CHANTIER FÉMINISTE N.-B.

DES PARTIS POLITIQUES ÉGALITAIRES

RFNB
Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

MANUEL
SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

OBSTACLES SYSTÉMIQUES : CE QUI DOIT CHANGER 5

CHANGEMENTS DE MENTALITÉ À L'INTÉRIEUR DU PARTI 12

CHANGEMENTS IMPORTANTS APRÈS L'ÉLECTION 16

CONCLUSION 17

Auteures :
Mirelle Cyr, MOC Consultants,
Christine Griffin (RFNB),
Nelly Dennene (RFNB)

Recherche :
MOC Consultants en collaboration avec À voix égales
et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick

Révision :
Nelly Dennene, Christine Griffin, Élise Pelletier et Nadia Angelique

financé par :

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada

INTRODUCTION

Les femmes du Nouveau-Brunswick travaillent fort pour arriver à une parité dans tous les domaines d'activités de la société. Le projet Chantier féministe a examiné les raisons systémiques qui affectent la participation des femmes à la politique active provinciale, particulièrement dans les organisations que sont les partis politiques provinciaux.

Il reste passablement de chemin à faire au Nouveau-Brunswick pour arriver à cette parité à l'Assemblée législative. À titre d'exemple, lors de l'élection provinciale générale de 2014, les femmes représentaient seulement 18,4 % des élu.e.s à l'Assemblée. Ce nombre est monté à 23,4 % lors de l'élection de 2018.

Les fluctuations sont grandes et la tendance de l'élection de davantage de femmes comme députées provinciales ne se maintient pas à la hausse. Selon le Rapport sur les parlements sensibles à l'égalité des genres (publié par À Voix Égales en février 2020), au rythme où vont les choses, il faudra attendre encore 83 ans avant de parvenir à l'égalité des genres.

Devant cet état, le ***Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick*** avec ses partenaires ***À Voix Égales***, ***MOC Consultant*** et ***Forté Communication***, a entrepris un projet afin de voir comment les partis politiques peuvent contribuer à attirer davantage de femmes en politique et à aider à les faire élire. Beaucoup de recherche a été faite sur le sujet. Le présent document propose des pistes de solutions.

L'objectif ultime vise à atteindre et dépasser la représentation descriptive, pour mettre en place des politiques et processus qui favorisent le recrutement, la nomination et l'élection des femmes candidates dans une perspective féministe, c'est-à-dire des politiques et procédures qui rendent compte de l'importance de la diversité des femmes et de leur participation substantielle.

Le projet Chantier féministe a été réalisé grâce au soutien financier du Gouvernement du Canada par l'entremise du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Selon l'ONU, les parlements doivent viser la parité : il y a parité lorsqu'un groupe (hommes ou femmes) compose de 40 à 60 % de la représentation élue dans une institution démocratique.

OBSTACLES SYSTÉMIQUES : CE QUI DOIT CHANGER

Les recherches ont démontré que certains obstacles sont particuliers aux femmes et reviennent dans la plupart des processus électoraux démocratiques dans le pays. Le Nouveau-Brunswick ne fait pas exception.

Dans ce premier chapitre, nous examinerons :

- **Les traditions**
- **Les façons de faire qui entourent la politique**
- **La socialisation genrée**
- **Les organisations que sont les partis politiques**
- **Les comportements inadéquats qui ont cours entre élus**

