

Réseau
des Tables Régionales



de Groupes de Femmes
du Québec

Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités

À l'usage des Tables régionales

Juin 2013

Recherche et rédaction :

Lucie Brault, agente de développement

Réseau des Tables

Comité de travail :

Comité Pouvoir économique et politique des femmes :

- Francine Ducharme
Table de concertation du mouvement des femmes Centre du Québec
 - Manon Fortier
Comité condition féminine Baie-James
 - Johannie Marleau-Houle
Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue
 - Blanche Paradis
Coordonnatrice, Réseau des Tables
 - Lucie Brault, agente de développement
Réseau des Tables
 - Josiane Gagnon, agente de communication
Réseau des Tables
-

Mise en page :

Josiane Gagnon, agente de communication

Réseau des Tables

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

Cet outil a pu être produit grâce à la contribution financière du programme À égalité pour décider du Secrétariat à la Condition féminine du gouvernement du Québec

Table des matières

Tour d’horizon (Contexte général)	p.1
Introduction.....	p.1
Pourquoi une politique d’égalité et de parité ?.....	p.1
Pourquoi maintenant ?.....	p.2
Pourquoi un nouveau guide ?	p.2
Pourquoi prôner la formule de l’accompagnement ?	p.3
À qui s’adresse ce guide ?.....	p.3
Les guides d’implantations	p.4
Les conditions facilitantes.....	p.6
Quelques mythes à défaire.....	p.6
Quelques pistes à explorer	p.7
Un exemple de bonne pratique : l’exemple du Bas-Saint-Laurent	p.10
Historique	p.10
Réalisation	p.10
Résultats obtenus	p.12
Témoignages de multiplicatrices du Bas St-Laurent	p.12
Témoignage d’une accompagnatrice d’une autre région ayant bénéficié du support du Bas St-Laurent	p.14
Résultats de l’application d’une politique d’égalité et de parité après un an, au Bas St-Laurent.....	p.16
Fiches pour l’accompagnement	p.17
Préalables	p.17
Promotion.....	p.18
Contacts avec les MRC et les municipalités	p.19
Présentation de la démarche auprès d’une organisation	p.21
Responsabilités de la MRC ou de la municipalité avant la première rencontre de travail	p.22
Préparatifs de l’accompagnatrice en vue de la première rencontre de travail	p.23
Première rencontre de travail	p.26
Entre les deux rencontres de travail (personnes responsables de la rédaction).....	p.28
Élaboration de la politique d’égalité et de parité.....	p.29
Élaboration du plan d’action	p.32
Deuxième rencontre de travail.....	p.33
Mise en forme finale de la politique d’égalité et de parité et du plan d’action	p.34
Présentation de la politique d’égalité et de parité au conseil municipal ou au conseil de la MRC et adoption officielle.....	p.35
Résolution, communiqué de presse et diffusion de la politique d’égalité et de parité.....	p.36
Mise en place de multiplicatrices dans les différentes MRC	p.37
Bibliographie.....	p.38

Annexes : Modèles d'outils	p.39
Charte des valeurs pour des municipalités équitables	p.40
Déclaration de principe pour un développement régional basé sur la rentabilité sociale et économique.....	p.41
Exemple de canevas général	p.42
Lettre circulaire aux élués municipales	p.45
Lettre circulaire aux municipalités.....	p.46
Lettre circulaire aux MRC	p.47
Lettre de relance aux municipalités.....	p.48
Document Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et du plan d'action.....	p.49
Exemple de politiques d'égalité et de plan d'action dans une MRC	p.53
Exemples de politique d'égalité et de plan d'action dans une municipalité	p.57
Exemple de résolution pour demander l'accompagnement de la Table régionale dans la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité.....	p.60
Exemple de résolution pour l'adoption d'une politique d'égalité et de parité dans une municipalité	p.62
Exemple de résolution pour une MRC.....	p.63
Grille d'évaluation de l'application de la politique d'égalité après un an	p.64
Liste des municipalités ayant adopté une politique d'égalité au Bas St-Laurent	p.67
Articles parus dans différents médias	p.68

Contexte général

- **Introduction**

L'égalité entre les femmes et les hommes est une thématique très présente dans la société québécoise actuelle. Atteindre l'égalité et la parité sur les instances décisionnelles représente un aspect important de cet enjeu. Pour ce faire, il faut parvenir à mobiliser le milieu. Il n'existe pas de modèle unique. On peut agir sur plusieurs plans et utiliser différents moyens. Adopter une politique d'égalité et de parité dans une municipalité en est un parmi d'autres. Le Réseau des Tables a choisi de développer une approche favorisant son implantation et la présente aux Tables régionales de groupes de femmes.

- **Pourquoi une politique d'égalité et de parité ?**

Les municipalités peuvent jouer un rôle important dans la promotion de mesures ayant un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la participation plus équitable des femmes aux instances dirigeantes, l'adaptation des services et des transports en commun, l'amélioration de la sécurité, l'embauche du personnel municipal, l'utilisation d'un langage inclusif (rédaction épïcène) dans les communications ou de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'interprétation des résultats lors de différents types de consultation. L'adoption d'une politique d'égalité et de parité vient reconnaître officiellement l'engagement de la municipalité 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 communauté.

Une politique d'égalité et de parité est un outil porteur de changement qui peut comprendre quelques pages expliquant brièvement les valeurs sur lesquelles elle repose, l'état de la situation dans la municipalité ou la MRC, les objectifs poursuivis et quelques pistes d'action ciblées pour les atteindre, les engagements de la municipalité. La démarche suppose également l'établissement d'un plan d'action qui guidera le conseil municipal et facilitera le suivi à travers un échéancier et les indicateurs qui permettront de savoir que les objectifs auront été atteints.

Disons d'entrée de jeu que le présent guide ne s'attardera pas à répondre au « **pourquoi** ». Il existe déjà d'excellents documents qui traitent de la question, tant au niveau gouvernemental que dans différentes Tables régionales. Nous ferons référence à quelques-uns d'entre eux plus loin. Le dépliant produit par le Secrétariat à la Condition féminine : ***L'égalité au cœur des municipalités : politique d'égalité entre les hommes et les femmes*** résume le « pourquoi » en une seule phrase : « *Malgré tous les acquis des dernières décennies, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique* ». Comme il est mentionné dans le Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité de la Table de concertation du mouvement des femmes de La Mauricie :

Une politique d'égalité et de parité poursuit les buts suivants:

- *Viser l'atteinte de la représentation paritaire entre les femmes et les hommes au sein des instances décisionnelles et consultatives locales et régionales, dans le respect de la démocratie.*
- *Encourager la mise en place de mesures favorisant la conciliation entre études, famille, travail et engagement social.*
- *Favoriser une meilleure prise en compte des conditions de vie des femmes et la mise en place de mesures améliorant la situation socioéconomique des femmes de ..., notamment lors de l'élaboration de plans d'action. »*

- **Pourquoi maintenant ?**

Le momentum est excellent pour entreprendre concrètement la démarche. La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, a été lancée publiquement en décembre 2006. C'était la réponse aux consultations menées en 2005 sur l'avis du Conseil du statut de la femme titré : *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Cette politique trace la marche à suivre pour les dix prochaines années. Un premier plan d'action a été mis en œuvre pendant la période 2007-2011. Un second plan d'action a été produit et couvre les années 2011-2015.

