

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DANS LA VILLE DE MATANE

PRÉAMBULE :

- L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental et constitue une valeur essentielle de la démocratie. Malgré tous les acquis des dernières décennies et l'adoption de lois qui garantissent l'égalité de droit, des inégalités persistent au plan social, économique et politique. C'est dans cette optique que l'adoption d'une politique d'égalité vise à établir les balises concrètes qui permettront de préserver les acquis et de progresser encore davantage vers l'égalité. C'est une façon de reconnaître qu'il faut aider le changement à se produire et de témoigner de notre volonté d'y parvenir (Politique d'égalité de la CRÉBSL, mars 2010).

Cette démarche favorise le développement des valeurs suivantes :

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| ➤ Justice sociale | ➤ Respect des différences |
| ➤ Démocratie | ➤ Transparence |
| ➤ Diversité des points de vue | ➤ Concertation |
| ➤ Participation citoyenne | ➤ Solidarité |

1 – **LE CONTEXTE** dans lequel s'inscrit la démarche de se doter d'une politique d'égalité :

1.1 – Une volonté gouvernementale

- La Charte des droits et libertés de la personne*
- La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait** et son plan d'action

1.2 – Une volonté régionale

- Politique d'égalité de la CRÉ-BSL*
- Entente spécifique pour l'égalité de la CRÉ-BSL

1.3 – Une volonté municipale

- La Ville de Matane a adopté une politique culturelle en 1997 et une politique familiale en mai 2007. Cette dernière spécifiait dans l'avant-propos que « *l'évaluation continue de l'application de cette nouvelle politique allait permettre à la Ville de Matane d'intégrer graduellement d'autres dimensions qui pourraient apparaître dans le futur* ».
- À l'automne 2007, la Ville de Matane a procédé à une vaste consultation dans le but de « *connaître l'appréciation des services municipaux par les Matanais ... et d'identifier les priorités d'action telles que les perçoivent les citoyens* ». On y retrouve déjà certaines données sexuées.
- À sa séance du 22 mai 2007, la Ville de Matane a adopté la **Charte des valeurs pour des municipalités équitables** qui compte maintenant 65 adhésions au BSL.
- Le 26 octobre 2010, a eu lieu le lancement du comité **Femmes et Ville** qui a été officiellement reconnu par la Ville de Matane à la séance du 3 mai 2010.
- Matane a également remporté le **Prix Municipalité équitable** lors de sa troisième édition en avril 2011.

Une politique d'égalité reposant sur le **principe fondateur** suivant : *que notre vision du développement se base sur l'atteinte d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes* y trouve donc sa place.

2 – **LE PORTRAIT** (état de la situation)

2.1- Voici quelques éléments (références à la fin du document) permettant de dresser un portrait de la Ville de Matane:

- Matane est la troisième ville en importance au BSL. C'est un centre d'affaires et de commerce important avec un secteur industriel varié. On y retrouve beaucoup d'infrastructures, une abondance de services municipaux et une bonne offre en loisirs et en sports, de même que 120 organismes communautaires. Il y a un grand bouillonnement culturel. Les gens y sont actifs et innovateurs.
- La moyenne d'âge est élevée (46,2 ans). 20,9% des femmes ont plus de 65 ans. On retrouve une plus grande proportion de femmes vivant seules et pauvres que d'hommes.
- On observe un manque des logements sociaux à faible coût.
- La proportion de personnes immigrantes tend à augmenter.
- 15,2% des femmes sont à faible revenu et 15,3% des familles sont monoparentales dont 85,4% sont dirigées par des femmes. On remarque un écart important entre le revenu moyen des familles (51 757\$) et celui des familles monoparentales dirigées par une femme (28 569\$).
- Le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus est de 50,9% alors que celui des hommes est de 60,9%.
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont déclaré des heures de travail non rémunérées auprès des enfants et des personnes âgées (61,6% des femmes contre 38,6% des hommes).
- **Indice de développement de la municipalité en 2006 : - 0,98 selon le MAMROT** (à noter que l'indice moyen pour le Québec correspond à 0)

2.2- La place qu'occupent les femmes et les hommes dans les différentes organisations :

- Le nombre plus élevé d'hommes à la municipalité est dû à la forte présence de métiers manuels exercés majoritairement par des hommes. Par contre, au niveau des employés de bureau ou dans les services, on retrouve un plus grand nombre de femmes.
- Les femmes sont majoritairement présentes dans les instances décisionnelles des organismes communautaires. Mais dans les organismes visant la croissance et le développement économique et politique, on retrouve beaucoup plus d'hommes au sein des organes de prise de décisions.
- Dans l'ensemble des conseils d'administration, on retrouve plus souvent un homme à la présidence, entouré de collègues féminines.