LES TRADITIONS

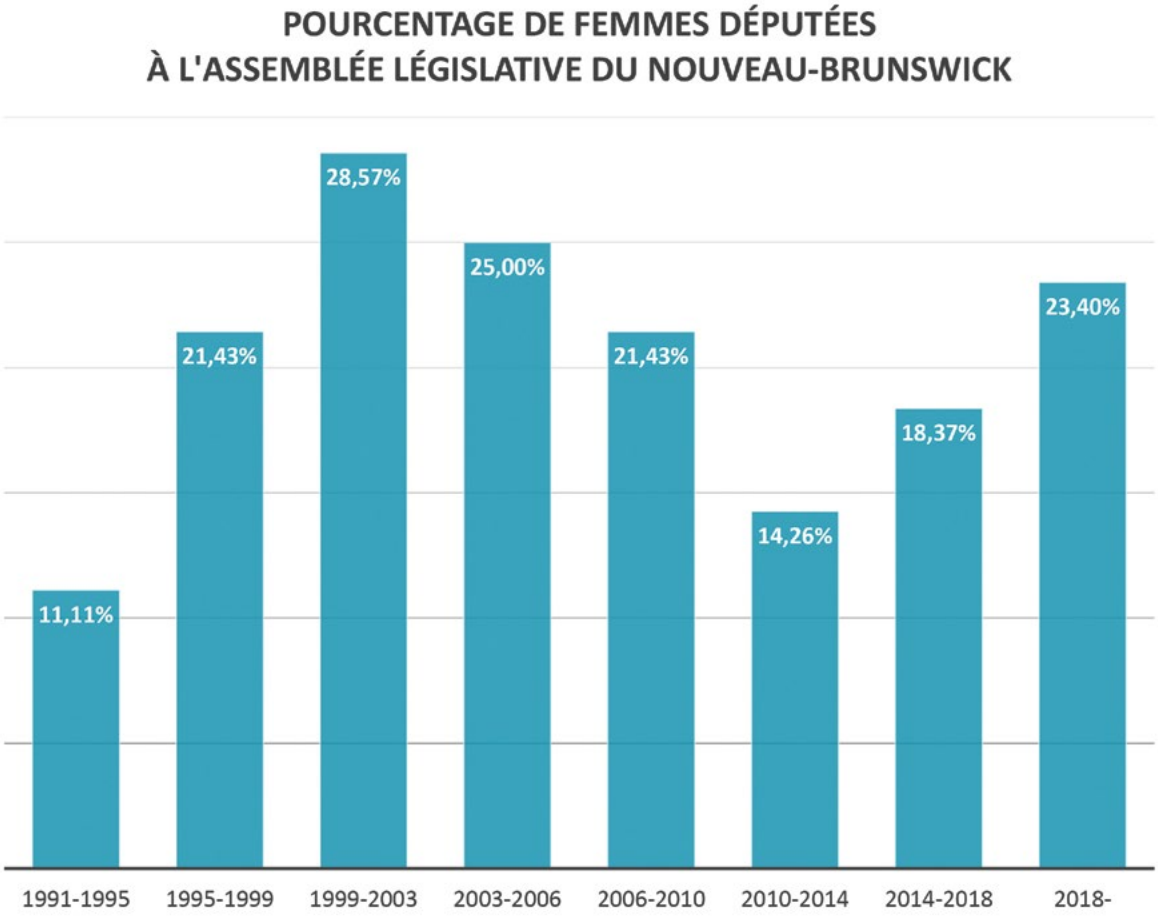
Tradition veut dire « manière d'agir ou de penser transmise depuis des générations à l'intérieur d'un groupe » selon le dictionnaire Larousse. La définition colle très bien à ce dossier de la représentation des femmes à l'Assemblée législative.

Le tableau ci-après démontre l'évolution de l'élection de femmes à l'Assemblée législative depuis 1991. On peut donc dire que la province n'a pas encore une tradition d'élections des femmes. Bien que l'on constate une amélioration depuis le début des années 90, il reste encore beaucoup de chemin à faire avant d'arriver à la parité.

Cette sous-représentation des femmes a également pour effet d'offrir peu de modèles aux femmes qui considèrent la vie politique active. Il est d'autant plus important pour les partis politiques de permettre à leurs députées femmes d'être vue afin d'encourager la participation d'autres femmes.

De plus, le modèle politique comme nous le connaissons maintenant a peu évolué depuis sa création. Il a été établi par des hommes pour répondre à leurs impératifs à une époque où les droits et les voix des femmes ne faisaient pas partie de l'équation.

Il est aussi important de se questionner sur les réticences de certain.e.s élu.e.s à prendre des mesures pour assurer une plus grande participation des femmes en politique active. Ouvrir la porte à l'élection de davantage de femmes veut dire accepter de partager le pouvoir. Or, la tendance en politique partisane est plutôt de vouloir conserver le pouvoir, autant pour les partis que pour les individus qui sont en place.


POURCENTAGE DE FEMMES DÉPUTÉES
À L'ASSEMBLÉE LÉGISLATIVE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
11,11%
21,43%
28,57%
25,00%
21,43%
14,26%
18,37%
23,40%
1991-1995
1995-1999
1999-2003
2003-2006
2006-2010
2010-2014
2014-2018
2018-

SOCIALISATION GENRÉE

Un des obstacles systémiques vient de ce la société apprend aux filles, dès un très jeune âge – c'est ce que l'on appelle la socialisation genrée. À cause de cela, les femmes doutent souvent de leurs capacités dans divers domaines. La politique active en est un.

