.2 LES ESPACES DE SOCIALISATION POLITIQUE

Dès l'enfance, les programmes d'éducation à la citoyenneté permettent aux jeunes de s'initier aux rouages de la vie démocratique.

À l'âge adulte, la fréquentation d'espaces de socialisation politique peut influencer positivement sur l'engagement des femmes, et ce, dans des champs variés : culture, santé, environnement, médias, vie locale, communautés autochtones, etc. Plusieurs femmes y acquièrent une expérience dans la prise de décisions et développent leur réseau de contacts. Leur implication peut s'ouvrir sur un engagement au sein d'instances représentatives.

### 2.2. LES ESPACES DE SOCIALISATION POLITIQUE

- Soutenir les initiatives visant à initier les enfants à la vie démocratique :
  - promouvoir la participation des filles;
  - encourager la constitution de groupes paritaires dans les conseils de classe et les parlements jeunesse.
- Encourager et soutenir les espaces de socialisation politique investis par les jeunes :
  - encourager la parité au sein des conseils d'administration et d'autres instances investis par les jeunes.
- Encourager et soutenir les activités de mentorat politique destinées aux jeunes filles et aux femmes.

## 2.3 LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT POLITIQUE DES FEMMES

De nombreuses initiatives ont pour objectif de contrer les effets négatifs de la socialisation selon le genre. Elles proposent différents modèles de réussite aux filles et aux femmes, en plus de mettre en valeur l'apport de ces dernières à la vie démocratique.

### 2.3 LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT POLITIQUE DES FEMMES

- Mener une campagne de sensibilisation sur le thème de l'engagement des femmes en politique.
- Mettre de l'avant les femmes politiques et en faire des modèles dans leurs supports de communication et dans les médias.
- Valoriser l'apport concret des femmes à la politique :
  - décerner des prix à des personnes ou des groupes qui se sont illustrés par leur soutien ou leur apport à la cause de la représentation des femmes en politique;
  - décerner des prix à des femmes qui se sont illustrées au cours de leur carrière politique.

#### Exemples de mesures

- (Québec). Depuis 2013, l'Union des municipalités du Québec décerne annuellement le [Prix Francine-Ruest-Jutras](#), qui « vise à reconnaître l'excellence et le leadership des femmes sur la scène politique municipale et dans la gouvernance locale ».

## 2.4 LA FORMATION ET LE SOUTIEN DES CANDIDATES ET DE POTENTIELLES CANDIDATES

Les responsabilités familiales et le manque de ressources financières sont régulièrement qualifiés d'obstacles à l'engagement politique de certaines femmes. Par ailleurs, l'investissement en politique exige de nombreuses ressources immatérielles, telles la confiance en soi et la capacité à s'exprimer en public. Ainsi, l'engagement découle fortement du sentiment de compétence politique.

Au Québec, la formation et le soutien des candidates et de potentielles candidates sont bien développés. Le programme d'aide financière [À égalité pour décider](#) « vise à soutenir des projets qui ont pour but d'accroître le nombre de femmes dans les postes décisionnels et dans les lieux de pouvoir locaux et régionaux ». Plus de 435 projets ont été financés depuis la création du programme en 1999<sup>9</sup>.

Des réseaux de femmes et des tables de concertation œuvrent également dans cette sphère sur le territoire québécois. Ils forment des espaces de réflexion et d'action autour d'enjeux généraux ou spécifiques relatifs à la place des femmes en politique, tels que la représentation des femmes autochtones ou la présence des femmes au palier municipal.

### 2.4 LA FORMATION ET LE SOUTIEN DES CANDIDATES ET DE POTENTIELLES CANDIDATES

- Soutenir et promouvoir les programmes de formation, d'accompagnement et de mentorat destinés aux aspirantes candidates.
  - S'assurer que les coûts d'accès à ces programmes ne soient pas un frein à la participation.
- Soutenir et promouvoir les réseaux, les tables de concertation et les autres espaces soutenant la cause de la participation des femmes en politique.
- Constituer un fonds permanent destiné à soutenir les femmes qui souhaitent s'engager en politique active.

#### Exemples de mesures

- (Namibie – 12<sup>e</sup> rang – 41,3 % F ainsi que Lesotho, Sierra Leone, Inde, Japon). Des mesures sont mises en place pour favoriser l'engagement des femmes à l'échelon local afin de créer un effet d'entraînement à l'échelon national (UIP, 2011, p. 18).
- (États-Unis, Australie). Des réseaux de collecte de fonds permettent de soutenir financièrement les femmes désirant se porter candidates. Cependant, ils sont associés à des positions politiques (EMILY's List).
- (États-Unis). Le Center for American Women and Politics est spécialisé dans le développement et la mise en œuvre de programmes de formation destinés aux femmes :
  - Ready to run (école de formation pour les femmes souhaitant se lancer en politique);
  - New Leadership (socialisation politique des jeunes femmes).
- (Québec). Plusieurs groupes proposent des programmes de formation et un soutien aux candidates et à de potentielles candidates.

