



## CONSULTATION SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

**POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT**

### **Vers un deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

Mémoire

Préparé par

Céline Martel et Nicole Dorin membres des PEPINES,  
pour le conseil d'administration des PEPINES

Présenté à la Commission des relations avec les citoyens

4 février 2011

**QUESTION : COMMENT ACCÉLÉRER LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DÉCISION ET DE POUVOIR POLITIQUE OU ÉCONOMIQUE À TOUS LES PALIERS TANT DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ?**

**INTRODUCTION**

Avant de livrer nos commentaires, nous tenons à faire les affirmations suivantes :

1. Nous croyons que l'entière égalité des citoyens commence par l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. Nous croyons que le défi que représente l'égalité entre les hommes et les femmes est un engagement humanitaire, un pilier de l'évolution des sociétés modernes, une véritable révolution démocratique et sociale
3. Nous croyons sincèrement qu'à tout problème de société il y a un projet de développement; c'est-à-dire une attitude d'ouverture et d'enthousiasme face à une entreprise de renouvellement et de changement.
4. Nous croyons que l'égalité de fait est un défi démocratique que les hommes et les femmes du Québec sont capables de relever.
5. Nous croyons que ce sont des obstacles systémiques qui en freinent l'accélération à tous les niveaux de la société.

L'organisme les PEPINES a été fondé en 1992 et depuis, des femmes impliquées œuvrent pour « **que l'égalité de droit devienne une égalité de fait** » Vous pourrez prendre connaissance, en annexe, de la présentation de l'organisme et de ses réalisations.

Nous voulons aujourd'hui insister particulièrement sur la notion de « l'accélération de la progression des femmes dans les lieux décisionnels ». Si on reconnaît que dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la parité est atteinte, secteurs où il y a plus de femmes, toutefois il faut reconnaître que tous les autres secteurs en sont loin. On ne vous citera pas à cet égard, toutes les statistiques que vous connaissez déjà.

Les bilans récemment diffusés qui font état des actions réalisées sur le terrain pour l'accomplissement de cette mission, ces actions sont maintenant innombrables à travers le Québec .Et pourtant le but n'est toujours pas atteint et ne le sera pas avant longtemps encore, si nous maintenons cette cadence.

Autant d'actions gouvernementales, municipales, communautaires (telles des mesures adaptées, des ententes spécifiques, des programmes spéciaux, des approches originales régionales, des interventions communautaires) autant d'actions et de gestes sur le terrain, tous secteurs confondus, pour constater des gains certainement, mais une lente, très lente progression par rapport aux efforts déployés et le but visé (50/50).

Les résultats au palier municipal sont particulièrement significatifs pour constater l'évolution de la participation des femmes. Selon des calculs prospectifs, c'est en 2057 (48 ans encore) que nous atteindrons la parité de représentation. Par contre au moindre choc, on vit une instabilité. Par exemple, les fusions municipales ont provoqué un recul significatif dans la représentation des femmes à ce palier de gouvernement.

Pourquoi attendre lorsqu'une injustice est constatée et reconnue? N'est-il pas de première importance de corriger la situation afin qu'elle ne se reproduise plus pour la génération suivante?

Pourquoi continuer et maintenir une telle iniquité? Pour quelles raisons un déficit démocratique devrait-il se poursuivre? Pour quelle raison une société se prive-t-elle de la participation d'une partie importante de sa population?

Existe-il des réponses acceptables à ces questions?

Si un gouvernement est conscient d'un problème, qu'il souhaite véritablement le corriger, qu'il y investit même de l'argent pour permettre à ceux et celles qui y travaillent de l'enrayer, ne devrait-il pas, ce même gouvernement, regarder dans sa propre demeure les éléments qui contrarient sa volonté de changement? Sinon, doit-on conclure qu'il s'agit plutôt de faire taire les plaignantes, telles des enfants qui agacent leurs parents par leurs cris incessants?