La socialisation des filles ne valorise pas le leadership féminin. La société montre peu de modèles de leaders féminins et de politiciennes à nos filles et nos jeunes femmes.

Cette réalité est doublement vraie pour les femmes immigrantes, racisées ou appartenant à des groupes marginalisés. La pente est encore plus abrupte pour elles.

Il est primordial pour les partis politiques qui désirent voir un changement dans la représentation des femmes en politique de prendre conscience des difficultés des femmes et de la capacité qu'ils ont d'attirer davantage de femmes dans leurs rangs.

L'organisme ***À Voix Égales*** a procédé à un recensement des écrits sur le sujet de la participation des femmes en politique. Certaines tendances se dégagent quant aux raisons qui empêchent les femmes de se présenter. Des entrevues faites avec des femmes qui ont été élues ou qui se sont présentées aux élections provinciales, dans le cadre du projet Chantier féministe, corroborent les dires des recherches.

Réalités professionnelles

Les femmes occupent souvent des emplois plus précaires que les hommes. Ceci restreint la flexibilité dont elles disposent pour être en mesure de s'absenter pour quelques semaines ou quelques mois pour mener une campagne électorale.

SOCIALISATION GENRÉE : UNE EXPLICATION

La socialisation genrée est le terme utilisé pour expliquer que les enfants apprennent différents comportements basés sur le genre. C'est ce qui explique que les traits « féminins » sont le calme, la conciliation et la tendresse, tandis que les traits « masculins » sont le leadership et l'assurance. L'acquisition de ces traits chez les enfants est présente à tous les niveaux de la société, et est tellement enracinée qu'elle est souvent inconsciente. Cette socialisation genrée se manifeste, au long de la vie, par une perception apprise, et non une expérience valide, de ce que les femmes doivent et peuvent faire. La politique active, selon les approches actuelles, ne fait pas partie de ce que les filles apprennent.

Responsabilités familiales

Les femmes assument encore une grande partie des responsabilités familiales. Que ce soit dans les soins aux enfants ou dans la planification de la vie en famille ou le soin des parents vieillissants, elles sont celles qui prévoient et qui gèrent. Leur capacité à s'éloigner de la maison familiale pour des périodes de temps prolongées ou de façon fréquente est moindre que celle de plusieurs hommes. Il faut reconnaître que des changements doivent survenir en société pour éradiquer ce paradigme. Les partis pourraient aussi modifier leur fonctionnement afin de permettre aux élu.e.s de mieux concilier leur implication politique et les autres aspects de leur vie.

Traitement médiatique réservé aux femmes

Les médias portent un regard différent sur les candidates que sur les candidats. Systématiquement, la question de l'âge, de la tenue vestimentaire, même de la coiffure fait partie des commentaires faits sur les candidates par les médias. Certaines politiciennes ont même dû faire face à des critiques à propos de leur timbre de voix !

Les femmes se font aussi poser des questions qui ne sont pas posées aux hommes. Par exemple : comment allez-vous concilier le travail de députée avec vos responsabilités familiales ?

Environnement de travail politique sexiste

Les femmes qui s'intéressent assez à la politique pour considérer y faire le saut ont déjà entendu parler de la culture sexiste qui règne autour de la politique partisane.

Les femmes interrogées dans le cadre de diverses recherches ont mentionné les comportements sexistes suivants :

- **Les commentaires des opposants masculins lors de la campagne (sexistes ou réducteurs).**
- **Les comportements des collègues de leur propre parti (organisation provinciale ou locale et même à l'intérieur du caucus) à leur endroit.**
- **Les femmes députées sont plus susceptibles de se faire interrompre quand elles parlent que leur contrepartie masculine.**
- **La violence électorale dans le but de contrer l'élection de femmes.**
- **Le harcèlement en ligne subi par les femmes politiciennes.**
- **Le chahutage sexiste durant les périodes de question.**
- **Les micro-agressions (ex : tu es déterminée, pour une femme !).**
- **Le racisme.**

  D'ailleurs, des politiciennes fédérales, provinciales et municipales ont dénoncé publiquement le harcèlement et les menaces qu'elles reçoivent à travers les médias sociaux.