3 - POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 – Le but :

En adoptant une politique d'égalité, la Ville de Matane s'engage à se donner les moyens de favoriser l'atteinte d'une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les hommes et les femmes de sa collectivité.

3.2 – Les objectifs poursuivis :

Selon les différents champs de compétence municipale :

La Gouvernance (Conseil municipal, comités de travail, les décisions, les communications, etc.)

- Sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation plus équilibrée
- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes
- Viser, renforcer et maintenir une communication efficace auprès des citoyenNEs
- Viser la parité sur toutes les instances de décision
- Favoriser l'apport des femmes au développement social et économique et s'assurer que les retombées sociales, économiques, régionales et locales bénéficient également aux femmes et aux hommes

La municipalité en tant qu'employeur :

- favoriser l'accès et la participation des femmes dans toutes les sphères décisionnelles et opérationnelles au sein de l'organisation
- Favoriser la conciliation famille- travail- implication sociale

Les services offerts par la municipalité :

- Tenir compte des réalités et des différences au sein de la population dans l'offre de services, de programmes et de mesures
- Assurer l'équité et l'accessibilité hommes/femmes dans l'offre de services

3.3 – Les pistes d'action

- Privilégier la cueillette de données sexuées lors de sondages et consultations et utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'interprétation des résultats obtenus et pour mesurer l'impact des décisions prises
- Sensibiliser le personnel aux principes de la rédaction épiciène (féminisation des textes) afin d'être plus inclusif dans les communications
- Travailler avec le comité Femmes et Ville et les organismes concernés par la condition féminine pour identifier des candidatures féminines aux élections municipales et sur les instances décisionnelles
- Adopter des mesures de conciliation famille-travail-implication sociale
- Prendre en compte les recommandations des organismes sensibilisés aux besoins de la population (logements sociaux, sécurité alimentaire, etc.)
- Accorder une attention particulière à la sécurité publique

3.4 - Les engagements de la municipalité

La municipalité s'engage à :

- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité homme/femme
- Allouer les ressources nécessaires pour la mise en œuvre et l'évaluation de la politique
- Collaborer avec la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent, le comité Femmes et Ville de Matane et les autres organismes du milieu sensibilisés à l'égalité
- Sensibiliser la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté

CONCLUSION

La Ville de Matane participe et continuera à promouvoir l'intégration des femmes dans le milieu municipal. De nombreux comités consultatifs sont déjà en place à la Ville de Matane. La Ville restera donc vigilante afin de protéger les acquis au niveau de l'égalité et attentive à répondre aux besoins de la population à cet effet.

Néanmoins, il reste encore beaucoup à accomplir avant de pouvoir affirmer que l'égalité de droit est devenue une égalité de fait dans toutes les sphères du développement de la collectivité.

Par conséquent, afin d'assurer le succès de la politique d'égalité, trois principes seront mis de l'avant :

- Volonté commune d'agir
- Communication efficiente
- Adhésion des partenaires et de la population à la politique d'égalité

RÉFÉRENCES :

- MCCCCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2006
- MCCCCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*
- CRÉ du Bas-Saint-Laurent, *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes*, mars 2010
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, *L'implantation d'une politique d'égalité : Guide d'accompagnement à l'intention des partenaires de l'égalité dans les diverses instances régionales*, février 2009
- *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation, Table de concertation des groupes de femmes de G.I.M.*, novembre 2011
- *Pour une gouvernance équitable, Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes /femmes*, RÉCIF 02 Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-lac-St-Jean, 2011
- Ville de Montréal, *Politique : Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, avril 2008
- Statistique Canada, *Recensement de la population de 2006*.
- PALÉE 2011-15 MRC Matane

Adoptée par le Conseil municipal de la Ville de Matane le 7 mai 2012.