Sans décrier toutes ces interventions qui ont amélioré la situation dans certains cas, il nous apparaît maintenant urgent de procéder « autrement ».

En témoigne l'expérience des PEPINES à l'échelle régionale. Par leur participation à l'instance régionale (le Conseil régional de développement, le CRD, à l'époque) à tous les niveaux : de consultation, de décision et d'exécution, des modifications ont été instaurées pour une plus grande parité et par le fait même, une plus grande équité sociale. Le président et le directeur général du CRD de l'époque, convaincus par les représentations des PEPINES sur la question de représentation hommes-femmes et par leur argumentation, ont proposé la mise en place d'un principe liminaire qui devait reconnaître l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, principe qui devait être appliqué dans tous les projets présentés au CRD, par tous les secteurs d'activités qui lui soumettaient un projet.

D'autres exemples de modification dans les pratiques au CRD :

- *L'introduction d'une politique d'équité adoptée unanimement par le c.a.,*
- *La participation d'une représentante « femme » à l'exécutif,*
- *Des modifications dans la structure de fonctionnement qui dorénavant obligeaient tous les comités ou commissions d'étude à être composés d'autant de femmes que d'hommes,*
- *Des outils de travail préparés par les PEPINES dont :*
  - *La création, à l'intention des jurys, d'une grille d'analyse respectant l'égalité des chances.*

Comment se fait-il qu'aujourd'hui l'instance régionale soit la Conférence régionale des ÉluEs en Estrie (CRÉE), ne tient plus compte de ces acquis pour l'équité dans sa structure?

Un changement de personnel et une modification de la structure ont permis d'évacuer d'une part une importante participation de la société civile et d'autre part, toutes les pratiques d'équité qu'on retrouvait dans le fonctionnement du CRD. Si le gouvernement a demandé de tenir compte de l'équité, rien n'a été fait dans ce sens en Estrie. Tout ce qui avait été créé et expérimenté en terme d'équité a été jeté à la poubelle. On a effacé l'histoire et on a même réécrit un code d'éthique !...

Après tant d'essais, tant de déploiements gouvernementaux éparpillés à la grandeur du territoire québécois, et qui ne servent qu'à maintenir une attitude d'attentisme et d'espoir impossible, il est temps de s'y prendre autrement et comme on dit par chez nous « de prendre le taureau par les cornes » et procéder à une réforme sociétale. Car **sans redéfinition collective des règles du jeu, point de véritable libération ni d'égalité**. C'est la seule alternative crédible pour un gouvernement qui souscrit véritablement à l'objectif de parité. Cette voie n'est jamais choisie et pourtant c'est peut-être la moins coûteuse.

**La volonté politique** : on l'a déjà vu lorsqu' un premier ministre décide de constituer un exécutif paritaire, il peut le faire! Cela a été un habile coup politique de la part de monsieur Charest et nous en avons salué les vertus, mais il faut bien l'admettre, ceci n'a de valeur qu'en autant qu'on en fasse une règle à respecter à l'avenir et en autant que ce modèle s'applique à tous les paliers de la structure.

Voilà, c'est pour maintenir une telle initiative, qu'il faut entreprendre en amont certaines réformes en profondeur : les politiques se définissent à partir des institutions que la société s'est données. C'est là que le bât blesse, c'est à ce niveau qu'il faut entreprendre les changements fondamentaux.

C'est pourquoi nous insistons aujourd'hui sur des réformes qui visent le cœur de notre organisation sociale. Nous pensons que ces modifications en profondeur auront une incidence sur tous les aspects de notre vie en société et rétabliront en **peu de temps** l'iniquité qui existe depuis trop longtemps.