Dans l'orientation 7 : *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les régions en tenant compte de leurs spécificités*, la mesure 96 s'énonce comme suit : *Sensibiliser les conférences régionales des éluEs et les municipalités à l'adoption et à la mise en œuvre d'une politique d'égalité et d'équité et les accompagner dans cette démarche.*

Le monde municipal est présentement en effervescence. On peut prévoir qu'il connaîtra de grands bouleversements et de profonds changements. La vie municipale en sortira renouvelée et les femmes doivent faire partie du processus.

- **Pourquoi un nouveau guide ?**

Se doter d'une politique d'égalité et de parité représente un moyen concret de favoriser l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans une municipalité ou une MRC. Nous avons parcouru plusieurs guides et documents déjà parus sur la question et pouvons constater, que si on y évoque de façon très pertinente le « **quoi** » et le « **pourquoi** », le concret du « **comment** » est à peine abordé. C'est ce sur quoi l'accent sera mis dans le présent guide.

- **Pourquoi prôner la formule de l'accompagnement ?**

La formule choisie pour favoriser le succès de la démarche est **l'accompagnement**, considérée ici comme une démarche de mobilisation du milieu. Car si faire une recherche pertinente de l'état de situation, d'exemples et de statistiques, produire des documents motivateurs, faire la promotion des bienfaits d'une politique d'égalité et de parité, convaincre le conseil municipal ou la Table des maires du bien-fondé d'entreprendre la démarche, s'avère essentiel, ça ne donne pas toujours une politique d'égalité et de parité et son plan d'action bien concrets à adopter.

Au BSL, toutes ces étapes avaient été faites, y compris une tournée de chacune des MRC de la région. Mais aucune municipalité n'avait pris l'initiative d'entreprendre la démarche. Elles avaient besoin que quelqu'un leur donne l'impulsion nécessaire pour se mettre en action, les guide et les soutienne.

Après une incontournable période de sensibilisation à l'égalité et à ses avantages effectuée sur le terrain, le plus grand défi à réaliser au début, c'est donc : **amener le conseil municipal à mettre concrètement sur pied un comité de travail pour étudier la question.**

La proposition d'un accompagnement peut rassurer, aplanir les obstacles freinant la mise en action et procurer la sécurité nécessaire pour poursuivre la démarche une fois celle-ci entamée.

Qu'est-ce « **qu'accompagner ?** » : C'est « *Une manière d'être qui favorise la créativité de chacun et participe avec lui au dévoilement du sens de ce qu'il vit et de ce qu'il recherche en lui permettant de remanier ou d'enrichir son système de valeurs* » (Marie-Françoise Bonicel). L'accompagnement est une démarche délicate. Entre comprendre, proposer et se substituer, la ligne est parfois mince.

- **À qui s'adresse ce guide ?**

Ce guide s'adresse à toute personne qui se voit confier le mandat d'accompagner une municipalité ou une MRC dans une démarche menant à la mise en place d'une politique d'égalité et de parité et de son plan d'action. Ce peut être par exemple, une agente de développement, une intervenante ou une contractuelle dans des dossiers reliés à **Femme et pouvoir**, l'égalité homme-femme, l'entente spécifique en condition féminine, ou autre.

Les guides d'implantation

Identifications des principaux éléments à retenir de chacun des guides produits par le Réseau des Tables régionales du Québec, la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles, celle du Saguenay-Lac-Saint-Jean et celle du mouvement des femmes de La Mauricie.

Le guide d'accompagnement ici présenté ne peut se permettre de redire ce qui a déjà été abordé dans les guides présentés. Ces derniers représentent donc une excellente préparation préalable. Leur lecture fournira les éléments essentiels qui permettront de dire ensuite : « Je fais comment maintenant ? » Et c'est là que le présent guide entre en scène.

- **Guide d'accompagnement pour l'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités - Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec**

Le document est un incontournable pour l'accompagnatrice qui veut entreprendre la démarche. En parcourant les différentes fiches présentées, elle identifiera les fondements d'une politique d'égalité et de parité, les documents légaux qui posent les assises nécessaires à leur mise en place et à l'implication des régions dans ce processus sans oublier le rôle des différents partenaires. Le document aborde ensuite les composantes d'une politique d'égalité et de parité en détaillant bien le contenu possible. Il s'attarde finalement sur les différents aspects de la mise en œuvre. Une annexe très intéressante présente l'analyse différenciée selon les sexes et ses applications dans les différentes étapes d'un projet. Le Guide du Réseau informe et permet de se « faire une tête », mais n'indique pas comment procéder concrètement sur le terrain.

- **Politique d'égalité entre les femmes et l'homme : Guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine - Table de concertation de la Gaspésie et des Îles**

Le guide d'implantation s'adresse directement aux municipalités qui songent à se doter d'une politique d'égalité. La Table régionale souligne qu'elle pourra soutenir et accompagner les municipalités qui le souhaitent. On y présente les axes d'intervention pouvant être explorés afin de favoriser une plus grande égalité. Pour chacun des axes, on apporte des objectifs et plusieurs pistes d'action permettant de les atteindre. Ici aussi, on présente l'ADS comme une clé permettant que la politique d'égalité ait des retombées positives pour les femmes et les hommes. On suggère la remise d'un Prix de reconnaissance pour souligner les efforts des municipalités qui s'engageront dans la démarche. Des définitions et des sites de référence occupent la dernière partie du Guide d'implantation. Ce Guide permet de préparer un bon plan d'action. Il complète bien la partie des composantes que décrit le guide du Réseau des Tables.

- **Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes- RÉCIF 02 Saguenay-Lac-Saint-Jean**

Le document s'intitule : **Pour une gouvernance équitable - Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes**. Le document énonce d'abord quelques définitions essentielles et explique le pourquoi d'une politique d'équité de représentation. Le guide s'adresse plus largement à différentes organisations locales ou régionales : municipal, éducation, santé, communautaire ... Il se divise en quatre étapes : **l'ouverture sur l'équité** ou la promotion, **la volonté d'agir** ou les moyens à mettre en place et les résultats attendus, **la concrétisation de la politique** ou par quels moyens atteindre la parité et finalement **l'appréciation** ou évaluation avec les conditions de succès et les indicateurs. On y présente aussi un modèle de déclaration d'engagement. Une panoplie de moyens concrets est apportée pour illustrer chacune des étapes. Ici, on sait sur quoi agir, mais il n'y a pas de marche à suivre pour guider les actions. On se demande qui va faire quoi, quand et comment ?