---

<sup>9</sup> Secrétariat à la condition féminine, [En ligne] : <http://www.scf.gouv.qc.ca/?id=32> (Consulté le 15 août 2016).

## 2.5 LA PROTECTION CONTRE LES VIOLENCES ÉLECTORALES ET POLITIQUES À CARACTÈRE SEXISTE

Selon l'organisme non gouvernemental National Democratic Institute (NDI), trois caractéristiques distinguent la violence faite aux femmes en politique :

- elle cible les femmes en raison de leur sexe;
- elle peut être sexué(e) ou sexiste dans sa forme;
- elle a pour effet de décourager les femmes, notamment d'être actives ou de devenir actives politiquement<sup>10</sup>.

La violence politique à caractère sexiste s'exprime, entre autres, par des menaces, de l'intimidation verbale ou écrite, des discours haineux, des agressions physiques, de la destruction de biens et d'autres voies de fait. Ces formes de violence ont plusieurs conséquences sur les victimes : stress, inquiétude sur leur sécurité personnelle et celle de leurs proches, frein à la capacité de s'acquitter correctement de leurs fonctions, crainte d'exprimer librement leur opinion, voire remise en question de leur engagement politique.

### 2.5 LA PROTECTION CONTRE LES VIOLENCES ÉLECTORALES ET POLITIQUES À CARACTÈRE SEXISTE

- Documenter le phénomène de violence électorale et politique à caractère sexiste.
- Mettre en place des mécanismes de protection contre ce type de violence.
- Inciter les victimes à dénoncer ce type de violence.
- Condamner publiquement ce type de violence lorsqu'elle survient.

#### Exemples de mesures

- (Bolivie – 2<sup>e</sup> rang – 53,1 % F). Depuis 2012, une loi contre le harcèlement sexiste et la violence en politique vise à protéger les femmes contre les violences électorales et politiques perpétrées à leur égard. La loi impose des sanctions aux coupables de tels actes. Depuis 2016, les personnes ayant des antécédents de violence contre les femmes ne peuvent se porter candidates à une fonction politique (UIP, 2016b, p. 9).
- (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Depuis 2013, la législation électorale et la loi sur la violence à l'égard des femmes couvrent les cas de violence politique et électorale faite aux femmes (UIP 2014, p. 6).
- (Kenya). Une équipe de chercheurs s'est penchée sur la violence politique à l'égard des femmes, ses signes avant-coureurs et les solutions pour y remédier. Aux élections de 2013, un outil de collecte de témoignages a permis de localiser les victimes de violence et de les assurer d'un soutien rapide (UIP, 2014, p. 6).

<sup>10</sup> UIP, « Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires », *Bulletin thématique*, octobre 2016, p. 2.

### 3. LES MESURES RELATIVES AUX PARTIS POLITIQUES

Depuis quelques années, le milieu de la recherche s'intéresse de près au rôle des partis politiques en matière de représentation politique des femmes. En effet, les partis sont aujourd'hui considérés comme des acteurs incontournables dans le processus de recrutement et de sélection des candidatures.

Au Québec, la situation est particulièrement vraie à l'échelle provinciale. Depuis les années 1960, tous les parlementaires ayant siégé à l'Assemblée nationale ont été élus sous une bannière partisane. L'importance des partis est cependant moins grande dans le monde municipal, où ils ne sont présents que dans les grandes villes.

Les mesures présentées dans cette section s'adressent aux partis politiques qui entendent favoriser la présence des femmes en leur sein. Elles concernent principalement :

- les cibles volontaires de candidatures féminines;
- le recrutement et la sélection de candidates;
- le soutien des candidates à l'investiture et aux élections;
- les politiques et les plans d'action internes en matière d'égalité.

### 3.1 LES CIBLES VOLONTAIRES DE CANDIDATURES FÉMININES

Les partis politiques, libres d'établir leurs propres règles de fonctionnement, peuvent se fixer des objectifs en matière de candidatures féminines. Parmi les 20 pays affichant le plus haut taux de femmes parlementaires, l'UIP en dénombre 13 au sein desquels au moins un parti politique s'est fixé de telles cibles volontaires.

#### 3.1 LES CIBLES VOLONTAIRES DE CANDIDATURES FÉMININES

- Adopter des mesures volontaires à titre provisoire ou permanent en vue d'augmenter le nombre de femmes parmi les candidatures du parti, telles que :
  - réserver un certain nombre de sièges aux femmes parmi l'ensemble des candidatures du parti;
  - réserver une certaine proportion des sièges aux femmes parmi le bassin de nouvelles candidatures;
  - favoriser les candidatures féminines dans les circonscriptions dites « sûres ».

