

# POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA MUNICIPALITÉ DE



ADOPTÉE LE 3 JUILLET 2012

## 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                  | ➤ Participation citoyenne         |
| ➤ Diversité des points de vue | ➤ Concertation et complémentarité |

### 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 de la MRC de Témiscouata

- La 5<sup>ème</sup> Table sectorielle Femmes du CLD de Témiscouata et son plan d'action concerté.
- Le CLD de Témiscouata a adopté la Charte des valeurs pour des municipalités équitables proposée par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL.

#### 1.4 – Une volonté municipale

- Le 6 mai 2002, la Municipalité adoptait une politique familiale qui a été mise à jour le 10 janvier 2005 et le 5 mai 2008. Elle a pour mission « d'avoir en tête, en tout temps, la préoccupation de tenir compte de l'influence des décisions sur nos familles ».
- La Municipalité a adopté la Charte des valeurs pour des municipalités équitables proposée par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL le 4 juin 2007.
- Le 7 septembre 2010, Saint-Honoré-de-Témiscouata devient la première municipalité du Témiscouata à se doter d'une stratégie de développement durable. Le concept s'appuie sur 3 piliers : maintenir l'intégrité écologique, assurer l'équité sociale et viser l'efficacité économique. Une charte locale de développement durable présente des orientations que respecte l'ensemble de la municipalité et qui ont été exprimées par la population elle-même.

Par conséquent, 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 tout naturellement sa place.

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

2.1- Voici quelques éléments dressant un portrait socio-économique de la Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata tirés de la politique familiale et de la stratégie de développement durable :

- Saint-Honoré-de-Témiscouata se démarque par son image dynamique, sa population fière et accueillante, ainsi que l'enthousiasme de son administration municipale. On y retrouve une belle qualité de vie où le bénévolat et l'entraide ont leur juste place.
- Population totale en 2011 : 780 personnes. Sur un total de 330 ménages privés, il y en a 100 (30%) qui sont formés d'une seule personne.
- Les revenus des personnes de Saint-Honoré-de-Témiscouata sont légèrement inférieurs à la moyenne du Québec. De plus, le revenu des femmes de Saint-Honoré-de-Témiscouata est encore plus bas.
- On remarque que la proportion de la population ayant moins de 25 ans est plus faible qu'en 2006, en revanche celle de 55 ans et plus a augmenté. Cela démontre bien le vieillissement de la population de la Municipalité.
- La forêt, l'agriculture et les services sont les principaux secteurs d'emploi. À Saint-Honoré-de-Témiscouata, les taux d'activité et d'emploi se situent respectivement à 53,5 % et 49,6 %. (Statistiques Canada, 2007).
- Le degré de scolarisation est faible. Sur 635 personnes de 15 ans et plus, 380 (60%) n'ont aucun certificat, diplôme ou grade post-secondaire.
- **Indice de développement de la Municipalité en 2006 : -2,48 selon le MAMROT. L'indice moyen pour le Québec est égal à 0.**

2.2– La place qu'occupent les femmes et les hommes dans les différentes organisations en 2012 :

- Le conseil municipal est paritaire et la pyramide d'âge est variée.
- La moitié des organismes ont une femme comme présidente ou représentante.

## 3 - POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

### 3.1 – Le but :

En adoptant une politique d'égalité, la Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata 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 de la parité
- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes

- S'assurer que les recommandations des organismes sensibilisés aux besoins des différentes couches de la population parviennent au conseil municipal et soient prises en compte.
- S'assurer que les retombées sociales, économiques, régionales et locales du développement social et économique bénéficient également aux femmes et aux hommes

La Municipalité en tant qu'employeur :

- Favoriser l'accès et la participation autant des femmes que des hommes dans toutes les sphères décisionnelles et opérationnelles au sein de l'organisation
- Poursuivre l'application des mesures de conciliation famille- travail- implication sociale
- Assurer l'intégration du principe de l'égalité et de l'équité aux pratiques de gestion des ressources humaines de la Municipalité

Les services offerts par la Municipalité :

- Tenir compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes 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**

- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour bénéficier de données sexuées dans l'interprétation des résultats obtenus lors de sondages, consultations et pour mesurer l'impact des décisions prises
- Utiliser les principes de la rédaction épiciène afin d'être plus inclusif dans les communications
- Susciter la participation équitable des femmes comme candidates lors d'élections municipales et au sein d'instances décisionnelles
- Tendre à demeurer une communauté accueillante pour toutes et tous en recherchant une qualité de vie, en favorisant des services accessibles localement et en offrant une panoplie d'activités pour tous les âges et les goûts.
- Continuer à être pro-actif dans la recherche de solutions pour assurer la sécurité sur le territoire de la municipalité

**3.4 - Les engagements de la Municipalité**

La Municipalité s'engage à :

- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité hommes-femmes
- Nommer une personne responsable de l'application de la politique d'égalité et du suivi du plan d'action
- Reconnaître l'expertise et collaborer avec la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent et le Centre- Femmes du Témiscouata pour les questions reliées à l'égalité.
- Sensibiliser les partenaires et la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté

**CONCLUSION**

La Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata est déjà sensibilisée à la question de l'égalité. L'application de la politique familiale et de la stratégie de développement durable colore la vision et oriente les décisions qui se prennent au quotidien dans l'administration de la municipalité et la réponse apportée aux besoins de toutes les couches de la population.

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

- Volonté commune d'agir
- Communication efficace
- 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 et 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
- Politique d'égalité de la Municipalité de Sayabec, novembre 2011
- Statistique Canada, Recensement de la population de 2006
- Stratégie de développement durable de Saint-Honoré-de-Témiscouata, 2010
- Politique familiale, Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata, 2002, mise à jour en 2005 et 2008

Adoptée par le Conseil municipal de la Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata,

le 3 juillet 2012.