Méconnaissance de la réalité de la politique provinciale

Les femmes se voient comme étant moins au fait de la politique provinciale et de ce qu'il faut comme qualification pour être élue. Cette perception est assez répandue chez les femmes.

Selon les entrevues faites dans le cadre du projet Chantier féministe, les femmes réagissent ainsi parce que les partis politiques ont un problème de perception de la qualification des femmes pour être candidates aux élections, députées, ministres ou premières ministres.

Renverser cette tendance est d'abord la responsabilité des acteurs politiques que sont les partis.

LA PROBLÉMATIQUE DE LA NOMINATION

Pour assurer que davantage de femmes soient élues députées, encore faut-il que les partis politiques s'assurent de présenter des femmes dans des circonscriptions où elles ont une chance de se faire élire.

Pour arriver à faire campagne, il faut d'abord être choisie candidate à la nomination. Ce processus, dans sa forme actuelle, compte également son lot de barrières et d'embûches pour les femmes. Plusieurs femmes ont d'ailleurs dit que de gagner la nomination est plus difficile que de gagner l'élection.

Les organisations provinciales et locales

Historiquement, les organisations des partis ont été composées majoritairement d'hommes, autant au niveau local qu'au niveau provincial. Il existe peu de perspective de femmes dans le fonctionnement des partis.

La recherche démontre que les chances d'une femme de gagner la nomination dans une circonscription augmente si l'association locale est présidée par une femme. Comme quoi les bénévoles ont aussi une influence sur ce processus.

La présence de femmes dans les instances décisionnelles d'un parti augmente la capacité du parti de recruter des femmes comme candidates.

Selon les recherches du professeur William Cross du Département de sciences politiques de la Carleton University, les organisations locales qui ont des femmes dans des rôles de leadership ont plus de succès à attirer des candidates parce que ces femmes leaders sont plus à même de trouver des femmes qui veulent se présenter. Malheureusement, peu d'organisations locales comptent des femmes sur leur exécutif et la plupart de ces associations ont des hommes à la présidence de leur organisation.

La recherche de candidates

Les organisations locales sont très actives dans la recherche de candidat.e pour une élection. Elles doivent être sensibilisées à l'importance d'avoir davantage de femmes sur les rangs.

Il faut aussi savoir que les femmes sont beaucoup moins susceptibles de s'avancer d'elles-mêmes pour devenir candidate. Elles doivent être sollicitées.

De plus, en raison des réticences dont nous avons parlé plus tôt et de la masculinisation du rôle d'élu, il faut souvent demander plusieurs fois à une femme de se porter candidate avant qu'elle accepte.

Il est essentiel que les associations locales soient sensibilisés à cet enjeu ET qu'elles soient tenues de procéder à un recrutement actif de femmes en prenant en compte les barrières auxquelles ces dernières font face.

Le processus de nomination

Comme la politique partisane garde une bonne partie de tradition qui pourrait être qualifiée d'orale, les processus de nomination semblent manquer de clarté. C'est du moins ce que déplorent plusieurs des femmes consultées.

Elles déplorent aussi le manque de prévisibilité des échéances et le peu de transparence dont font preuve les partis politiques concernant les règles qui entourent la nomination et les responsabilités des candidats et du parti. Comme les femmes sont peu présentes dans les instances décisionnelles des partis politiques, ces informations non-écrites ne leur sont pas communiquées.

Les femmes qui ne n'ont pas de liens étroits préalables avec les partis ont davantage de difficulté à obtenir ces informations. Les femmes immigrantes qui ont des réseaux limités rapportent avoir encore plus de difficulté à pénétrer les associations locales et s'impliquer. Cette homogénéité dans les réseaux assure que les partis, les associations et les comités sont majoritairement composés de gens qui se ressemblent. Une proactivité quant au recrutement est nécessaire pour briser cette habitude.

LES DIFFICULTÉS DANS LA COLLECTE DE FONDS

En politique comme dans bien des domaines, l'argent reste le nerf de la guerre. Les campagnes sont coûteuses et certaines données tendent même à démontrer qu'une campagne peut s'avérer plus coûteuse pour une femme, entre autres, en raison des frais de garderie.

Évidemment, il existe des règles pour la contribution aux partis politiques et pour les fonds qui peuvent être déboursés lors de la campagne. Mais au-delà et même avant que ces questions deviennent importantes, il faut que la candidate soit capable d'amasser des fonds de divers supporteurs pour mener une campagne qui a de réelles chances de se transformer en victoire.