Voici à cet effet quelques propositions qui vont dans ce sens :

1. Établir une commission paritaire de réforme des institutions. Celle-ci serait autorisée à revoir la pertinence ou la modification des institutions pour les rendre compatibles avec les objectifs de l'égalité;
2. En conséquence, dissoudre et refondre sur une base égalitaire les institutions composées à trop forte majorité de personnels et de dirigeants masculins ou féminins;
3. Instaurer un programme prioritaire de promotion des femmes jusqu'aux plus hauts postes;

4. Promulguer une loi contraignante pour obliger les partis politiques à présenter autant de candidats masculins que féminins;
5. Comme pour les conseils d'administration des sociétés d'État, voter immédiatement une loi sur la parité dans les conseils d'administration de toutes les entreprises qui contractent avec l'État et voir à la mettre en application dans un court délai;
6. Promulguer une loi déterminant des mandats de deux termes pour favoriser l'émergence de la diversité des personnes, des idées, des modèles variés et ainsi favoriser l'accès tant aux paliers municipaux que provinciaux pour des jeunes, des femmes et bien d'autres hommes aussi;
7. Intégrer, dans tous les budgets des ministères, la notion de parité et l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS);
8. Le changement du mode de scrutin favoriserait l'émergence d'un pluralisme politique.

En proposant ces transformations radicales on pourrait croire que nous avons l'instinct suicidaire ou une vision utopique, c'est selon, mais nous croyons fermement que la situation actuelle de répartition d'un budget, bien modeste d'ailleurs, entraînant le saupoudrage de sommes d'argent nuit énormément. L'argent fait « taire » parce qu'il satisfait les bénéficiaires dans un premier temps pour constater plus tard qu'il faut recommencer, reprendre parce qu'aucun réel changement n'est survenu.

« POURQUOI NE PAS CRÉER UN MINISTÈRE DU RATTRAPAGE SOCIAL ? »

C'est au « courage politique » que nous faisons appel, aux politicienEs qui travaillent vraiment pour la suite du monde.

Des moyens et des outils d'une gouvernance pour la parité existent déjà et sont connus par les groupes œuvrant pour l'accès à l'égalité, il faut s'en servir :

- Il y a des structures organisationnelles;
- Des partenaires engagés pour l'égalité;
- Des outils pertinents comme l'ADS, l'analyse différenciée selon les sexes.

## **CONCLUSION**

En terminant, madame la ministre, nous tenons à vous remercier de la confiance que vous nous témoignez en nous invitant à cette commission, en vue de la préparation d'un prochain plan d'action de votre ministère et nous tenons à vous assurer de notre appui indéfectible dans la recherche des conditions propices à la vie dans une société qui reconnaît de façon égale l'apport des québécoises et des québécois.

Certaines affirmations sont inspirées du livre d'Alain Cognard : « Un petit pas pour la femme. Un grand pas pour l'humanité », 2009.

## ANNEXE

### PÉPINES

#### Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale

Des femmes au cœur du développement régional

L'organisme Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale -PEPINES- a été mis sur pied en 1992 dans la foulée de la politique de régionalisation et incorporé en 1995. Il voulait ainsi répondre à un besoin d'une meilleure présence des femmes dans le développement régional et dans les sphères du pouvoir.

#### NOS PRINCIPAUX OBJECTIFS SONT :

- Mettre en place les moyens pour permettre l'accès de femmes aux sphères de décision
- Promouvoir l'engagement et la participation des femmes au développement socio-économique de leur région
- Voir à mettre en évidence les réalisations des femmes, tant sur le plan du travail gagnepain, que sur le plan de leurs engagements bénévoles à l'amélioration des conditions de vie de la population.
- Susciter de la part des femmes de l'Estrie une réflexion sur les perspectives contemporaines du marché du travail de façon à en augmenter les lieux d'insertion et à provoquer une nouvelle approche.
- On vise ainsi à améliorer les conditions de vie socio-économique et politique des femmes de l'Estrie.

Au cours des dernières années, les PÉPINES ont particulièrement investi leurs énergies sur la scène du développement régional. Notre organisme est considéré comme le comité aviseur en condition des femmes par le CRD-Estrie de 1993 à sa fermeture en 2004.

#### NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS

Préparation d'une planification stratégique en matière de condition féminine qui a été déposée en même temps que celles de 22 autres secteurs d'activités à l'assemblée du CRD-Estrie. (1993)

Organisation d'un important colloque en septembre 1993 sur la place des femmes dans le développement régional, **Tête à tête en Estrie : des hommes et des femmes se parlent de leur région**. Y ont participé 150 leaders estriens, hommes et femmes.

Dépôt d'une demande et obtention d'un siège représentant les femmes au conseil d'administration du CRD, de 1993 à 2004, année de la dissolution de cet organisme :

- Membre du conseil d'administration en tant que **représentantes des femmes**
- Élaboration d'une politique d'équité qui a été adoptée par le CRD-Estrie
- Élaboration d'une grille d'analyse des projets financés par le CRD-Estrie en appui à la politique d'équité.

- Une entente spécifique portant sur la participation des femmes au développement régional en Estrie a été négociée et signée avec le CRD-Estrie en 2004, et ce, pour une durée de trois ans.

Proposition au C.A. du CRD pour qu'on retienne le principe liminaire de « l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » pour le choix des projets au fonds d'investissement régional. Ce principe a été adopté et inséré dans la planification stratégique du CRD.

Dépôt au CRD d'un document intitulé « Une politique d'équité hommes /femmes au CRD-Estrie » dans lequel était proposé que les commissions permanentes du CRD soient composées à parts égales d'hommes et de femmes ayant tous et toutes la compétence nécessaire pour y siéger. Cette proposition a été retenue et adoptée par le C.A. du CRD et les PEPINES ont travaillé de concert avec le bureau régional du Conseil du Statut de la Femme à identifier et soumettre des candidatures de femmes pour les 8 commissions de développement en formation.

Dépôt d'une grille d'analyse des projets présentés au CRD-Estrie dans le cadre du Fonds d'investissement régional. Cette grille a permis d'évaluer les projets à la lumière du principe liminaire d'égalité des chances adopté par le CRD-Estrie et atteindre ainsi une réelle application de ce principe

Conception, réalisation et diffusion du **répertoire Femmes en tête en Estrie, une banque de 104 candidates** compétentes et prêtes à s'engager dans leur milieu et qui a été distribué à plus de 200 organisations (2000).

Réalisation d'une **Cartographie du pouvoir en Estrie** accompagnée du **P'tit guide des chemins du pouvoir** en 2002. S'adressant particulièrement aux femmes, cet outil d'information, de démystification et de compréhension des divers « chemins du pouvoir » sert aux sessions de **formation** qui sont offertes dans toutes les MRC de l'Estrie. Cet outil a rejoint près de 250 femmes à ce jour.

Création et mise en place du Concours « Perspective 50=50 en 2002 et remise annuelle de trois prix **Aequitas** afin de souligner les contributions d'hommes, de femmes et d'organisations en faveur d'une plus grande équité en Estrie. (Depuis 2002).

En 2003 une **recherche-action** a été effectuée auprès de 360 jeunes dans le but de concevoir un **outil d'intervention** qui corresponde aux besoins et à la culture des jeunes femmes. Cette **intervention, dédiée aux jeunes de 16 à 30 ans** et a pour objectif de sensibiliser les filles à l'importance qu'elles soient partie prenante des décisions, mais aussi à responsabiliser les jeunes gars au rôle qu'ils doivent aussi jouer pour arriver à l'équité hommes femmes. **220 jeunes femmes et hommes** ont été rejoints par cette activité en 2004-2005.