#### Exemples de mesures

- (Bolivie, Islande, Nicaragua, Suède, Mexique, Afrique du Sud, Finlande, Namibie, Mozambique, Norvège, Espagne, Éthiopie, Pays-Bas). Dans chacun de ces 13 pays parmi les plus performants en matière de représentation féminine, au moins un parti s'est doté de cibles volontaires de candidatures féminines.
- (Suède – 6<sup>e</sup> rang – 43,6 % F). Tous les partis ont adopté des mesures spéciales pour augmenter le nombre de femmes dans leurs structures internes (commissions, comités internes, candidatures, etc.) (UIP, 2011, p. 90).
- (Royaume-Uni – 49<sup>e</sup> rang – 29,6 % F). Le Parti travailliste et les démocrates libéraux se sont dotés de cibles volontaires de candidatures féminines, fixées respectivement à 50 % et à 40 % (UIP, 2016, p. 7).
- (Australie – 50<sup>e</sup> rang – 28,7 % F). L'Australian Labour Party réserve aux femmes, sur ses listes, 40 % des places leur donnant de fortes chances d'être élues (UIP, 2014, p. 4).
- (Québec). Le parti Québec solidaire s'est doté d'une cible volontaire de candidatures féminines de 50 %.

### 3.2 LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE CANDIDATES

Selon différentes études, plusieurs types d'actions sont susceptibles de favoriser le recrutement de candidates.

#### 3.2 LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION DE CANDIDATES

- Organiser des campagnes de sensibilisation et d'information auprès des femmes à l'approche des élections.
- Organiser des séances d'information destinées spécialement aux militantes qui envisagent de se porter candidates.
- Solliciter directement des femmes pour qu'elles posent leur candidature.
- Élargir les réseaux de recrutement aux domaines où les femmes sont plus nombreuses.
- S'assurer que des femmes siègent aux comités de recrutement et de sélection.
- Inviter les comités de sélection à diversifier les critères d'évaluation de l'expérience acquise par les femmes et les hommes.

### 3.3 LE SOUTIEN OFFERT AUX CANDIDATES À L'INVESTITURE ET AUX ÉLECTIONS

Des études soulignent le rôle essentiel des partis en ce qui a trait au soutien offert à leurs candidates, que ce soit dans le cadre de l'investiture ou des élections.

#### 3.3 LE SOUTIEN OFFERT AUX CANDIDATES À L'INVESTITURE ET AUX ÉLECTIONS

- Cerner les besoins spécifiques des femmes briguant l'investiture et les meilleurs moyens d'y répondre. Par exemple :
  - octroyer un budget pour soutenir les personnes qui ont moins de moyens financiers pour faire face aux dépenses de l'investiture;
  - aider les parents à couvrir les frais de garde au cours de l'investiture;
  - organiser des collectes de fonds destinées aux candidates.
- Cerner les besoins propres aux candidates au cours d'une campagne électorale et les meilleurs moyens d'y répondre. Par exemple :
  - organiser des programmes de formation en tenant compte des besoins propres aux candidates;
  - organiser des programmes de mentorat associant les nouvelles candidates à des personnes expérimentées;
  - créer des réseaux d'appui aux candidates et aux femmes élues.

### 3.4 LES POLITIQUES ET LES PLANS D'ACTION INTERNES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Enfin, des études soutiennent qu'une culture de parti égalitaire est nécessaire pour garantir des changements durables au sein des organisations partisans.

#### 3.4 LES POLITIQUES ET LES PLANS D'ACTION INTERNES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Réaliser une étude interne afin de déterminer les forces et les faiblesses du parti en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cerner les problèmes et les besoins réels des personnes concernées (personnel rémunéré, militantes et militants, candidates et candidats, etc.).
- Doter le parti d'une politique et d'un plan stratégique qui précise sa vision et ses objectifs en matière d'égalité entre les sexes. Cette politique pourrait notamment traiter des éléments suivants :
  - conciliation militance-famille;
  - formes d'implication des femmes au sein du parti (espaces de discussion, fonctions au sein du parti);
  - composition des comités et processus de nomination aux postes décisionnels;
  - stratégies de communication internes et externes du parti.
- Évaluer l'atteinte des objectifs et en assurer le suivi par l'intermédiaire d'un mécanisme de contrôle approprié.

#### 4. LES MESURES RELATIVES AU TRAVAIL PARLEMENTAIRE

Lorsqu'il est question de représentation des femmes en politique, les projecteurs se braquent généralement sur le processus qui se déroule en amont de l'élection. Les obstacles rencontrés par les femmes sur le chemin qui mène à l'obtention d'un poste électif sont bien documentés.

Dans plusieurs recherches, l'égalité entre les parlementaires est réduite à la seule composition sociodémographique de la Chambre. Ainsi, il suffirait d'atteindre une représentation équilibrée des deux sexes pour que l'institution soit égalitaire. D'autres analyses vont plus loin. Elles révèlent que les parlements ne sont pas des lieux neutres en matière de genre. Que ce soit sur le plan structurel, matériel ou culturel, les parlements peuvent nuire, bien malgré eux, à la pleine participation politique des femmes.