Accès à des donateurs.trices et réseau de soutien

Dans le domaine politique et sans doute parce qu'ils occupent l'espace depuis plus longtemps, les hommes ont souvent des réseaux plus grands et plus enclins à contribuer financièrement de façon substantielle que les femmes.

Les hommes ont également appris davantage à utiliser les jeux de coulisses de la politique. En raison de leur socialisation et de leur éducation, les hommes ont appris à naviguer les réseaux beaucoup plus que les femmes.

De plus, comme les femmes ont souvent des emplois moins payants que les hommes, leurs réseaux sont constitués de personnes ayant les mêmes réalités financières.

Il est important de noter que ces difficultés sont encore plus grandes pour les femmes immigrantes, racisées ou faisant partie de groupes marginalisés.

Leur réseau est davantage restreint et les donateurs.trices habituel.le.s pourraient avoir un biais négatif envers elles. La participation du parti comme organisation est davantage nécessaire pour leur assurer une capacité financière pour mener une campagne électorale.

Le Nouveau-Brunswick demeure un milieu où les gens se connaissent et où les liens se tissent souvent par la famille et les amis. Pour les femmes immigrantes, ce réseau est à bâtir. Elles n'ont souvent pas le réseau familial ici pour les aider à élargir leur propre réseau. De plus, le Nouveau-Brunswick valorise de façon générale les liens familiaux, ce qui peut rendre encore plus difficile la tâche de s'intégrer dans les réseaux établis.

CHANGEMENTS DE MENTALITÉ À L'INTÉRIEUR DU PARTI

Les partis politiques, par leurs pratiques, leurs règles de fonctionnement interne mais aussi par le discours qu'ils tiennent, peuvent contribuer grandement à l'élection d'un plus grand nombre de femmes en politique provinciale et surtout à leur réelle participation dans les processus décisionnels.

LE/LA CHEF.FE

Le rôle du/de la chef.fe est large dans le contexte d'un parti politique et chaque parti a ses règles internes qui établissent ce qui relève ou non de cette personne.

Cependant, dans tous les partis, le/la chef.fe, par ses interventions et ses discours, positionne le parti sur une question et sur le comportement que les électeurs doivent attendre de ce parti.

De la même façon, le/la chef.fe voit à inspirer les partisans et à les engager dans une réflexion.

À ce titre, un.e chef.fe de parti peut positionner son parti comme étant ouvert à des changements internes qui favorisent l'élection de plus de femmes et le recrutement de candidates.

Un discours féministe, qui ne tolère pas le sexisme et le harcèlement et qui s'accompagne d'actions féministes concrètes est un pas dans la bonne direction. Par exemple, le/la chef.fe de parti pourrait exiger que ses député.e.s n'émettent aucun commentaire sexiste durant les débats et les travaux de l'Assemblée législative, pourrait demander à tous ses député.e.s de se porter à la défense des personnes élues, sans égard à leur genre, qui seraient victime de sexisme (en personne ou sur les médias sociaux) et de dénoncer le harcèlement.

Le/la chef.fe pourrait aussi prendre une position ferme envers tout.e élu.e de son parti qui déroge à ces règles.

L'EXÉCUTIF

Évidemment, le/la chef.fe ne gère pas le parti seul et l'exécutif joue un grand rôle dans les politiques internes du parti.

Les politiques internes du parti sont importantes pour permettre à plus de femmes de devenir candidates et d'être élues.

Par exemple, le Nouveau parti démocratique du Canada a mis en place une mesure proactive qui lui permet de retarder une convention de nomination jusqu'à ce qu'à preuve qu'un effort soutenu ait été fait pour inviter des candidat.e.s de groupes sous-représentés, incluant les femmes.

Les circonscriptions « sûres » sont celles qui ont une tradition de soutenir un parti en particulier. Il ne semble pas exister de règle pour la définition d'une circonscription sûre.

On peut aussi penser à réserver des sièges détenus par le parti pour une candidate.

Un parti politique pourrait aussi réserver les circonscriptions sûres à des candidates. Selon une étude canadienne menée entre 2004 et 2011, les partis politiques étaient portés à nommer des femmes candidates dans des circonscriptions où le parti avait peu de chances de l'emporter. Cette tendance a aussi été observée au Nouveau-Brunswick dans une recherche menée en 2013.

Ces exemples démontrent qu'il est possible d'avoir des mesures proactives pour encourager les femmes à se présenter. L'important est de regarder de près les pratiques en place et voir comment il est possible de les modifier.