Planification et réalisation d'une programmation de **6 Grandes conférences** sous le vocable "*Les bons soirs*" avec pour objectifs d'offrir une plate-forme aux femmes afin qu'elles mettent leurs expertises en évidence et de fournir un lieu de réflexion et de débats sur de grands enjeux sociaux aux leaders qui assument des fonctions de pouvoir; Sujets tels que: l'avenir de la ville, le

décrochage scolaire, la préservation du patrimoine paysager, les transformations du monde du travail, les enjeux éthiques des biotechnologies. Plus de 550 hommes et femmes ont participé à ces conférences. (2001-2003)

Obtention d'une **entente spécifique** portant sur la participation de femmes au développement régional en Estrie a été négociée et signée avec le CRD-Estrie en 2004-2005 et ce pour une durée de trois ans. La Conférence régionale des Élus en a reconnu par la suite la pertinence en la reconduisant. Cette entente regroupait quatre groupes de femmes de l'Estrie- dont nous- ainsi que le Conseil du statut de la femme.

Mise sur pied et coordination d'une table de partenaires en vue de créer un **Observatoire de la participation des femmes au développement régional en Estrie**. Une quinzaine de partenaires gouvernementaux, institutionnels et communautaires ont collaboré à l'implantation de l'Observatoire et participent aux travaux depuis 2004. La mise en ligne du site a eu lieu le 8 octobre 2009. ([www.VIGIE-Estrie.net](http://www.VIGIE-Estrie.net))

Mise en place de **réseaux de femmes dans 2 MRC** dans le but qu'elles se mobilisent autour d'enjeux qui les préoccupent dans leur communauté. Notre rôle est de les accompagner et de les soutenir à la mesure de leurs besoins. (2005-2007)

Participation active au processus de **planification quinquennale de la Conférence régionale des élus de l'Estrie** (CRÉ-Estrie) qui est dorénavant l'instance de gouvernance régionale en Estrie, afin que les préoccupations et les besoins des femmes soient pris en compte. **Nos propositions ont permis d'y inscrire des priorités en cette matière et on reconnaît notre organisme comme interlocuteur privilégié** (2005-2006).

Rédaction du « **Manifeste sur la parité dans la gouvernance en Estrie** » auquel 44 signataires ont souscrit à ce jour – des leaders du monde politique, du développement socio-économique, de l'éducation et de l'environnement. Les signataires se sont engagés personnellement à passer à l'action en proposant dans leurs organisations des mesures concrètes pour l'atteinte de la parité d'ici cinq ans. Déjà plus de 60 alliés ont donné leur appui tant aux signataires qu'aux objectifs mis de l'avant dans le Manifeste. (*Projet finaliste pour le Prix égalité du gouvernement du Québec – février 2009*).

Coordination d'un projet d'implantation d'un **comité consultatif « Femmes et ville »** à la Ville de Sherbrooke. Des discussions ont eu lieu avec les éluEs et les gestionnaires municipaux afin qu'un tel comité consultatif soit intégré dans la structure municipale.

Participation active à **l'élaboration et à la négociation d'une entente spécifique** portant sur l'égalité homme-femmes en Estrie avec la Conférence régionale des élus de l'Estrie.

Mise en place d'une **stratégie de recrutement et de référence** de candidates afin de répondre aux besoins d'organisations ou de susciter la mise en candidature de femmes à des postes décisionnels.

Création en 2007 du **Manifeste sur la parité dans la gouvernance en Estrie** afin de prendre les moyens pour accroître la présence des femmes dans tous les lieux où des décisions se prennent pour l'avenir de la région. À ce jour, plus de 44 hommes et femmes ont signé afin que la parité hommes-femmes soit un enjeu démocratique et de saine gouvernance.

Création au printemps 2010 du Réseau rose, un **Réseau de femmes engagées** et que les lieux décisionnels intéressent. Création d'une page Facebook regroupant les femmes membres du Réseau Rose.

Organisation d'une tournée dans les 7 MRC de l'Estrie et **diffusion des portraits des Estriennes** (plus de 20 indicateurs de résultats), provenant des données de l'Observatoire Vigie-Estrie et ce, en collaboration avec le Conseil du Statut de la femme, en 2010-2011.

