

**8<sup>e</sup> édition du Cocktail Femmes engagées**

**Le vendredi, 29 avril 2011, à 17 h 10**

**Manoir du Lac Etchemin**

**1415, Route 277 à Lac Etchemin**

**Notes d'allocution**

### **1. Salutations d'usage [30 secondes]**

- Monsieur le préfet de la MRC et maire de Sainte-Rose-de-Watford
- Monsieur le maire de Lac-Etchemin
- Madame la conseillère municipale de Lac-Etchemin
- Mesdames les représentantes du ministre de la Sécurité publique
- Madame la représentante de la ministre déléguée aux Services sociaux
- Madame la présidente de Vision Femmes
- Mesdames et Messieurs

### **2. Présentation du parcours personnel [2 minutes]**

- Expérience comme candidate et comme députée à un très jeune âge
- Expérience à l'étranger, notamment comme formatrice auprès des femmes en Afrique
- Fort intérêt pour le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Présidence du Conseil du statut de la femme

### **3. Femmes et pouvoir [5 minutes]**

- Le Conseil du statut de la femme a pour mission de conseiller le gouvernement et d'informer la population sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Comme Vision Femmes, le Conseil du statut de la femme s'intéresse à la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir...

#### **Femmes en politique**

Représentation équitable des femmes en politique, essentielle pour :

- la santé démocratique
- l'efficacité de la gouvernance publique
- l'atteinte de l'égalité de fait

**Définition de l'égalité :**

Le Conseil considère que le droit à l'égalité entre les sexes, c'est le droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance. L'égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution ».

Plusieurs mesures d'actions positives pour l'atteinte de l'égalité :

- Amendements à la Charte des droits et libertés de la personne, notamment pour y ajouter des dispositions relatives à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité favorisant l'équité en emploi.
- Loi sur le patrimoine familial.
- Loi sur l'équité salariale.
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.
- Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, qui oblige celles-ci à avoir des conseils d'administration paritaires d'ici 2011.

En dépit de nombreux progrès en termes d'égalité, la société québécoise accuse un retard sur le plan de la présence des femmes en politique.

**On compte :**

- 29,6 % de députées à l'Assemblée nationale (2010).
- 16 % de mairesses<sup>1</sup>.
- 29,3 % de conseillères municipales<sup>2</sup>.

**Données régionales :**

MRC	2008	2011
Beauce-Sartigan 16 municipalités	1 mairesse / 16 postes 23 conseillères / 98 postes	1 mairesse / 16 postes 28 conseillères / 98 postes
Robert-Cliche 10 municipalités	1 mairesse / 10 postes 9 conseillères / 60 postes	1 mairesse / 10 postes 13 conseillères / 60 postes
Les Etchemins 13 municipalités	1 mairesse / 13 postes 17 conseillères / 78 postes	3 mairesses / 13 postes 19 conseillères / 78 postes
Total : 39 municipalités	3 mairesses / 39 postes (7,7 %) 49 conseillères / 236 postes (20,8 %)	5 mairesses / 39 postes (12,8 %) + <b>5,1 %</b> (p/r à 2008) 60 conseillères / 236 postes (25,4 %) + <b>4.6 %</b> (p/r à 2008)

En mars 2010, le Conseil a déposé en commission parlementaire un mémoire sur le projet de loi n° 78.

### **Quelques mesures proposées :**

L'augmentation de femmes élues à l'Assemblée nationale passe nécessairement par l'augmentation des candidatures féminines.

Requiert la volonté et, surtout, la participation de tous les acteurs, gouvernement, partis politiques et organismes de formation et de soutien.

### **Recommandations au gouvernement :**

- Mettre en place des mesures financières incitatives visant à encourager les partis à recruter des femmes dans leur formation politique.
- Mettre en place des mesures facilitant l'accès aux femmes à la fonction politique (congés à l'occasion de l'investiture, couverture de certaines dépenses personnelles, etc.).
- Responsabiliser les partis politiques et accroître leur imputabilité au regard de la recherche de candidatures féminines et du processus allant de l'investiture à l'élection.
- Reconnaître l'effort des partis ayant fait élire au moins 30 % de femmes, en majorant le remboursement des dépenses électorales.
- Obliger les partis à se doter d'un plan d'action favorisant l'élection de femmes et d'en rendre compte.