LES ASSOCIATIONS LOCALES

La recherche démontre le rôle important que peut jouer l'association locale dans le recrutement de candidates.

D'abord, une association locale qui a un comité de recrutement actif est plus en mesure de recruter des femmes pour la nomination.

Ensuite, une association locale qui a des femmes à sa table est également plus en mesure de recruter des femmes comme candidates. Ces probabilités augmentent si la présidence de l'association locale est assurée par une femme.

Ces constats nous font voir que l'implication des femmes en politique active est importante à tous les niveaux et non seulement comme candidates. Les organisations politiques pensent davantage au recrutement des femmes lorsque les autorités et les membres du parti sont des femmes et des féministes.

Il reste encore beaucoup de travail à faire sur ce plan. Une recherche faite par l'organisme À Voix Égales démontre que l'implication des femmes en politique se fait très graduellement. Par contre, il est démontré que des mesures proactives, en plus d'attirer des femmes et des personnes issues de la diversité, renforcent le sentiment d'appartenance des citoyen.nes en assurant la représentation de leurs besoins.

CHANGEMENTS DE MENTALITÉ À L'INTÉRIEUR DU PARTI

ACCOMPAGNER LES CANDIDATES DURANT L'ÉLECTION

Il ne faut pas croire qu'une fois la nomination passée, la campagne d'une candidate se déroulera comme celle des hommes du parti.

Pour les raisons mentionnées plus haut (socialisation des femmes, sexisme, tradition), le parti doit accompagner ses candidates d'une façon qui les aidera à gagner leurs élections.

APPRENDRE À FAIRE CAMPAGNE

Il existe des ressources développées spécifiquement pour les femmes qui veulent se lancer en politique. Parmi celles-ci :

- **Osez vous lancer de l'organisme canadien *À Voix Égales* – Dépliant qui explique les différentes étapes de l'entrée en politique jusqu'à la campagne. Très intéressant et pertinent quand un parti recrute des candidates.**
- **Le *National Democratic Institute*, basé aux États-Unis, offre également des formations très intéressantes qui s'adressent aux partis qui veulent réellement voir plus de femmes en politique. Leurs formations comprennent une section pour organiser des écoles de campagne pour les femmes : https://www.ndi.org/dcc-introduction**
- **Le mentorat : les femmes qui ont été candidates (élues ou non) ont beaucoup de connaissances à partager avec celles qui se lancent pour la première fois. Vous pourriez organiser une école de campagne pour permettre des échanges entre ces femmes et leur donner une occasion de développer une stratégie propre à elles.**
- **Il existe des initiatives pour appuyer les femmes en politique dans beaucoup de provinces et territoires, comme la formation offerte en Nouvelle-Écosse appelée *Campaign School for Women : Leaders in Action*, « un cours qui prépare les diplômées à se porter candidates à des élections, à organiser des campagnes ou à poursuivre des rôles politiques non élus », ainsi que des programmes destinés « à représenter de façon plus équilibrée les hommes et les femmes dans les postes d'élus grâce à la formation, au mentorat ou à des communautés de pratique », comme ceux offerts en Alberta.**

MENER À BIEN LA COLLECTE DE FONDS

Comment nous l'avons mentionné précédemment, le financement de la campagne et la collecte de fonds demeurent des barrières importantes à l'élection des femmes. Que pouvez-vous faire comme parti politique pour les aider à surmonter cette barrière ?

- **Avoir des règles claires à propos du financement des campagnes.**
- **Suggérer à vos candidates des personnes qui ont de l'expérience et qui pourraient les aider.**
- **Identifier, à l'intérieur de vos rangs, des gens qui sont prêts à s'engager dans ce volet spécifiquement (niveaux provincial et local).**

Vous fournissez sans doute à l'ensemble de vos candidat.e.s une liste de donateurs.trices potentiel. le.s. Pour les personnes qui n'ont jamais fait ce genre de collecte de fonds, la clé peut aussi résider dans l'accompagnement direct – c'est-à-dire d'être là quand la candidate fera ses 5 ou 10 premiers appels. Elle aura peut-être besoin d'un.e coach.

COMMENT LE PARTI PEUT-IL SOUTENIR LES CANDIDATES DURANT LA CAMPAGNE ?