- **Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité - Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie.**

Inspiré du guide produit par le Saguenay-Lac-Saint-Jean, ce guide définit les principaux résultats attendus. Chacune des quatre étapes présente des pistes d'action, des moyens et des exemples dont l'ensemble dresse un portrait de tout ce qu'il est possible de faire pour produire les changements nécessaires. Mais ici encore, une personne de bonne volonté qui s'est « fait une tête » se demande probablement **comment** procéder pour produire une politique d'égalité et de parité à l'image de sa municipalité. Qui s'assoit autour de la table pour faire le lien entre ce qui est apporté et ce qu'on veut mettre en place chez-nous ? Comment prioriser parmi toutes ces excellentes suggestions ? Comment regrouper nos choix en objectifs motivateurs qui nous rejoignent ? Ça peut prendre combien de temps ?

La personne qui veut accompagner une municipalité ou une MRC dans la mise en place d'une politique d'égalité et de parité doit avoir intégré les argumentaires contenus dans ces guides avant de se présenter au conseil municipal, à la Table des maires ou lors de différentes interventions, médiatiques ou autres, qui mèneront à la constitution d'un comité de travail.

- **Limites de ces guides**

Il est évident que même si ce guide a la prétention de répondre concrètement au « **Comment amener une municipalité à se doter d'une politique d'égalité et de parité, à l'adopter officiellement et à concrétiser son plan d'action ?** », tout ne peut pas être dit à l'intérieur d'un guide. Il restera inévitablement des questions non répondues. Par exemple, où aller chercher le financement nécessaire au travail de l'accompagnatrice (salaire, déplacements, temps de recherche et de rédaction ...) ?

La méthode proposée ne peut jamais s'appliquer dans son intégrité et il demeurera toujours des zones grises à combler de manière originale. Chaque municipalité et chaque MRC est unique dans son organisation et son fonctionnement. Chaque comité de travail est composé différemment selon les intérêts et les connaissances des membres et les disponibilités du moment. Les sites web des municipalités ou MRC sont plus ou moins à jour, la documentation n'est pas toujours accessible. Il y aura toujours une grande part d'initiative, d'adaptation et de créativité de la part de l'accompagnatrice.

Les conditions facilitantes

Quelques mythes à défaire

- **La composition du conseil municipal n'influence pas la décision d'entreprendre la démarche**

On pourrait penser que ce sont les conseils municipaux à majorité féminine ou ceux qui sont dirigés par une mairesse qui sont les plus sensibilisés à la question et de ce fait, acceptent plus facilement de se lancer dans la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité. Notre expérience au Bas-Saint-Laurent prouve prouve qu'il n'en est rien. Sur 19 politiques adoptées, 13 proviennent d'une municipalité ou MRC dirigée par un homme. Il peut même arriver qu'une mairesse ou une conseillère soit d'avis que les femmes qui le veulent vraiment peuvent foncer dans l'arène politique sans l'aide de mesures particulières. Par ailleurs, si plusieurs élus s'avèrent les meilleurs alliés qui soient, d'autres sont d'avis qu'une politique d'égalité et de parité favorise les femmes au détriment des hommes.

- **La taille de la municipalité n'influence pas non plus le succès de la démarche**

La ville de Montréal a sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2008 (population : 1 886 481 personnes en 2011). La municipalité de Métabetchouan-Lac-à-la-Croix, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, a adopté la sienne le 4 mars 2013 et compte 4 100 personnes en 2011. Au Bas-Saint-Laurent, la population des municipalités ayant une politique d'égalité et de parité varie de 207 personnes (Sainte-Marguerite-Marie) à 14 500 (Matane), en passant par 3 505 (Saint-Pascal) et 1318 (Saint-Louis-du-Ha! Ha!). Il faut souligner cependant qu'il s'est avéré plus difficile de pénétrer au cœur des plus grosses villes du BSL, comme Rimouski ou Rivière-du-Loup, possiblement à cause de la complexité de l'organisation et du nombre élevé de comités en place. Il peut y avoir plus d'étapes à franchir, d'accords à obtenir ... Par contre, là où on retrouve un comité consultatif **Femmes et Ville** (voir définition plus loin) actif, la démarche peut représenter un mandat intéressant à réaliser pour les membres. Les petites municipalités ont souvent répondu plus rapidement, ont su mobiliser des éluEs, des membres de comités municipaux ou paramunicipaux pour mettre sur pied un comité de travail enthousiaste, prêt à se mettre au travail.

- **La démarche est longue, complexe, coûteuse et fait appel à des experts**

Plusieurs municipalités ont déjà produit une politique familiale ou ont entrepris la démarche MADA. Ces dernières s'échelonnent sur une période d'environ dix-huit mois avec le soutien d'une personne ressource du Carrefour Action municipale et Famille et l'engagement d'unE agentE de développement. Les municipalités étant habituellement satisfaites des résultats obtenus, elles ne voient pas la nécessité de recommencer le processus pour prendre en compte les besoins spécifiques des femmes, celles-ci faisant partie de la famille ou étant prises en compte en tant qu'aînées.

L'attrait de la démarche proposée est qu'elle nécessite peu de rencontres, qu'elle peut être adoptée en l'espace de deux ou trois mois et que l'apport demandé en est un basé sur l'intérêt, la discussion et une vision de ce qui est souhaité.

Quelques pistes à explorer

Les Tables régionales ne sont pas toutes rendues à la même place au moment de penser à favoriser l'implantation de politiques d'égalité chez elles. Elles doivent d'abord évaluer où elles en sont. Le préalable étant évidemment qu'il y ait déjà eu sur le terrain une sensibilisation à l'égalité, à la place des femmes dans le développement de la communauté. Le présent guide suppose que des activités en ce sens se soient déjà déroulées dans la région notamment par le biais de projets *À égalité pour décider*, d'entente spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes La présence ou non de différentes conditions facilitantes peut influencer la manière de se lancer dans la démarche pour connaître une réussite. Les pistes proposées ici ne sont en rien obligatoires et l'ordre dans lequel elles sont implantées dépend de nombreux facteurs conjoncturels. En voici quelques-unes qui ont bien servi le BSL et ont sans doute contribué au succès obtenu.