### **Autres barrières à abattre :**

- Sentiment indu des femmes de n'être pas à la hauteur pour assurer une fonction politique : freine les ambitions politiques de certaines.
- Croyance qu'il existe des barrières : peut constituer une limite plus importante à l'avancement des femmes que l'existence réelle de tels obstacles.

Plus il y aura de femmes élues, plus de femmes seront intéressées par ces fonctions (modèles).

### **Femmes dans la magistrature**

En octobre 2010, le Conseil a présenté à la Commission d'enquête sur le processus de nomination des juges du Québec un mémoire portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce processus.

Les statistiques apparaissant dans le document sont éloquentes :

- Seulement 14 des 81 juges des cours municipales sont des femmes (2010).
- 88 femmes siègent à la Cour du Québec, qui compte en tout 266 juges (33,1 %)³.

- Malgré que la parité femmes-hommes soit presque atteinte au sein des membres du Barreau du Québec, les femmes n'occupent que 30 % des postes de juges nommés par le gouvernement du Québec (2010).

### **Quelques mesures proposées :**

Le gouvernement doit montrer une réelle volonté d'atteindre un équilibre des sexes au sein de la magistrature. Pour ce faire, il doit :

- Mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour la magistrature de façon à permettre notamment des mesures d'attraction visant à susciter les candidatures féminines ou que soit développé tout autre moyen pour y parvenir
- Sensibiliser les juges appelés à siéger aux comités de sélection des personnes aptes à être nommées juges à l'importance d'augmenter la représentation des femmes au sein de la magistrature.

### **Femmes dans la gouvernance des entreprises :**

En décembre 2010, le Conseil a publié un avis portant sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*

- Enquête effectuée par le Conseil auprès des 100 plus grandes entreprises au Québec.
- Résultat : les conseils d'administration des grandes compagnies sont encore plutôt fermés aux femmes.

## **4. Quelques faits sur la présence des femmes dans les conseils d'administration [2 minutes]**

### **▪ Au Québec :**

- Moins de 16 % des membres des conseils d'administration des 100 plus grandes entreprises québécoises sont des femmes.
- 28 % de ces entreprises sont administrées exclusivement par des hommes.
- La progression de la présence des femmes au sein des conseils d'administration se fait à un taux annuel moyen de 7,37 %.

### **▪ Dans Chaudière-Appalaches<sup>4</sup> :**

- Les femmes représentent 17,2 % des membres des conseils d'administration (entreprises de R-D), ce qui est supérieur à la moyenne québécoise : 16,6 %.
- Il reste cependant 45,1 % des entreprises qui ferment leur porte aux administratrices (52,7 % dans l'ensemble du Québec).
- Pourtant, dans la région, les femmes représentent 47,9 % de la population en emploi.

- Il reste donc du chemin à faire, ici comme dans le reste du Québec, pour que les femmes aient la possibilité d'influencer les décisions affectant le développement économique de nos municipalités et de nos régions, aux côtés des hommes qui, par habitude, s'approprient trop souvent le pouvoir décisionnel :
  - En Beauce : le Groupe Canam (1 330 employés) confie sa gouvernance à un conseil formé de 3 femmes et de 9 hommes. C'est quand même mieux que la moyenne...
  - Garaga, Boa-Franc accueillent-elles beaucoup de femmes à leur conseil d'administration?
  - À Lac-Etchemin : qu'en est-il de gros employeurs comme Rotobec, de Sainte-Justine, un producteur d'équipement forestier, Bechedor, la pépinière de Saint-Prosper?