L'UIP insiste sur le rôle névralgique que jouent les institutions parlementaires en matière d'égalité. L'organisation documente le phénomène et outille les parlements qui le désirent à devenir « sensibles au genre », c'est-à-dire à tenir compte des besoins et des intérêts tant des femmes que des hommes dans leurs structures, leur fonctionnement, leurs méthodes et leurs actions.

Les mesures présentées dans cette section s'adressent aux différents acteurs parlementaires qui souhaitent implanter une culture égalitaire dans leur milieu de travail. Elles concernent :

- les politiques et les plans d'action en matière d'égalité;
- la lutte contre la discrimination et le harcèlement;
- l'intégration des questions de genre et d'égalité dans les travaux parlementaires;
- la conciliation famille-travail;
- l'implication des hommes dans la cause de l'égalité;
- les espaces de discussion et d'action pour les femmes parlementaires;
- l'intégration des femmes au Parlement et l'acquisition de l'expérience politique;
- la sensibilisation et la formation du personnel parlementaire.

## 4.1 LES POLITIQUES ET LES PLANS D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Une étape incontournable pour toute organisation qui désire entreprendre des actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consiste à évaluer la situation initiale. L'examen exhaustif des modes de fonctionnement parlementaires permet de dégager les forces et les faiblesses de l'institution, puis d'entreprendre, s'il y a lieu, une réforme adaptée à sa réalité.

### 4.1 LES POLITIQUES ET LES PLANS D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Réaliser une étude afin de dégager les forces et les faiblesses du Parlement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cerner les problèmes et les besoins réels des personnes concernées (parlementaires, personnel politique, personnel administratif, etc.). Cette évaluation peut être réalisée :
  - par les parlementaires ou des membres du personnel parlementaire, ou les deux groupes;
  - par l'intermédiaire d'un audit externe.
- Doter le Parlement d'une politique et d'un plan stratégique qui précisent sa vision et ses objectifs en matière d'égalité entre les sexes.
- Évaluer l'atteinte des objectifs et en assurer le suivi grâce à un mécanisme de contrôle approprié.

#### Exemples de mesures

- L'Union interparlementaire offre des outils d'auto-évaluation pour les parlements qui souhaitent jauger leur sensibilité au genre, pour éventuellement s'engager dans un processus de réforme. Ce document est accessible en ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/gender-toolkit-f.pdf>.
- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). Le Sénat a évalué ses actions en matière d'égalité à l'aide d'entretiens, d'examen de documents et de sondages auprès du personnel. Il a élaboré un plan d'action en tenant compte des forces et des faiblesses qui se sont révélées au cours de l'enquête (UIP, 2011, p. 60).
- (Suède – 6<sup>e</sup> rang – 43,6 % F). En 2008, le Parlement s'est doté d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre les sexes. Il couvre diverses facettes de l'activité parlementaire et administrative. Il est révisé et actualisé chaque année. Le secrétaire général en est responsable (UIP, 2011, p. 78 et 110).
- (Finlande – 11<sup>e</sup> rang – 41,5 % F). En 2009, le Parlement s'est doté d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre les sexes (UIP, 2011, p. 110).
- (Allemagne – 24<sup>e</sup> rang – 36,5 % F). Le Parlement allemand dispose d'un processus de suivi régulier de son programme d'égalité entre les sexes. Une commission d'experts interdisciplinaires analyse les réussites et les failles du programme et propose des améliorations aux règles et aux pratiques (UIP, 2011, p. 74).
- (Costa Rica – 31<sup>e</sup> rang – 33,3 % F). L'Assemblée législative a mis sur pied une section technique sur l'égalité et l'équité des genres. Celle-ci doit promouvoir, planifier, coordonner et contrôler l'intégration de la dimension de genre dans toutes les facettes législatives et administratives. Elle relève du bureau du directeur général de l'Assemblée (UIP, 2011, p. 58).

#### Informations complémentaires

- (Québec). Le plan stratégique de l'administration de l'Assemblée nationale est accessible en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/publications/fiche-plan-strategique.html>.

## 4.2 LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

Selon l'UIP, près de 60 % des parlements n'ont pas de politique applicable au personnel parlementaire en matière de discrimination et de harcèlement, notamment sexuel. L'Assemblée nationale a adopté en 2015 la Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail. Celle-ci s'applique aux parlementaires, au personnel politique et au personnel administratif. Cependant, ses interventions peuvent être bonifiées par d'autres mesures.