- **Implication des centres de femmes de la région ou autres organismes visant à habilitier les femmes à l'exercice du pouvoir**

La plupart des régions du Québec couvrent un vaste territoire que les Tables régionales ne connaissent pas nécessairement très bien. Lorsqu'elles peuvent compter sur l'expertise de certains de leurs groupes membres, le travail en est grandement facilité. Les centres de femmes travaillent entre autre à favoriser l'accès des femmes aux lieux de pouvoir et à promouvoir des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes. Ils disposent d'un réseau de contacts et développent un lien de confiance avec les piliers locaux. Ils peuvent représenter une porte d'entrée vers les municipalités disposées à entreprendre des actions concrètes pour favoriser l'égalité parce qu'elles savent qui contacter. Il peut être intéressant qu'une intervenante du centre-femmes local ou d'un organisme connexe se joigne à l'agente de développement régionale lors d'une tournée de sensibilisation des MRC.

- **Comité régional réunissant les agentes de développement locales**

Afin d'avoir des yeux et des oreilles sur l'ensemble du territoire, l'agente de développement de la Table régionale peut constituer un comité formé d'agentes de développement ou socio-politiques locales provenant de centres de femmes ou autres organismes comme le CLD. Sur le terrain, ces intervenantes sont habituellement responsables de mettre sur pied des activités favorisant l'« empowerment », une meilleure connaissance des lieux de pouvoir, des formations, des activités d'éducation populaire ... les réunir afin de leur permettre d'échanger sur leurs pratiques à l'intérieur d'un comité régional « Leadership-Femmes » leur apporte un soutien très apprécié.

- **Présence de comités de citoyenNES ou de comités consultatifs Femmes et Ville sur le territoire**

Permettre de donner une voix aux citoyennes et aux citoyens par la formation d'un comité consultatif pouvant adresser ses recommandations au conseil municipal démontre un intérêt des éluEs pour les besoins exprimés par la population. « **Les comités Femmes et Ville ont pour mandat de conseiller les**

éluEs sur l'impact que peuvent avoir leurs décisions sur les citoyennes et leur entourage. Ils ont entre autres à proposer des pistes d'action concrètes pour assurer une plus grande équité sur le conseil ainsi que dans l'offre des services de la Ville. Les femmes qui les composent ont des profils diversifiés afin d'assurer une meilleure représentativité, mais elles ont en commun une implication active au sein leur communauté ainsi qu'une volonté d'être à l'écoute des besoins qui y sont exprimés » (Catherine Berger, Matane)

Le feuillet informatif distribué à Matane décrit le comité en ces mots : « le comité « Femmes et Ville » est un lieu privilégié d'expression citoyenne : il crée un espace de partage entre femmes au sujet des enjeux locaux. La politique municipale en est une de proximité : elle a un impact direct sur notre quotidien. Le comité offre l'opportunité de s'interroger sur le développement de notre communauté, d'exposer nos idées et nos besoins et d'être entendues par les membres du conseil municipal ». Le comité Femmes et Ville peut facilement prendre comme mandat de constituer ou de faire partie du comité de travail pour la mise sur pied de la politique d'égalité et de parité. La Table de concertation des groupes de femmes du BSL a produit en mai 2006 un *Guide d'implantation d'un comité consultatif en condition féminine auprès d'une ville ou d'une MRC*. Il est disponible auprès de la Table de concertation des groupes de femmes du BSL au 418 562-7996.

- **Reconnaissance du travail et de l'expertise de la Table régionale dans des dossiers « Femmes et Pouvoir »**

Lorsque la Table régionale a organisé des colloques sur la place des femmes dans les instances décisionnelles, offert des formations, institué un Prix de reconnaissance pour des actions accomplies en ce sens, publié un Bulletin d'informations, gagné un Prix comme le *Prix Égalité*, signé une entente spécifique avec la CRÉ, le milieu lui reconnaît une expertise dans le dossier « *Femmes et pouvoir* » ou « *Égalité* » et les propositions qu'elle apporte jouissent alors d'une meilleure crédibilité.

- **Adoption d'une Charte ou d'une Déclaration d'intention**

La Charte des valeurs pour des municipalités équitables utilisée au BSL a été élaborée lors du premier Rassemblement annuel du Réseau de solidarité municipale, en avril 2007. Elle repose sur le principe fondamental de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle met de l'avant les valeurs de justice, de partage du pouvoir, de respect des différences, de solidarité, de transparence et de viabilité. Une Charte est un engagement solennel à poser des actes dans le sens des valeurs prônées. Ces pistes d'actions peuvent s'intégrer à une politique d'égalité et de parité et se détailler dans son plan d'action.

De même, dans son guide « *Pour une gouvernance équitable* », RECIF-02 présente en page 15, un exemple de déclaration d'engagement qui peut constituer un premier pas vers une politique d'égalité et de parité.

On peut aussi mentionner la *Déclaration de principe pour un développement régional basé sur la rentabilité sociale et économique* (Pour une vision féministe du développement régional, Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, février 2007) (voir modèles d'outils)

- **Adoption d'une politique d'égalité et de parité par la CRÉ régionale**

Lorsque la CRÉ régionale a déjà adopté une politique d'égalité et de parité, il est probable qu'elle incite ses partenaires à lui emboîter le pas. Ce peut être un incitatif puissant pour les municipalités concernées.

- **Actions ayant mené à une plus grande ouverture de la municipalité**

Si une municipalité a reçu un prix de reconnaissance pour ses actions en égalité, adhéré à une Charte ou une Déclaration de principes, organisé un colloque d'orientation, réaménagé son fonctionnement interne et son offre de services, mis sur pied un comité de citoyenNEs ou un comité consultatif *Femmes et Ville ...* ou toute autre action visant une plus grande implication des femmes, on peut tabler là-dessus pour démontrer que la municipalité est prête à faire un pas de plus et lui proposer de mettre en place une politique d'égalité et de parité. Il est opportun de faire ressortir que la municipalité ne part pas à zéro mais a déjà des actions à son actif. La politique d'égalité et de parité commence par reconnaître les acquis avant d'élargir son champ d'action vers une plus grande égalité. Il faut donc relever les accomplissements de la municipalité.

- **Un momentum privilégié**

L'année des élections ou celle qui suit est un bon moment pour proposer une démarche vers une plus grande égalité. Les médias diffusent largement les activités des campagnes mises sur pied au national, au régional et au local pour augmenter la présence des femmes sur les conseils municipaux. C'est un bon moment pour faire connaître les données actualisées de la présence des femmes sur les conseils municipaux dans la région et la MRC et démontrer qu'il faut faire plus pour qu'il y ait plus de femmes impliquées. Suite à la tenue des élections, un comparatif montrera sans doute une progression mais laissera place à l'amélioration pour atteindre un nombre suffisant de femmes pour changer les choses. Pourquoi alors ne pas se doter d'une politique d'égalité et de parité ?