<b>5. Pourquoi ouvrir aux femmes les portes des conseils d'administration? [3 minutes]</b>
--

- **Parce qu'elles sont disponibles :**

- En 2009, les femmes représentent près de la moitié (47,4 %) de la population active.
- En 2009, 69,2 % des femmes de 15 ans et plus travaillent à temps plein (contre 79,2 % des hommes) et 23,9 % des femmes le font à temps partiel (contre 10,9 % des hommes)<sup>5</sup>.
- Les femmes sont plus nombreuses qu'avant dans les professions régies par un ordre professionnel.
- En 2010, elles représentent autour de 40 % des agronomes, des comptables, des chimistes, des dentistes et des médecins.
- Elles s'approchent de la parité dans la profession d'avocat (48 %).
- Elles représentent plus de la moitié des notaires (54 %) et des vétérinaires (57 %).
- Une progression qui s'affirmera encore dans les prochaines années, vu les bassins importants d'étudiantes dans les universités<sup>6</sup>.

- **Parce qu'elles sont qualifiées :**

- Les femmes sont de plus en plus scolarisées.
- En 2010-2011, elles représentent 49 % des effectifs étudiants du secondaire et 58 % de ceux du collégial.
- En 2009, elles formaient 57,9 % de ceux des universités québécoises<sup>7</sup>.
- Part des femmes diplômées de l'université : maintenant plus importante que celle des hommes :
  - 23,5 % des femmes de 25 à 64 ans sont titulaires d'un grade universitaire en 2009;

- 22,2 % des hommes du même groupe d'âge sont titulaires d'un grade universitaire en 2009<sup>8</sup>.
- Aux études supérieures, les femmes représentent :
  - 52 % des diplômés de maîtrise en 2009;
  - Au doctorat, elles sont près de la parité : 44,8 % en 2008 et 43,9 % en 2009<sup>9</sup>.
- **Parce qu'elles sont compétentes :**

Les femmes ont les mêmes compétences que les hommes : elles sortent des mêmes écoles de gestion.

D'ailleurs :

« [...] pour l'essentiel, les gestionnaires des deux sexes se comportent de la même façon et [...] ce n'est que dans certaines circonstances et pour certains aspects de la gestion que des différences se dessinent<sup>10</sup>. »

Selon certains auteurs ont les femmes ont des compétences spécifiques :

« [...] les femmes leaders mettent davantage l'accent sur les aspects transformationnels de la gestion, ce qui se manifeste surtout par le soutien et l'encouragement qu'elles donnent à leurs subalternes. Elles ont également plus tendance que les hommes à récompenser la performance, ce qui fait partie des caractéristiques transactionnelles de la gestion<sup>11</sup>. »

« Judy Rosener affirmait déjà en 1990<sup>12</sup> que les femmes leaders favorisent la participation, qu'elles sont rassembleuses et qu'elles partagent le pouvoir et l'information, contrairement aux hommes, qui valorisent traditionnellement le style de gestion directif. »

- **Parce que c'est rentable pour l'entreprise :**

« Une étude du Conference Board du Canada, basée sur l'observation de 141 sociétés publiques et compagnies privées établies au Canada, a montré que les entreprises les plus avancées dans la féminisation de leur conseil d'administration sont plus rentables que les autres<sup>13</sup>. »

« Après avoir observé dans le temps les compagnies du palmarès Fortune 500, Catalyst a elle aussi montré une corrélation positive entre la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration d'une compagnie et ses performances financières. La comparaison entre les performances des compagnies appartenant au quartile supérieur pour le taux de féminité de leur conseil d'administration et celles du dernier quartile a permis à Catalyst de mesurer des écarts importants, à l'avantage des compagnies où la représentation féminine au conseil d'administration est la plus forte. Le rendement de l'avoir des actionnaires est

plus élevé dans celles-ci (écart de 53 %), de même que le profit sur les ventes (écart de 42 %) et la rentabilité des investissements (écart de 66 %). Cette corrélation a été observée dans tous les secteurs [...] <sup>14</sup>. »

En 2007, des chercheurs de l'École des hautes études commerciales dévoilaient les bienfaits économiques de la diversité <sup>15</sup> :

- Ils ont démontré qu'à niveaux de complexité et de risque comparables, les sociétés canadiennes inscrites en Bourse qui comptaient des femmes dans leur conseil d'administration et à la haute direction ont affiché, de 2002 à 2004, une performance financière de 6 % supérieure à celles qui n'en avaient pas.