### 4.2 LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- Adopter un code de conduite ou un code d'éthique qui :
  - fait explicitement mention du principe d'égalité entre les femmes et les hommes;
  - condamne explicitement tout propos ou comportement sexiste.
- Adopter une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination qui :
  - s'applique aux parlementaires, au personnel politique et au personnel administratif;
  - établit une procédure claire pour régler les situations problématiques;
  - spécifie les sanctions auxquelles s'exposent les personnes contrevenantes;
  - assure la protection des victimes et l'indépendance du processus de règlement des plaintes.
- Organiser des activités de sensibilisation destinées aux parlementaires et au personnel politique et administratif sur les questions de la discrimination et du harcèlement.
- Évaluer les installations et les ressources mises à la disposition des parlementaires et du personnel politique et administratif, et ce, dans une perspective d'égalité entre les sexes.
- Faire un examen critique des rituels, des codes vestimentaires, des formules consacrées ainsi que du vocabulaire usuel, des conventions et d'autres règles parlementaires, et ce, dans une perspective d'égalité entre les sexes.

#### Exemples de mesures

- (Belgique – 15<sup>e</sup> rang – 39,3 % F). Le Sénat a désigné des conseillers externes en prévention et une personne-ressource interne fiable. Les deux responsables agissent en concertation (UIP 2011, p. 114).
- (Espagne – 16<sup>e</sup> rang – 39,1 % F). Le règlement intérieur du Parlement a été révisé pour imposer l'utilisation des formes féminines et masculines en plénière et en commission, en lieu et place du seul masculin pluriel.
- (Israël). La Knesset dispose d'une personne-ressource qui veille aux questions de harcèlement sexuel. Cette fonction est remplie par une femme qui est également secrétaire générale adjointe (UIP, 2011, p. 114).

#### Informations complémentaires

- (France). Dans les cas où les procédures institutionnelles s'avèrent insuffisantes ou inefficaces pour protéger les victimes de harcèlement, d'autres méthodes sont utilisées pour dénoncer les situations problématiques. À titre d'exemple, *Chair collaboratrice* rassemble les témoignages anonymes de collaboratrices parlementaires victimes de sexisme : <https://chaircollaboratrice.com/>.

### 4.3 L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE ET D'ÉGALITÉ DANS LES TRAVAUX PARLEMENTAIRES

Selon l'UIP, un parlement cherchant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes doit développer des mécanismes particuliers pour intégrer les questions de genre dans ses travaux. On recense diverses formules.

#### 4.3 L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE ET D'ÉGALITÉ DANS LES TRAVAUX PARLEMENTAIRES

- Instituer une commission parlementaire spécialisée, chargée de revoir les politiques gouvernementales, la législation et les budgets dans une optique d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer le genre de façon transversale dans toutes les commissions parlementaires, de façon à ce qu'elles traitent de l'incidence des stratégies, de la législation et du budget sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Créer un groupe de travail multipartite ayant un mandat précis sur des questions relatives à l'égalité.
- Créer un groupe de consultation multipartite qui définirait l'orientation et le programme du Parlement en matière d'égalité et qui en assurerait le suivi.

#### Exemples de mesures

- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). Une commission spécialisée est responsable des questions de genre. Elle collabore régulièrement avec les autres commissions afin d'examiner leurs projets de loi dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes (UIP, 2011, p. 48).
- (Bolivie – 2<sup>e</sup> rang – 53,1 % F). Les questions de genre sont traitées par un comité qui effectue le travail de recherche et qui coordonne les activités opérationnelles des commissions (en Bolivie, les comités sont des organes de fonctionnement et d'investigation complémentaires aux commissions) (UIP, 2011, p. 45).
- (Suède – 6<sup>e</sup> rang – 43,6 % F). Chaque commission a la responsabilité de traiter des questions de genre dans le périmètre de ses responsabilités. Une commission est chargée des thèmes sur l'égalité femmes-hommes lorsque ceux-ci ne sont du ressort d'aucune commission (UIP, 2011, p. 48).
- (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Les questions de genre et d'égalité sont traitées par des commissions parlementaires spécialisées en la matière (UIP, 2011, p. 46).
- (Belgique – 15<sup>e</sup> rang – 39,3 % F). La Chambre des représentants et le Sénat disposent chacun d'un comité consultatif chargé des questions de genre et d'égalité. Ils formulent des avis sur les travaux des commissions parlementaires (UIP, 2011, p. 45).

## 4.4 LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

La conciliation famille-travail est une réalité qui s'impose de plus en plus au sein des parlements. Bien qu'elle touche plus particulièrement les femmes, les hommes se sentent interpellés par la question. De plus, tout comme les parlementaires, les membres du personnel politique et administratif sont concernés.

Par ailleurs, la conciliation famille-travail se vit souvent dans la parentalité, mais de plus en plus de personnes sont appelées à devenir proches aidantes auprès de parents vieillissants. Ainsi, la conciliation famille-travail pourrait toucher un nombre grandissant de parlementaires et de membres du personnel au cours des prochaines années.