Un exemple de bonne pratique : l'exemple du BSL

Historique

- Initié par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL, le **Réseau de solidarité municipale du Bas Saint-Laurent** a été officiellement lancé le 26 avril 2007 lors du colloque : « **Femmes engagées: valeurs partagées!** » à Rimouski en présence de 75 personnes, toutes impliquées à différents niveaux dans leur municipalité. Elles y ont élaboré ensemble la "**Charte des valeurs pour des municipalités équitables**" (voir modèles d'outils) laquelle est maintenant adoptée par près de 70 municipalités et MRC du BSL.
- En collaboration avec la Table de concertation des groupes de femmes du BSL, la conférence régionale des éluEs du Bas-Saint-Laurent (CRÉ-BSL) s'est dotée d'une politique d'égalité et de parité en mars 2010 et a encouragé ses partenaires à lui emboîter le pas.
- En avril 2010, dans le cadre du 4^e Rassemblement du Réseau de solidarité municipale du BSL, l'atelier « **Au municipal, on pousse égal** » a permis la production d'un canevas pour une politique d'égalité et de parité au municipal (voir modèles d'outils).
- À l'automne 2010, la Table de concertation des groupes de femmes du BSL a donc entrepris une vaste tournée où les huit MRC du BSL ont été rencontrées dans le but de faire la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale et régionale. La mise en place d'une politique d'égalité et de parité étant présentée comme un moyen concret d'y parvenir. Malgré un intérêt certain et la réception d'un canevas de travail élaboré pour leur faciliter la tâche, la plupart des municipalités et MRC estimaient la démarche plutôt longue, complexe et exigeante.
- Le projet *Soutien aux municipalités – politiques d'égalité* subventionné par l'entente spécifique de la CRÉ-BSL arrivait donc à point pour inciter les municipalités et les MRC prêtes à poser des gestes concrets vers une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, à se prévaloir de l'accompagnement proposé par la Table et à entreprendre la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité et de son plan d'action.

Réalisation

Voici la description de comment les choses se sont passées au Bas-Saint-Laurent après que la tournée de sensibilisation des 8 MRC ait été effectuée. Chacune des étapes sera explicitée plus loin :

- Informer les municipalités des services d'accompagnement offerts par la Table dans la rédaction d'une politique d'égalité et de parité et de son plan d'action par le biais d'articles dans le Bulletin du Réseau de solidarité du BSL (RSM), de l'envoi d'un message courriel aux 114 municipalités du BSL et de l'envoi d'une lettre personnalisée à toutes les conseillères et mairesses du BSL (voir modèles d'outils).

- Profiter de la rencontre de juin 2011 du comité régional Leadership-Femmes afin d'expliquer la démarche aux agentes socio-politiques des centres de femmes du territoire. Elles sont invitées à contacter les municipalités de leur MRC qui semblent prêtes à pousser plus loin leur quête d'égalité en leur présentant ce moyen concret d'actualiser leur besoin d'agir en ce sens.
- Rencontrer les cinq comités **Femmes et Villes** du territoire pour leur proposer la démarche comme mandat à réaliser en cours d'année dans le but de favoriser l'atteinte de l'égalité hommes-femmes dans leur communauté. Quatre d'entre eux ont formé un comité de travail.
- Profiter de la thématique de **l'égalité** discutée à l'intérieur des Consultations jeunesse du BSL 2011 pour proposer la politique d'égalité et de parité comme un outil privilégié aux éluEs présentEs.
- Contacter la soixantaine de municipalités et MRC du BSL qui ont déjà adopté la **Charte des valeurs pour des municipalités équitables** (voir modèles d'outils) et leur présenter la politique d'égalité et de parité comme un moyen simple de concrétiser davantage cet engagement qu'elles ont pris.
- Aller rencontrer les conseils municipaux qui en font la demande afin de leur expliquer la démarche et ses objectifs et leur proposer de constituer un comité de travail, lequel peut être composé de membres du conseil municipal, du directeur ou de la directrice générale, de l'agentE de développement, de membres de comités municipaux (développement, urbanisme, loisirs, politique familiale, Femmes et Ville ...), de citoyens et citoyennes intéressées.
- Prévoir deux rencontres avec chacun des comités locaux ainsi formés et effectuer une recherche préalable afin de mieux connaître les accomplissements de la municipalité et sa vision du développement par le biais des documents produits (plan de développement stratégique, politique familiale ...). Une première rencontre avec le comité de travail permet de réfléchir ensemble à partir du canevas élaboré lors du Rassemblement du RSM d'avril 2010 et d'un document intitulé : « **Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et du plan d'action** »
- Rédiger ensuite les documents (politique d'égalité et de parité et plan d'action) à partir des différents éléments recueillis.
- Lors d'une seconde rencontre, soumettre les documents au comité de travail afin de les modifier, compléter, bonifier, rendre conformes à la vision commune dégagée à la première rencontre. Le conseil municipal en prend ensuite connaissance, apporte ses propres ajustements et les adopte officiellement à une séance régulière du conseil.
- Rédiger un communiqué de presse pour publiciser l'adoption de chacune des politiques d'égalité et se rendre disponible aux médias qui veulent couvrir l'événement.

- La CRÉ-BSL a diffusé toutes les politiques adoptées et leur plan d'action sur son site internet sous l'onglet **développement social et culturel / égalité entre les femmes et les hommes / politiques d'égalité municipales.**

Résultats obtenus

- Dans la Phase 1 du projet (juin 2011 à janvier 2012), onze municipalités et MRC ont été rencontrées, onze autres ont communiqué par téléphone. Là-dessus, neuf politiques ont été produites et huit ont été adoptées (7 municipalités et 1 MRC).
- Dans la Phase 2 du projet (février 2012 à décembre 2012), quinze municipalités et MRC ont été contactées. Là-dessus, neuf politiques auront été produites et adoptées (7 municipalités et 2 MRC).
- À la fin de 2012, il y avait donc un total de 17 politiques d'égalité adoptées par des municipalités au BSL.
- En mars 2013, la Table de concertation des groupes de femmes du BSL se voit décerner le Prix Égalité dans la catégorie Pouvoir et Régions pour son projet Soutien aux municipalités – Politiques d'égalité.
- Même si le projet subventionné par la CRÉ-BSL est terminé depuis la fin décembre 2012, trois municipalités ont entrepris la démarche avec l'agente de développement de la Table de concertation ET une intervenante du centre-femmes de la MRC concernée qui prendra ultérieurement la relève pour les autres municipalités intéressées dans sa MRC. Deux politiques d'égalité viennent d'être adoptées en mai 2013 pour un grand total de 19.