▪ **Parce que c'est profitable pour la société :**

*Une question d'équité et de principe :*

Les femmes représentent environ 50 % de la population et à peu près 50 % de la population active. Elles sont éduquées, etc. En conséquence, il serait normal de les retrouver dans les mêmes proportions dans les hautes sphères de la gouvernance.

Pour Yvan Allaire, président de l'Institut de la gouvernance d'organisations privées et publiques, « l'objectif d'assurer une forte présence de femmes dans les conseils d'administration est une question d'équité et de principe! ». Cet objectif n'a même pas à être validé par des études démontrant la moindre corrélation entre la présence des femmes et une performance économique des entreprises (lettre ouverte parue dans *Le Devoir* du 12 avril 2011).

Comme le dit si bien Gisèle Halimi :

« Une démocratie où la moitié de l'humanité est gouvernée par l'autre n'est qu'une caricature de démocratie, un État de droit où l'alternative est d'acquiescer ou de se désintéresser. Dans tous les cas, de se soumettre. »

Pourtant :

« L'humanité est formée de femmes et d'hommes. Égaux en nombre, en valeur, en droit, en intelligence, en capacités, etc. Sexués, mais égaux <sup>16</sup>. »

*Besoin de tous les talents :*

La population active diminue au Québec. Donc, il a besoin de tout le potentiel du savoir, de toutes les compétences et de tous les talents disponibles, ceux des hommes et ceux des femmes.

L'apport quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre féminine permet de :



- Enrichir le marché du travail par croissance du bassin de main-d'œuvre qualifiée (les femmes formant la majorité des diplômés universitaires).
- Mieux faire face aux pénuries et amenuiser les effets du vieillissement de la population.
- Favoriser le maintien des services publics.
- Diversifier les points de vue.

**6. Pourquoi les femmes sont-elles quasi absentes des conseils d'administration? [3 minutes]**  
(et autres lieux de pouvoir)

Ce sont surtout les pratiques institutionnelles conservatrices, les stéréotypes sexuels et le poids de la double tâche lié au partage inégal des responsabilités domestiques et familiales qui expliquent ce déséquilibre.

- **Système masculin profondément ancré dans les règles et pratiques, patriarcat :**

La culture dominante dans les lieux de pouvoir ne tient pas compte des obligations familiales :

- Heures de travail irrégulières.
- Réunions de travail et activités sociales très tôt le matin ou en soirée exigent une grande disponibilité.
- Phénomène des *old boys clubs*.

- **Discrimination systémique :**

Il s'agit d'une forme de sexisme qui n'est pas volontaire, mais qui se reproduit parce que le système, basé sur la tradition patriarcale, n'est pas remis en question.

La discrimination systémique repose sur la socialisation des genres et l'intégration de rôles différenciés selon le sexe. En maintenant les femmes et les hommes dans des rôles socialement prédéterminés, la division sociale des sexes défavorise les femmes lorsqu'elles veulent se réaliser en dehors de leur rôle traditionnel et exercer pleinement leurs aptitudes et leurs droits.

- **Stéréotypes et préjugés :**

Ils sont présents dans toutes les dimensions de la vie sociale et véhiculés autant par les femmes que par les hommes.

Obstacles aux rapports égalitaires, ils prennent leur ancrage au sein même des familles, influent sur les choix de carrière des filles et des garçons et nuisent au plein accès des femmes au travail et à la vie publique :

- Encore difficile aujourd'hui d'accepter qu'une femme puisse avoir de l'autorité sur des hommes<sup>17</sup>.
- Aussi difficile d'accepter qu'un homme puisse s'absenter du travail pour prendre ses responsabilités familiales.