Il est primordial pour la continuité de vos efforts et ceux de l'ensemble de la classe politique au Nouveau-Brunswick que votre parti (et tous les autres) soit particulièrement attentif à toute forme de discrimination durant la campagne électorale.

Nous avons abordé la question du harcèlement et des comportements sexistes et discriminatoires. Ceux-ci devraient être dénoncés et vous devriez avoir une politique de tolérance zéro à cet égard – envers vos candidates et envers celles des autres partis.

Mais vous devez aussi porter une attention au traitement médiatique et aux médias sociaux. Pour protéger vos candidates et pour changer les mentalités à moyen et long termes, il faut que les médias et les individus qui adhèrent à ce traitement différent pour les femmes soient dénoncés.

Tous les partis se doivent d'être proactifs sur cet enjeu. Il faut s'élever au-dessus de la partisanerie et travailler ensemble. Si tous les partis politiques se serrent les coudes, les chances de voir de réels changements sont beaucoup plus grandes.

CHANGEMENTS IMPORTANTS APRÈS L'ÉLECTION

Devenir députée, ça commence le soir de l'élection. La vie de députée, l'environnement de travail n'est pas nécessairement vu d'un bon œil par les femmes et pour cause !

Selon un rapport de l'organisme canadien À Voix Égales, les législatures du Canada ne sont pas des milieux sensibles aux différences de genres et ne sont pas inclusifs, notamment pour les femmes.

Des changements s'imposent aussi à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick et les élu.e.s de tous les partis doivent faire un examen de conscience.

CHANGER LA LÉGISLATURE

À Voix Égales a identifié 10 changements prioritaires qui doivent se faire dans les législatures canadiennes pour les rendre plus ouvertes à la diversité des genres.

Équilibre travail-famille

1. Infrastructure : service de garde, salle familiale
2. Congé de maternité, congé parental, journée de maladie
3. Réunions virtuelles, votes électroniques à distance
4. Arrangement pour les déplacements (penser à la famille)

Prévisibilité des horaires

5. Élections à date fixe (déjà en place au N.-B.)
6. Calendrier établi et connu à l'avance pour les sessions où l'Assemblée siège (être conscient du fait que les sessions tard en soirée posent problème)

Conditions de travail

7. Avoir du personnel de soutien
8. Rémunération et pension (avantages sociaux)

Sécurité

9. Politique contre le harcèlement
10. Politique de sécurité

COMPORTEMENT DES ÉLUS

Rendre l'Assemblée législative sensible aux genres est une partie de la solution. Il faut ensuite s'assurer que les personnes qui y travaillent adoptent des comportements appropriés.

Vous avez déjà vu la liste des comportements auxquels les femmes doivent faire face dans leur travail.

- **Chahutage sexiste**
- **Harcèlement sexiste et sexuel**
- **Jugement à propos de leur rôle et obligations comme femme**
- **Commentaires et critiques sur leur apparence physique et leur tenue vestimentaire**
- **Harcèlement et menaces en ligne**
- **Violence pendant les élections dans une tentative de faire taire la voix des femmes**
- **Micro-agressions répétées**

Les partis politiques doivent s'assurer qu'aucun.e élu.e ou employé.e de leur parti n'a de tels comportements et ils doivent aussi dénoncer ces comportements régulièrement. Ces règles doivent aussi s'adresser aux associations locales et à leurs bénévoles.

Il faut aussi prêcher par l'exemple. En vous assurant qu'aucun membre de votre organisation ne s'adonne à ces comportements répréhensibles, vous incitez les autres membres de la législature à suivre votre exemple.

CONCLUSION

Le dossier de la représentation des femmes à l'Assemblée législative est important. Elles ont des besoins, des opinions, des expériences et des préoccupations qui font partie du tissu social et qui ont leur place dans les débats.

Il reste encore beaucoup de travail à faire afin d'assurer l'égalité entre les genres dans notre législature et d'arriver à un moment où les femmes se sentiront à l'aise, intéressées et interpellées par la politique active.

Toute la société a un rôle à jouer pour y arriver. Mais celui des partis politiques est prédominant et peut mener ce changement de mentalité.

Une approche féministe qui transcende l'ensemble des organisations que sont les partis politiques et une réalisation de la nécessité qu'il faut prendre des décisions qui représentent et auront un impact positif sur les besoins de l'ensemble de la population desservie par les élu.e.s de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick et par l'ensemble des législatures canadiennes est à la base de tout changement durable dans ce dossier.