Témoignages de multiplicatrices du Bas St-Laurent

- **Nancy Bérubé, coordonnatrice du centres-femmes de la Vallée de La Matapédia à Amqui et ex-agente rurale :**

J'ai participé à chacune des étapes d'élaboration de la politique. Dans un premier temps, suite à la demande d'accompagnement du maire, il m'a fallu interpeller les femmes impliquées et conseillères municipales de la municipalité pour former un comité de travail. J'ai participé activement à cette première rencontre. L'agente de développement de la Table régionale et moi avons par la suite repris les éléments consensuels pour les intégrer dans la politique, puis j'ai organisé et animé seule la seconde rencontre. Je me suis assuré que tous et toutes puissent prendre connaissance de la documentation avant les rencontres et que le travail se fasse dans la convivialité en réservant un coin tranquille pour le petit déjeuner et en animant la rencontre.

Le temps investi avec le comité de travail sur la politique d'égalité et de parité de la Ville d'Amqui m'a permis de prendre connaissance de toutes les actions, les services et les ressources humaines et matérielles disponibles pour la population. J'ai été témoin de la prise de conscience des membres du comité des possibilités et des limites rencontrées par la municipalité pour favoriser l'égalité dans toutes les sphères de son opération. Finalement, c'est un bon exercice pour prendre la mesure d'une municipalité sur la place de l'égalité au sein de son fonctionnement et je suis très heureuse d'avoir eu l'occasion de participer à cette démarche!

- **Annick Mercier, agente socio-politique, centre-femmes La Passerelle du Kamouraska à Saint-Pascal :**

Mon expérience dans l'élaboration d'une politique d'égalité et de parité a débuté au cours de mes 6 premiers mois de travail comme agente sociopolitique. Le comité Femmes et Ville de Saint-Pascal était déjà en place depuis un moment et constituer le noyau du comité de travail pour la politique d'égalité et de parité représentait un défi stimulant pour les membres du comité. Les femmes, dont les deux conseillères de Saint-Pascal, ont manifesté un grand intérêt au processus et la participation à la démarche a été excellente.

Par la suite, avec la mise en place de la politique d'égalité et de parité de la MRC de Kamouraska, le Centre-Femmes La Passerelle s'est donné le mandat de faire la promotion de l'élaboration d'une politique d'égalité et de parité dans les dix-sept municipalités du territoire.

En date d'aujourd'hui, trois municipalités en plus de la MRC ont adopté leur politique d'égalité et de parité et une quatrième le fera bientôt. J'ai participé aux rencontres des comités de travail des deux dernières municipalités en tant qu'intervenante et ce que j'aime le plus, c'est de voir que même si toutes les municipalités semblent vivre la même réalité, chacune se démarque à sa façon. Elles sont toutes différentes et les résidentEs sont tellement fièrEs de leur municipalité que ça donne une couleur propre à chacun. La proximité et la simplicité favorisent le climat de confiance et de confiance dans les rencontres, entre l'accompagnatrice et les membres de l'équipe de travail. Le petit nombre de rencontres ainsi que la courte durée de celles-ci ont pour effet de faciliter le contact entre les gens.

La poursuite de l'élaboration d'une politique d'égalité et de parité à travers chacune des municipalités demeure dans les mandats du Centre-Femmes. J'informerai les éluEs sur les avantages de mettre en place une telle politique et j'apporterai mon soutien dans l'élaboration celle-ci. Pour les municipalités dont la politique est déjà adoptée, je m'assurerai qu'il y ait mise en application de leur plan d'action en leur offrant l'accompagnement dont ils ont besoin.

Je tiens à remercier les membres de la TCGFBSL pour leur accompagnement dans la réalisation des politiques d'égalité, leur aide a été précieuse. Merci beaucoup! Je me sens prête à poursuivre le mandat.

Témoignage d'une accompagnatrice d'une autre région ayant bénéficié du support du Bas St-Laurent

- **Gisèle Dallaire, chargée de projet de l'entente spécifique en matière de condition féminine Récif 02 -Table de concertation des groupes de femmes Saguenay–Lac-Saint-Jean, 23 avril 2013**

Comment j'ai appliqué la recette du Bas-St-Laurent à ma région

J'ai rencontré Lucie Brault en 2009, alors que je voulais en apprendre davantage sur les comités consultatifs Femmes et Ville, car la région du Bas-St-Laurent démontrait beaucoup de leadership dans ce domaine. Avec Lucie, ce n'est pas compliqué. Après quelques appels, je l'accompagnai lors de la première rencontre pour la mise en place du comité Femmes et Ville de St-Pascal afin d'observer la démarche. Même procédure en ce qui concerne les politiques d'égalité dans les municipalités. Cette action se retrouvant dans le plan d'action pour l'entente en condition féminine, je cherchais des moyens pratiques d'atteindre mon objectif.

Parallèlement à cela, la municipalité de la Sayabec faisait grand bruit puisqu'elle était la première à s'être dotée d'une politique en égalité. Depuis, plus d'une douzaine de municipalités du Bas St-Laurent avaient suivi cet exemple. Encore une fois, il y avait de la Lucie derrière ça. Je sollicitai une rencontre avec elle pour connaître davantage la clé de son succès.

Je partis rejoindre Lucie le 5 novembre 2012. Le soir même, elle animait un comité de travail responsable de monter une politique d'égalité et de parité pour la municipalité de St-Bruno-de-Kamouraska et je pourrais y assister. Nous nous sommes rencontrées à Rivière-du-Loup et sommes parties dans les terres. St-Bruno : accueillante petite agglomération, où tout le monde s'entraide pour la renaissance du village. D'une main de maître, Lucie enchaîna les questions et les états de fait de ce coin de pays. Tous les membres du comité amenèrent leur input sur trois facettes de la municipalité : c'est-à-dire la municipalité en tant qu'instance, en tant qu'employeur, et tant que fournisseur de services aux citoyens. Lucie investiga également sur tous les comités siégeant dans la municipalité. Cette rencontre d'une durée de près de 3 heures jettera les bases de leur future politique.

Le lendemain, Lucie et moi, avons revisité nos notes de travail. Nous avons analysé la documentation de la municipalité telle que leur politique familiale, le journal municipal, leur vision et leurs valeurs. Tous documents et statistiques furent scrutés sous un angle féministe. Les bons coups étaient soulignés, les lacunes identifiées comme pistes de solution. À la fin de la journée, nous étions prêtes à rédiger la première version de la politique de St-Bruno. Me voilà également outillée pour rencontrer mon propre comité de travail à Métabetchouan–Lac-à-Croix.

Revenue dans ma région, j'avais hâte d'appliquer la méthode du Bas St-Laurent. Tout d'abord, en ce qui concerne le comité de travail : bien s'assurer d'une répartition équitable d'hommes et de femmes. Je lus toute la documentation sur la municipalité accessible par Internet et sortis les statistiques provenant du MAMROT et de Statistiques Canada. Ceci fait le tour de ma préparation.