*Étude de Catalyst, février 2010 :*

- Les auteurs ont suivi le parcours de plus de 4 000 personnes diplômées des deux sexes de programmes de MBA de 26 écoles de gestion des États-Unis, du Canada, de l'Europe et de l'Asie.
- Seules les personnes diplômées sans enfants et ayant le projet de devenir PDG ont été sondées. Impossible d'attribuer les différences de cheminement au manque d'ambition des femmes ou à leurs charges plus lourdes dans la famille.
- Résultat : à leur premier emploi, les hommes ont raflé des postes de cadres en pourcentage plus élevé :
  - chez les femmes, 60 % ont d'abord travaillé sans gérer;
  - chez les hommes : 46 %.
- Le salaire moyen des femmes était de 4 600 \$US inférieur à celui des hommes.
- Parmi ceux qui, par la suite, ont bougé :
  - 24 % des hommes se sont retrouvés à la haute direction, contre 12 % des femmes.
- Conclusion : « Cessez de croire que les stéréotypes et les préjugés dans la dotation des postes ont disparu. Faites vos choix sur la base des compétences et non des présomptions. » Les organisations doivent faire un examen approfondi de leurs pratiques de dotation.

#### ▪ **Conciliation travail-famille :**

Il est difficile de concilier les rôles de conjointe, de mère, de travailleuse et d'aidante naturelle (soutien aux parents malades ou en perte d'autonomie).

Le partage des tâches entre les femmes et les hommes demeure encore trop souvent inégal. Les femmes ont une lourde tâche domestique et familiale à assumer.

Le poids de la maternité et la charge des enfants reposent sur les épaules de la mère.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'obtenir des promotions : une étude québécoise<sup>18</sup> énumère les facteurs liés à la conciliation des temps sociaux pour expliquer qu'elles :

- Interrompent leur carrière pour accoucher et avoir soin des jeunes enfants.
- Travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs parents et beaux-parents vieillissants.

- QUITTENT leur emploi salarié en espérant jouir d'une plus grande liberté pour concilier le travail et la famille. Elles deviennent alors travailleuses autonomes ou consultant.

L'auteure américaine, Linda Wirth, affirme<sup>19</sup> : « Si les femmes sont les seules à demander des aménagements pour faciliter la conciliation travail-famille, elles seront désavantagées par rapport aux hommes puisqu'elles seront perçues comme moins dévouées à leur travail. »

## 7. Quelles sont les solutions pour corriger la situation? [3 minutes]

- Mettre en place des mesures de conciliation, adaptées au cycle de fertilité des femmes plutôt qu'aux entreprises et au monde du travail : faciliterait la situation des femmes plus jeunes désirant avoir des enfants :
  - Ex. : les prestations de maternité et de paternité réservées exclusivement à chaque parent ont suscité la prise du congé de paternité.
  - 32 % des pères admissibles ont présenté une demande en 2005, 56 % en 2006 (+ 24 %!).
  - Disponibilité et coût des places en services de garde (1998) ont un effet sur la décision ou non de retourner sur le marché du travail : PLUS de places en services de garde = PLUS de femmes au travail.
  - Reste à offrir plus de places en services de garde et à accroître l'offre pour les horaires atypiques.
- Encourager les bonnes pratiques dans les entreprises :
  - Adoption de la norme Conciliation travail-famille, annoncée par la ministre de la Famille et des Aînés.
  - Autres moyens de conciliation : semaine de travail comprimée, horaires de travail flexibles, possibilité d'effectuer du télétravail, échanges d'horaire, rotation d'emplois, flexibilité dans le choix des dates de vacances, aide ou soutien financier pour la garde des enfants ou congés de compassion.
  - AVANTAGE : aide les femmes et les couples à avoir une vie de famille en santé, favorise la rétention du personnel, un meilleur rendement, un bon climat de travail, la diminution des retards et des absences.
- Accentuer les contraintes à l'égard des entreprises car sans contraintes, il n'y a pas d'avancement :
  - En France : loi pour imposer aux entreprises un quota de 20 % de femmes aux conseils d'administration en 2014 et de 40 % en 2017 :
    - les nominations qui contreviennent aux proportions fixées par la loi sont nulles;