### 4.4 LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

- Réaliser une étude afin de dégager les forces et les faiblesses du Parlement en matière de conciliation famille-travail. Cerner les problèmes et les besoins réels des personnes concernées (parlementaires, personnel politique, personnel administratif, etc.).
- Doter le Parlement d'une politique et d'un plan stratégique qui précisent sa vision et ses objectifs en matière de conciliation famille-travail. Évaluer l'atteinte des objectifs et en assurer le suivi grâce à un mécanisme de contrôle approprié.
- Établir des procédures qui autoriseraient les parlementaires ayant un enfant pendant leur mandat (grossesse, naissance, adoption) à :
  - s'absenter pour une période prolongée (retrait préventif ou congé parental);
  - bénéficier d'une indemnité financière;
  - bénéficier d'accommodements provisoires pour concilier leurs nouvelles responsabilités parentales et le travail parlementaire (pairage, vote par procuration, présence du nouveau-né en Chambre, etc.).
- Adopter des mesures de soutien à la parentalité pour les parlementaires parents de jeunes enfants. Par exemple :
  - adapter les horaires des séances et des réunions de travail de façon à être plus souvent à leur domicile;
  - accorder des déplacements gratuits et illimités aux jeunes enfants des parlementaires entre le domicile et l'hôtel du Parlement;
  - accorder une aide financière pour couvrir les frais de garde de jeunes enfants.
- Mettre à la disposition des parlementaires et du personnel une halte-garderie adaptée aux horaires particuliers des travaux parlementaires.
- Mettre à la disposition des parlementaires et du personnel une salle familiale et d'allaitement qui serait équipée adéquatement.
- Organiser des activités de sensibilisation et de formation destinées aux parlementaires et au personnel politique et administratif sur la problématique de la conciliation famille-travail.
- Mettre en place des outils d'information et de soutien destinés aux parlementaires et à leur famille.

#### Exemples de mesures

- (Danemark – 19<sup>e</sup> rang – 37,4 % F). Aucun vote n'a lieu après 19h les jours de séance (UIP, 2011, p. 101).
- (Allemagne – 24<sup>e</sup> rang – 36,5 % F). Le Parlement met à la disposition des parents une salle équipée de matériel de puériculture (table à langer, jouets, lit d'enfant, etc.) (UIP, 2011, p. 115).
- (Portugal – 27<sup>e</sup> rang – 34,8 % F). Des allocations sont prévues pour la garde d'enfants (UIP, 2011, p. 116).
- (Australie – 50<sup>e</sup> rang – 28,7% F). Une femme qui allaite au moment d'un vote peut demander à son chef de voter pour elle par procuration (UIP, 2011, p. 104).
- (Canada). En 2016, un comité a entrepris d'étudier les mesures pour faciliter la conciliation famille-travail.

## 4.5 L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LA CAUSE DE L'ÉGALITÉ

L'idée que les hommes doivent contribuer et prendre part, autant que les femmes, aux actions visant l'égalité entre les sexes s'impose de plus en plus.

En s'impliquant activement, les hommes peuvent aiguïser leur sensibilité et leur compréhension des enjeux touchant les femmes ou relatifs à l'égalité. Un tel engagement contribue également à véhiculer l'idée que l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes regarde tous les membres de la société, peu importe leur sexe.

### 4.5 L'IMPLICATION DES HOMMES DANS LA CAUSE DE L'ÉGALITÉ

- Organiser des programmes de sensibilisation et des formations sur le genre et l'égalité destinés spécifiquement aux élus.
- Offrir des outils aux hommes pour comprendre, soutenir et participer aux initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Adopter des stratégies de partenariat entre les femmes et les hommes, telles que :
  - le co-parrainage des lois sur l'égalité entre les sexes par une femme et un homme;
  - l'inclusion des hommes dans les activités et les actions parlementaires relatives aux questions de genre et d'égalité entre les sexes (Journée internationale des femmes, actions contre la violence faite aux femmes, etc.).
- Favoriser la parité lors de la désignation de membres de :
  - la commission parlementaire chargée des questions de genre et d'égalité entre les sexes;
  - la présidence et la vice-présidence de cette commission;
  - tout comité de travail ayant un mandat relatif aux questions de genre et d'égalité entre les sexes;
  - toute délégation parlementaire réalisant un voyage d'études ou des activités qui abordent le genre et l'égalité entre les sexes.

#### Exemples de mesures

- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). Les femmes parlementaires ont insisté pour que leurs confrères participent étroitement à l'adoption d'une loi sur la prévention, la protection et la sanction des violences sexistes. L'implication des hommes a incité les élus, tout comme les citoyens, à envisager la violence sexiste comme un problème social global qui concerne les deux sexes (UIP, 2011, p. 67).
- (Namibie – 12<sup>e</sup> rang – 41,3 % F; Timor-Leste – 18<sup>e</sup> rang – 38,5 % F). Des élus peu sensibles aux questions de genre ont été invités à participer à des voyages d'études et à des visites de terrain en lien avec la violence domestique et sexuelle. Ces expériences les ont sensibilisés à ces problèmes et les ont dotés de meilleurs outils pour intervenir politiquement sur la question (UIP, 2011, p. 69).