Trois hommes et trois femmes composèrent le comité de travail. Des membres non gagnés d'avance. À partir du canevas pour une politique d'égalité et de parité au municipal, j'explorais tous les aspects de Métabetchouan–Lac-à-Croix. Ce fut une démarche ardue. Je me sentais bien loin de ma Lucie ! C'était beaucoup d'information à transmettre et à assimiler à la fois. Cependant, j'avais obtenu leurs points de vue sur tous les sujets à couvrir et j'avais donc le matériel requis pour écrire mon premier jet. Sans compter les politiques d'égalité et les plans d'actions adoptés au Bas-St-Laurent qui me servaient de précieuses références.

Pour la rencontre de validation, je présentais au comité de travail la première version de la politique d'égalité et de parité. Pour ce faire, j'ai décidé d'utiliser un portable et un projecteur de sorte que je puisse transcrire sur place toute modification suggérée par le comité. En cela, peu importe la suggestion, en autant qu'il y avait consensus au sein du comité, la modification était apportée immédiatement. C'est en approuvant chaque mot et chaque idée que le comité s'appropriait la politique pour qu'elle devienne sienne. Je participais à des alliances entre les membres de comité. Le plus bel exemple fut lorsque l'on intégra au plan d'action la mise sur pied d'une halte-garderie tenue par la Maison des jeunes pour permettre aux parents de participer aux consultations faites par l'Hôtel de Ville.

Quant au plan d'action, il est important de demeurer réaliste et qu'il se concentre sur une seule page. Il ne faut pas que le processus devienne trop lourd pour la municipalité, mais plutôt un atout qui s'intègre dans leur planification annuelle. La satisfaction des membres était palpable lorsque le dernier mot de la politique et du plan d'action fut vérifié.

Puisque c'était la première politique en égalité à être adoptée dans la région, le comité décida d'émettre un communiqué de presse et nous publiâmes un article dans le journal régional. Plusieurs médias ont repris la nouvelle et les membres du comité de travail furent sollicités pour des entrevues. C'était vraiment un bel accomplissement pour la municipalité et j'étais vraiment heureuse d'y avoir participé.

La mise en place d'une politique crée de nombreuses retombées pour la Table de concertation que ce soit en renforçant notre partenariat avec la municipalité, en sensibilisant à l'usage de l'analyse différenciée selon les sexes ou de la rédaction épïcène. De plus, l'égalité ne repose pas uniquement sur les épaules de la Table. Entendre à la télévision, un conseiller municipal se prononcer sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un message sociétal porteur et très réjouissant pour une petite chargée de projet de l'entente spécifique en matière de condition féminine. Merci.

La mairesse de Métabetchouan-Lac-à-la-Croix tient fièrement la Première politique en égalité entre les femmes et les hommes au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le comité de travail et Gisèle l'entourent, 4 mars 2013



Résultats de l'application d'une politique d'égalité et de parité après un an, au Bas St-Laurent

Afin de vérifier si l'adoption d'une politique d'égalité et de parité changeait quelque chose dans la culture et le fonctionnement de la municipalité, une grille d'évaluation de l'application de la politique d'égalité et de parité après un an a été bâtie pour pouvoir suivre l'évolution des changements apportés dans une municipalité ou une MRC après ce laps de temps (voir modèles d'outils). Huit municipalités ou MRC répondaient aux critères pour remplir ce premier questionnaire. Quatre d'entre elles l'ont fait. À noter que nous sommes bien conscientes qu'un an, c'est court pour intégrer des changements dans la mentalité.

Il en ressort que : le réflexe d'utiliser la rédaction épique dans les communications est plus développé, l'intégration de données sexuées dans la planification stratégique va maintenant de soi, une co-présidence homme/femme a été instituée pour le Rassemblement des 50 ans et + à St-Pascal, une halte-garderie est mise en place lors d'événements organisés par la municipalité, le volet sécurité préoccupe davantage, surtout concernant l'éclairage, les femmes sont plus sensibilisées à l'importance de se présenter aux élections municipales et plusieurs ont manifesté leurs intentions. Plusieurs personnes ont noté que la démarche a changé leur regard. La plupart ont intégré une grille d'analyse interne qui guide leurs choix dans les décisions à prendre.

Quelques commentaires apportés : « Depuis l'adoption de la politique, nous réfléchissons sur des moyens simples de susciter plus de participation de la part des femmes pour favoriser leur intégration »; « Cette initiative nous permet une belle réflexion qui se poursuit toujours »; « Ce ne sont pas des mesures qui coûtent nécessairement cher, mais elles demandent une ouverture d'esprit et une volonté collective »; « L'accompagnement et le soutien d'une ressource est essentiel au suivi d'une telle démarche » ...

Préalables

- **Lectures pertinentes**

La lecture des quatre guides d'accompagnement dont nous parlions au début du document permet de bien se situer avant d'entreprendre la démarche; de même prendre connaissance des exemples de politiques d'égalité déjà adoptées et de leur plan d'action respectif apporte des informations pertinentes. Certains sites internet regorgent d'informations générales très intéressantes et méritent d'être consultés:

- Conseil du Statut de la femme : <http://www.csf.gouv.qc.ca/>
- Secrétariat à la condition féminine : <http://www.scf.gouv.qc.ca/>
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie : <http://www.femmes-politique-et-democratie.com/>

De même, des documents très intéressants que l'on retrouve sur Internet :

- « *Outils sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes* » (Oréland)
- « *Votre ville est-elle à la mesure des femmes ?* » (Fédération québécoise des municipalités)
- « *Administrer les villes en toute équité, guide à l'intention des municipalités* » (élues de la Montérégie)
- « *Ma ville en toute confiance* » (Union des municipalités du Québec)
- « *Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales* » (Fédération canadienne des municipalités)
- « *La représentation paritaire, évidemment, un outil qui démystifie le processus vers la parité* » (Pepines : Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale)

- **Préparer un canevas général adapté à la réalité régionale (en équipe de travail, lors d'un atelier ...)**

La Table de concertation des groupes de femmes du BSL a produit un canevas pour une politique d'égalité et de parité dans les municipalités (voir modèles d'outils). Il peut servir de base ou être pris tel quel s'il correspond à la réalité régionale. On y trouve plusieurs éléments figurant dans les guides d'accompagnement des différentes Tables : des valeurs qui soutiennent la politique d'égalité et de parité, le contexte dans lequel la démarche s'inscrit : au national, au régional, au local; le portrait de la municipalité et la place des femmes dans les instances et les organisations; les objectifs poursuivis dans les trois champs d'intervention de la municipalité : gouvernance, comme employeur et les services offerts; les pistes d'action retenues; les engagements de la municipalité et la conclusion. Ce canevas peut être bâti ou adapté en équipe de travail, dans un atelier pour des femmes intéressées à faire progresser l'égalité lors d'un colloque ...