- tant que la composition du conseil d'administration n'est pas conforme à la loi, l'entreprise doit verser des jetons de présences aux membres du conseil.
  - En Grande-Bretagne : un rapport déposé en février 2011 propose que les entreprises cotées en Bourse atteignent au moins 25 % de femmes dans leur conseil d'administration d'ici 2015 et qu'elles fassent rapport des progrès accomplis et des mesures prises.
  - Pour le Québec : l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques propose la nomination « d'une femme toutes les deux vacances au conseil, avec un taux annuel de rotation des conseils de 7 %, (ce qui) mènerait à un taux de participation féminine de près de 40 % en 10 ans ».
  - Son président Yvon Allaire précise que « cette approche incitative mais exigeante (...) semble dans le meilleur intérêt de toutes les parties ».
- Voici les six recommandations de l'avis *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?* :
1. Que les établissements d'enseignement accrédités qui donnent des formations aux futures administratrices soient subventionnés.
  2. Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voit confier la tâche d'élaborer une certification Égalité. Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO familles et faire évoluer les mentalités car, avec une certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.
  3. Que le programme d'obligation contractuelle soit modifié de façon à ce que les entreprises assujetties incluent dans leur programme d'accès à l'égalité des mesures destinées à instaurer graduellement la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration.
  4. Que le législateur exige des employeurs soumis à l'obligation contractuelle qu'ils déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité, y compris des mesures qui visent à instaurer la parité femmes-hommes dans leur conseil d'administration. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce bilan serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
  5. Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif d'avoir des conseils d'administration paritaires (femmes-hommes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs conformément aux déclarations annuelles.

6. Que la loi fiscale québécoise soit modifiée de façon à assortir l'octroi de crédits d'impôt pour la recherche et le développement de l'exigence d'implanter un programme d'accès à l'égalité, lequel inclurait des mesures visant à instaurer la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse serait responsable du soutien des établissements et du suivi de leurs programmes d'accès à l'égalité.

## 8. Conclusion [1 minute]

- L'ex-présidente et fondatrice du Women's Forum for the Economy and Society, Aude de Thuin, résumait bien le sujet à Deauville, en 2009 :  
« [Les femmes] doivent s'investir pour définir et construire ces nouveaux modèles, ces projets de société et ces nouveaux modes de relation. Elles doivent se faire entendre. Par leurs votes, par leurs actes, leurs convictions, elles peuvent faire pression sur leur gouvernement, leurs entreprises et leurs communautés. Elles doivent préparer leurs enfants à ce monde si différent. Leur rôle est immense, leur place en politique, aux postes-clés de l'entreprise, pas encore suffisante (...). Gouvernements et entreprises doivent créer les conditions pour que cela puisse changer. »
- Meilleure représentation des femmes dans les lieux décisionnels (politique, magistrature, conseil d'administration) : souhaitable pour la société toute entière, les entreprises, les femmes elles-mêmes, leurs filles et petites filles.
- Ce soir est l'occasion de souligner l'engagement des femmes dans les lieux de pouvoir. C'est un excellent moyen de récompenser leur courage et leur contribution et d'encourager la participation d'autres femmes.
- La contribution de Vision Femmes en Beauce est précieuse. La réalisation de sa mission de promouvoir la participation des femmes sur les diverses instances décisionnelles donne des résultats : une hausse de la présence des femmes dans les conseils municipaux de la région :

39 municipalités	3 mairesses / 39 postes (7,7 %)	5 mairesses / 39 postes (12,8 %)
	49 conseillères / 236 postes (20,8 %)	60 conseillères / 236 postes (25,4 %)
		+ 5,1 % (p/r à 2008)
		+ 4,6 % (p/r à 2008)

- Ce soir, 13 femmes de la MRC de Lac-Etchemin recevront un prix. Elles seront récompensées pour leur engagement dans la vie publique et parce qu'elles sont encore, en quelque sorte, des pionnières. Je tiens à les en féliciter!