À toutes ces actions, s'ajoutent bien sûr des **actions de veille** auprès des organismes principaux de développement régional ou lors d'événements importants afin qu'on se soucie d'une représentation équitable des femmes. Par exemple, nous avons été présentes et avons proposé des femmes pour la délégation estrienne au Rendez-vous national des régions en 2002 ainsi qu'aux États généraux de la réforme des institutions démocratiques en février 2003.

**Dépôt de mémoires et représentations** en commissions parlementaires ou auprès de ministres, en fonction de notre mission.

**Rédaction d'avis sur demande, présentation de conférences** en Estrie et sur invitation dans d'autres régions du Québec (Côte Nord, Charlevoix, Laurentides, Laval).

**Les PÉPINES demeurent convaincues que c'est lorsqu'un nombre substantiel de femmes seront présentes dans les lieux décisionnels que leurs réalités et leurs intérêts seront mieux pris en compte.**



**Femmes et politique  
municipale de l'Estrie**  
**L'égalité, c'est normal!**

Ensemble : un réseau, une force!

Mémoire présentée à la Commission de relations avec les citoyens dans le cadre des consultations et audits publics sur le deuxième plan d'action du secrétariat à la Condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

*Pour que l'égalité de droit devienne une  
égalité de fait*

4 février 2011

Madame la Ministre, messieurs et mesdames les député(e)s, merci de prendre le temps de me recevoir aujourd'hui. Merci également au groupe les PEPINES de me laisser la parole afin que je puisse émettre mon opinion en ce qui concerne le plan d'action du Secrétariat à la condition féminine, mais aussi pour que je puisse vous livrer mes observations en ce qui a trait à la place des femmes dans les lieux de pouvoir des petites municipalités.

J'ai le privilège de siéger à la Conférence régionale des élus de l'Estrie, un lieu décisionnel où je peux observer le monde municipal de très près. Notre organisme travaille également sur le terrain. Nos activités telles que la Caravane municipale nous amènent à échanger avec les élues dans leur municipalité, à organiser des activités dans leurs milieux de vie mais aussi à rencontrer des femmes qui souhaitent participer à la vie démocratique de leur ville (et plus souvent de leur village).

**C'est la parole de ces femmes que j'aimerais vous livrer aujourd'hui.**

Madame la Ministre, vos efforts et ceux de votre gouvernement sont louables; le plan d'action dont il est question aujourd'hui a donné d'excellents résultats. Mais au rythme où vont les choses, je ne vivrai pas assez longtemps pour voir la parité au sein des conseils municipaux... moi qui y travaille depuis 20 ans!

Comment accélérer la progression des femmes dans les postes décisionnels et leur pouvoir politique et économique dans tous les paliers des secteurs public et privé?

À l'instar de mes consœurs des PEPINES, je crois qu'il y a nécessité d'accélérer la progression des femmes dans les lieux de pouvoir.

Comment accélérer? En donnant, en bon français, un coup de gaz! Le travail effectué par les groupes pour inciter les femmes à investir les lieux décisionnels

doit être supporté et appuyé par des mesures que seul le gouvernement peut mettre en place.

À titre d'exemple, en 2009 à Sherbrooke, le Renouveau Sherbrookoise, un parti municipal, a imposé la parité dans ses candidatures. Ainsi, plusieurs femmes se sont présentées. Toutes n'ont pas été élues, mais le nombre de candidatures féminines lors des élections de novembre 2009 est passé de 12 à 26 %. Ça c'est une victoire et aussi une preuve que lorsqu'on met des mesures en place, cela donne des résultats.

La loi sur la gouvernance qui a été mise en place par votre gouvernement a aussi permis d'atteindre les objectifs de parité que vous vous étiez fixés. Cela fonctionne et c'est de cela dont nous avons besoin pour accélérer le processus et soutenir les groupes qui œuvrent auprès des femmes.