## 4.6 LES ESPACES DE DISCUSSION ET D'ACTION POUR LES FEMMES PARLEMENTAIRES

Les femmes parlementaires peuvent ressentir le besoin ou la nécessité de se réunir entre elles sur des questions qui les touchent plus spécifiquement. La reconnaissance, la structure, les objectifs et les actions des groupes de femmes parlementaires diffèrent d'un parlement à l'autre.

À l'Assemblée nationale, le Cercle des femmes parlementaires a été fondé en 2010. Il regroupe les élues de tous les partis représentés au Parlement.

### 4.6 LES ESPACES DE DISCUSSION ET D'ACTION POUR LES FEMMES PARLEMENTAIRES

- Instituer un groupe de femmes parlementaires officiellement reconnu par le Parlement.
- Doter le groupe d'un plan stratégique qui précise sa mission, sa vision et ses objectifs stratégiques.
- Doter le groupe de ressources financières, matérielles et humaines adéquates.
- Envisager des mécanismes pour intégrer les hommes aux activités du groupe.
- Tisser des liens avec des organisations ou des femmes parlementaires d'autres parlements:
  - faire des voyages d'études dans d'autres parlements;
  - réaliser des projets communs sur la représentation des femmes en politique avec d'autres parlements.

#### Exemples de mesures

- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). Le Forum des femmes rwandaises parlementaires (FFRP) est reconnu officiellement par le Parlement et dispose d'un bureau. Ce groupe de coopération réunit les femmes des deux Chambres et de tous les partis. Il a notamment pour mission d'assurer la prise en compte de la dimension de genre au Parlement, dans la législation et l'action gouvernementale. Il travaille étroitement avec la Commission du genre et de la famille ainsi qu'avec les réseaux de la société civile (UIP, 2011, p. 49).
- (Bolivie – 2<sup>e</sup> rang – 53,1 % F). L'Union des femmes parlementaires de Bolivie (UMPABOL) est un groupe multipartite reconnu par la Chambre des députés et le Sénat. Il peut adresser des demandes d'intégration du genre dans les travaux législatifs (UIP, 2011, p. 49).
- (Suède – 6<sup>e</sup> rang – 43,6 % F). Depuis 1995, le Groupe de référence de la présidence sur l'égalité des genres rassemble des élues de tous les partis représentés au Parlement. Il organise diverses activités de réflexion et des séminaires sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a des contacts fréquents avec ses homologues de l'étranger (UIP, 2011, p. 58).
- (Namibie – 12<sup>e</sup> rang – 41,3 % F). Le groupe de femmes parlementaires organise des ateliers pour former les femmes au leadership, à l'écriture de discours et à la budgétisation sensible au genre (UIP, 2011, p. 55).
- (Pérou). Le groupe des femmes parlementaires du Pérou a élaboré un plan stratégique d'une durée de cinq ans. Ce plan définit la mission du groupe, sa vision et ses objectifs stratégiques. Cette démarche a mené à l'adoption d'un programme législatif des priorités en matière de genre (UIP, 2011, p. 51 et 53).
- La place des hommes dans les groupes de femmes varie selon les pays. Ils peuvent être membres à part entière, observateurs, sympathisants, etc.

## 4.7 L'INTÉGRATION DES FEMMES AU PARLEMENT ET L'ACQUISITION DE L'EXPÉRIENCE POLITIQUE

Plusieurs études affirment qu'il ne suffit pas que les femmes soient élues au Parlement; elles doivent également accéder, autant que les hommes, à des postes de pouvoir ou d'autorité.

Certaines initiatives aident les femmes à se familiariser rapidement aux réalités de la vie politique après leur élection. De même, l'UIP soutient qu'il importe de favoriser l'apprentissage du leadership et de leurs compétences politiques, notamment en leur confiant des fonctions parlementaires.

### 4.7 L'INTÉGRATION DES FEMMES AU PARLEMENT ET L'ACQUISITION DE L'EXPÉRIENCE POLITIQUE

- Mettre en place des programmes de mentorat qui jumelleraient les nouvelles élues avec des parlementaires expérimentés.
- Offrir des formations sur des sujets qui répondent aux besoins des élues (ex. : se présenter devant les médias en situation de leadership politique, etc.).
- Répartir les responsabilités parlementaires de façon paritaire ou proportionnelle entre les femmes et les hommes :
  - présidence et vice-présidence de commissions parlementaires;
  - leader, whip, présidence de caucus, Bureau de l'Assemblée nationale, etc.;
- Répartir les sièges de façon paritaire ou proportionnelle entre les femmes et les hommes au sein des :
  - commissions parlementaires;
  - délégations parlementaires;
  - divers comités de travail.