<sup>1</sup> Renseignement obtenu du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire le 13 janvier 2010.

<sup>2</sup> *Idem.*

<sup>3</sup> Renseignement obtenu du ministère de la Justice en janvier 2009.

- 
- <sup>4</sup> Institut de la Statistique du Québec, *Données sociales du Québec, édition 2009*, [www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/donn\_sociales09\_pdf.htm].
- <sup>5</sup> Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail : portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, vol. 6, n<sup>o</sup> 1, [www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2010/AnnuaireVol-6no1.pdf].
- <sup>6</sup> Office des professions, *Répartition du nombre de membres selon le sexe par ordre professionnel en 2008-2009*, [www.opq.gouv.qc.ca/index.php?id=47.  
www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme\_professionnel/Statistiques/Membres\_selon\_le\_sexe\_2009-2010.pdf].
- <sup>7</sup> Données obtenues de la Direction de la recherche, des statistiques et de l'information du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Répartition de l'effectif selon le sexe, enseignement secondaire, collégial et universitaire, 2006 à 2010.
- <sup>8</sup> Institut de la statistique du Québec, *Compendium d'indicateurs de l'activité scientifique et technologique au Québec, édition 2010*, [www.stat.gouv.qc.ca/publication/savoir/pid2010/compendium10.pdf].
- <sup>9</sup> Données obtenues de la Direction de la recherche, des statistiques et de l'information du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Répartition des maîtrises et des doctorats décernés, selon le sexe, année civile 2005 à 2009.
- <sup>10</sup> Alice H. EAGLY et Linda L. CARLI, *Through the Labyrinth: The truth about how women become leaders*, Boston, Harvard Business School Press, 2007, p. 127-131, dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 29.
- <sup>11</sup> *Idem*.
- <sup>12</sup> Judy ROSENER, « Ways Women Lead », *Harvard Business Review*, vol. 37, 1990, dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 29.
- <sup>13</sup> David A. H. BROWN, Debra L. BROWN et Vanessa ANASTASOPOULOS, *Women on Boards: Not Just the Right Thing... But the "Bright" Thing*, Ottawa, The Conference Board of Canada, mai 2002, dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 30.
- <sup>14</sup> Catalyst, *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards*, 2007, [www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf], dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 30.
- <sup>15</sup> Claude FRANCOEUR, Réal LABELLE et Bernard SINCLAIR-DESGAGNÉS, cités dans la *Gazette des femmes*, « Femmes et gestion : hors de la parité, point de salut? », vol. 32, n<sup>o</sup> 1, mai-juin 2010, p. 14.
- <sup>16</sup> Gisèle HALIMI, *Femmes, moitié de la terre, moitié du pouvoir : plaidoyer pour une démocratie paritaire, actes du colloque « La démocratie pour les femmes : un pouvoir à partager »* tenu à Paris, au siège de l'UNESCO, 1993, Paris, Gallimard, 1994.
- <sup>17</sup> Pierre BOURDIEU, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, p. 101.
- <sup>18</sup> Sophie BRIÈRE et Natalie RINFRET, « La réalité des femmes sur les conseils d'administration suite à l'adoption de la loi québécoise sur la gouvernance des sociétés d'État : obstacles et accès », *La Revue de l'innovation : la Revue de l'innovation dans le secteur public*, vol. 15, n<sup>o</sup> 1, 2010, 29 p., dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 28.
- <sup>19</sup> Linda WIRTH, « Women in Management: Closer to Breaking Through the Glass Ceiling », dans Martha FETHEROLF LOUTFI (dir.), *Women, Gender and Work: What is Equality and How Do we Get there?*, Genève, Bureau international du travail, Genève, 2002, dans Conseil du statut de la femme, *La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?*, [recherche et rédaction : Nathalie Roy], Québec, le Conseil, 2010, p. 24.