Nous savons maintenant que c'est surtout dans les petites municipalités que les femmes sont peu représentées. En effet, dans les grandes villes, il y a des partis, il y a du soutien, la structure est claire, et le chemin à suivre est assez clairement défini.

Ce n'est pas le cas des petites municipalités où il n'y a que des individus qui bien souvent siègent au conseil depuis fort longtemps. Les organismes qui travaillent auprès des femmes auront beau tout mettre en place pour les convaincre de faire le saut en politique municipale, si on ne sent pas une volonté politique réelle et un soutien gouvernemental, cela restera encore difficile.

Souvent les villages sont presque des monarchies où le roi et parfois la reine siègent depuis fort longtemps. Il y a peu de règles! Les personnes sont trop souvent élues par acclamation et restent en place trop longtemps.

Nonobstant le fait que ces personnes soient compétentes et dévouées au mieux-être de leur communauté, il n'en demeure pas moins qu'il y'a peu de place au renouvellement.

**Quand on regarde les conseils, on a peine à voir la place qu'on peut y occuper.**

Comment alors convaincre les femmes de s'y investir! Le maire aura beau dire qu'il veut des femmes sur son conseil, si aucune place n'est disponible, les femmes continueront de se tenir loin de ce lieu de pouvoir.

Des solutions, il y en a plusieurs.

- Réduire le nombre des mandats;
- Instaurer des mesures pour la conciliation travail-famille-vie démocratique;
- Mettre fin aux élections par acclamation;
- Augmenter la rémunération des élus;
- Et enfin, imposer une zone de parité à 40-60 au sein des conseils.

Madame la ministre, il est grand temps d'en débattre. Ces questions doivent être à l'ordre du jour de la Table des partenaires en politique municipale que vous avez mises sur pied avec le MAMROT. Une table qui a créé un réseau véritable et qui a favorisé la mise en commun des expertises. Ce n'est qu'ainsi, que nous parviendrons à renouveler le monde municipal pour permettre aux femmes de véritablement participer à la vie démocratique.

Les femmes ont les compétences requises pour être partie prenante des conseils municipaux. Les hommes apprécient leur présence! Il faut maintenant les convaincre qu'elles y ont une place réelle!

La parité ne doit pas se faire au gré des personnes en place.

En terminant, je tiens à vous rappeler l'importance des mesures que vous avez mises en place. Les ententes spécifiques ont été capitales, notamment dans les régions. Il va de soi que ces mesures doivent être maintenues et même augmentées.

Madame la ministre, pour que tous les efforts investis portent fruit, nous avons aujourd'hui besoin d'un appui tangible de votre part, afin que les choses avancent à la vitesse grand V.

## Le groupe

### Des femmes d'action tournées vers l'avenir

En 1993, des élues municipales convaincues qu'il fallait agir pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils municipaux, mettent sur pied le groupe Femmes et politique municipale de l'Estrie. Depuis sa création, le groupe travaille à former, informer et sensibiliser les futures candidates, les élu(e)s municipaux déjà en place, les décideurs et le grand public quant à la place des femmes dans les lieux décisionnels, notamment dans les conseils municipaux.

### Les membres

Notre conseil d'administration est composé d'élues municipales et de femmes ayant travaillé de près ou de loin en politique municipale et qui proviennent de plusieurs MRC de l'Estrie.

- Annie Vincent, présidente et conseillère municipale à Racine
- Lucie Tremblay, vice-présidente et mairesse de Saint-Herménégilde
- Eugénie Dostie-Goulet, secrétaire et étudiante au post-doctorat en politique appliquée
- Lina Courtois, administratrice et conseillère municipale, Ste-Catherine de Hatley
- Nicole Fortier, ex-conseillère, Bury
- Myriam Urgilés, administratrice et représentante de la Fédération des communautés culturelles
- Estelle Larouche, représentante des groupes de femmes, Strafford