#### Exemples de mesures

- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). La Constitution prévoit que les femmes doivent détenir un minimum de 30 % des postes de responsabilité. Cette proportion est respectée au Parlement (UIP, 2011, p. 23).
- (Rwanda – 1<sup>er</sup> rang – 63,8 % F). Selon une convention, les responsabilités des commissions sont réparties paritairement. Ainsi, quand la présidence est occupée par un homme, la vice-présidence va à une femme et inversement (UIP, 2011, p. 23).
- (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Une loi précise l'importance d'une répartition équitable des postes au bureau du Sénat et à la tête des commissions (UIP, 2011, p. 20).
- (Danemark – 19<sup>e</sup> rang – 37,4 % F). Les parlementaires sont, dans la mesure du possible, répartis au sein des commissions en fonction de leurs préférences personnelles (UIP, 2011, p. 26).
- (Burundi – 25<sup>e</sup> rang – 36,4 % F). Une règle non écrite veut que la composition du Bureau du Sénat soit paritaire, de même que la présidence et la vice-présidence de commission (UIP, 2011, p. 24).
- (Suisse – 32<sup>e</sup> rang – 32,0 % F). Un parti s'assure qu'il y a au moins une de ses représentantes dans tous les groupes, commissions et délégations (UIP, 2011, p. 26).

## 4.8 LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DU PERSONNEL PARLEMENTAIRE

Plusieurs centaines de personnes soutiennent le travail des parlementaires au sein de l'administration du Parlement et des partis politiques. Elles sont en bonne position pour conseiller les personnes élues sur divers sujets, incluant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Or, au cours de son enquête mondiale, l'UIP a constaté que le personnel parlementaire (administratif et politique) manque d'outils et de connaissance en cette matière. L'organisme souligne l'importance de sensibiliser et de former les membres du personnel de manière à ce qu'ils soient responsables, au même titre que les personnes élues, de l'atteinte des objectifs fixés en matière d'égalité.

### 4.8 LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION DU PERSONNEL PARLEMENTAIRE

- Sensibiliser le personnel parlementaire (politique et administratif) à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Organiser des ateliers de formation pour le personnel politique et administratif afin de l'outiller à l'analyse sensible au genre (législation, budgets, politiques, etc.).
- Former des documentalistes et des agents de recherche spécialisés en matière d'égalité des sexes et d'analyse sensible au genre.
- Nommer des coordonnateurs des questions de genre et des conseillers spécialistes de référence.
- Mettre sur pied des structures d'appui qui garantiraient aux parlementaires le concours d'un personnel de recherche spécialisé dans la question du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Exemples de mesures

- (Mexique – 8<sup>e</sup> rang – 42,4 % F). Depuis 2005, le Centre de recherche pour l'émancipation des femmes et l'égalité des genres (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG)) est au service du Congrès. Il a pour mission de fournir à ses membres un appui technique et des analyses en matière d'égalité entre les sexes, et ce, de manière objective et impartiale (UIP, 2011, p. 59).
- (Canada). Une formation en matière d'analyse sensible au genre a été donnée aux membres du Comité permanent de la condition féminine, au personnel de la Bibliothèque du Parlement et au Bureau du directeur parlementaire du budget (UIP, 2011, p. 61).
- (Corée du Sud). Des lettres d'information sur l'analyse sensible au genre sont régulièrement distribuées aux élus et au personnel parlementaire. Un ouvrage sur la législation sensible au genre est distribué à tous les nouveaux parlementaires, aux responsables et aux juristes concernés (UIP, 2011, p. 61).

## BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

Conseil du statut de la femme (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Québec, 138 p.  
En ligne : [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf).

Directeur général des élections du Québec (2014). *Femmes et politique : facteurs d'influence, mesures incitatives et exposé de la situation québécoise*, Québec, 130 p. (Collection études électorales).  
En ligne : <http://www.electionsquebec.qc.ca/documents/pdf/DGE-6350.12.pdf>.

Union interparlementaire (2016). *Parlements : évaluer la sensibilité au genre. Outil d'auto-évaluation*, Genève, 38 p. En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/gender-toolkit-f.pdf>.

*Id.*, (2016b). *Les femmes au parlement en 2015 : regard sur l'année écoulée*, Genève, 12 p.  
En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2015-f.pdf>.

*Id.*, (2015). *Les femmes dans les parlements : regard sur les 20 dernières années*, Genève, 20 p.  
En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-fr.pdf>.

*Id.*, (2014). *Les femmes au parlement en 2013 : regard sur l'année écoulée*, Genève, 8 p.  
En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2013-f.pdf>.

*Id.*, (2012). *Plan d'action pour des parlements sensibles au genre*, Genève, Union interparlementaire, 42 p. En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-f.pdf>.

*Id.*, (2011). *Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques*, Genève, 144 p. (Rapports et documents n° 64). En ligne : <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-f.pdf>.