- **Adapter l' « Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action » à la réalité régionale**

Le document (voir dans modèles d'outils) a été préparé à partir des nombreux moyens, exemples et pistes d'action présentés dans les quatre Guides d'accompagnement que nous avons analysés. Il a été bonifié

suite aux rencontres des différents comités de travail du BSL avec toutes les idées proposées par les membres pour élaborer le plan d'action de leur municipalité. Les quatorze paragraphes abordent chacun un aspect différent de ce qui peut être entrepris par la municipalité pour atteindre l'égalité. Les sous-questions pertinentes au contexte sont posées au comité de travail afin de susciter la discussion et de cibler les aspects qui soulèvent l'intérêt des membres. Cet outil n'est pas exhaustif et peut être modifié, complété suite aux lectures ou expériences de l'accompagnatrice. Il demeure essentiellement un soutien à l'animation et permet de verbaliser les réalisations, les préoccupations, les enjeux, les rêves, même. Il suscite une tempête d'idées et on ne filtre pas.

Promotion

- **Approches auprès de la CRÉ**

Il est beaucoup plus facile d'approcher les municipalités si la CRÉ de la région a déjà adopté sa politique d'égalité et de parité ou s'apprête à le faire. Ainsi, elle sert d'exemple aux municipalités et peut appuyer la Table régionale de différentes manières, même sur le plan financier.

- **Lettre aux municipalités, MRC**

Des exemples de lettres sont présentés comme modèles d'outils à la fin du document, mais chaque région ayant son propre parcours en matière d'atteinte de l'égalité, la lettre sera donc originale. Elle relate les différentes étapes qui ont été accomplies dans la région par les acteurs et actrices en présence, explique en quoi consiste cette nouvelle étape et pourquoi, il serait important d'y participer. Elle annonce la proposition de la Table régionale et ce à quoi les municipalités peuvent s'attendre comme investissement humain et en temps si elles entrent dans la démarche. La lettre est l'occasion de faire ressortir tous les avantages que la municipalité et sa population peuvent retirer de l'adoption d'une politique d'égalité et de parité.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Obstacles :

- La CRÉ n'a pas encore de politique d'égalité et de parité
- La Table régionale a peu de contacts avec les municipalités et la relation de confiance n'est pas suffisamment établie pour jouir d'une bonne crédibilité.
- Le mythe que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte fait douter de la nécessité d'adopter une politique d'égalité et de parité.

Défis :

- Présenter des données sexuées pour favoriser une prise de conscience des inégalités encore vécues par les femmes.
- Sensibiliser les municipalités et MRC à l'importance de l'égalité hommes/femmes dans le développement de leur collectivité.
- Laisser entrevoir la possibilité d'un partenariat entre la municipalité et la Table régionale

Contacts avec les MRC et les municipalités

- **Implication des centres de femmes ou autres organismes locaux concernés par l'égalité**

Plusieurs centres de femmes investissent beaucoup dans le dossier *Femmes et pouvoir* et organisent des activités pour promouvoir la place des femmes en politique municipale et dans le développement de leur municipalité. Les intervenantes sont des alliées très importantes qui ont habituellement un bon réseau de contacts avec les femmes impliquées. Elles connaissent souvent des élues personnellement et peuvent les sensibiliser puis les intéresser à la question de l'égalité. Elles peuvent inviter les élues à proposer la démarche dans leur municipalité.

- **Tournée des MRC**

Une tournée des Tables des maires est un moyen intéressant pour rejoindre les maires et mairesses de chacune des MRC de la région. En demandant à s'adresser à eux lors d'une rencontre de travail ou une séance régulière (au choix de la MRC), on gagne du temps. Une pochette peut être préparée pour chaque membre. Elle contiendra par exemple : une présentation de la Table régionale et de ses principaux dossiers, la politique d'égalité et de parité de la CRÉ régionale, le dépliant produit par le Secrétariat à la condition féminine sur les politiques d'égalité, le dépliant produit par le Conseil du Statut de la femme sur la présence des femmes et des jeunes dans les instances décisionnelles de la région, le canevas d'une politique d'égalité et de parité, la lettre déjà envoyée à chaque municipalité ... et tout autre document pertinent produit par la Table régionale ou ses partenaires. Durant la présentation, qui est habituellement très courte (10 à 20 minutes : un point sur l'ordre du jour de la rencontre), reprendre les éléments de la lettre qui a été envoyée, insister sur le fait que la municipalité ne sera pas laissée à elle-même dans la démarche, que la démarche est simple, rapide et intéressante. Laisser du temps pour répondre aux interrogations des maires et mairesses et proposer d'aller rencontrer le conseil municipal pour leur expliquer la démarche plus à fond s'il le désire. Laisser les coordonnées de la personne à rejoindre pour prendre rendez-vous.

- **Sélectionner les municipalités ou MRC qui ont accompli davantage de pas vers l'égalité**

Comme il y a de nombreuses municipalités dans une région, il faut établir des critères de sélection pour savoir par où commencer en ayant le plus de chances d'atteindre une réussite.

Il est suggéré de rejoindre plus particulièrement les municipalités ou MRC ayant adopté une *Charte ou signé une Déclaration d'intention*, remporté un prix ou reçu une *reconnaissance* pour leurs actions en faveur de la place des femmes sur les instances décisionnelles, mis sur pied un *comité Femmes et Ville*, un comité de citoyenNEs ...

Plusieurs initiatives connexes ont été faites dans les régions et des municipalités se sont démarquées des autres pour leurs réalisations. Il y a fort à parier que ces municipalités ont cheminé davantage et sont prêtes à s'investir. Ce sont celles-là qui peuvent être abordées en premier. Par exemple, nous venons de lire dans le journal local *l'Avantage* que : « *La ville d'Amqui vient de terminer une étude de diagnostic*

organisationnel pour revoir son organigramme, ses processus décisionnels et de livraison de services. Il s'agit d'un important virage vers une toute nouvelle culture organisationnelle laquelle vise à mieux répondre équitablement aux attentes de la population dans une approche cordiale, sereine et respectueuse de tous ses citoyens. » Même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une politique d'égalité et de parité, ces propos démontrent que les préoccupations de la ville vont en ce sens. Ce peut être là un bon prétexte pour entrer en contact avec cette municipalité qui semble prête à entreprendre une démarche. Elle ne parle pas spécifiquement de vouloir favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes de son territoire, mais ses actions visent tout de même cet objectif. Il s'agit de le mettre en lumière.

- **Profiter d'événements propices**

Toutes les occasions sont bonnes pour promouvoir l'égalité (Semaine de la municipalité, colloque, Portes ouvertes, campagne d'actions en vue des élections municipales ...). On peut demander de faire une courte intervention ou de tenir un kiosque lors de ces événements. Mais surtout, **être présentes**, c'est l'occasion de rencontrer des éluEs, des femmes impliquées et de les inviter à entreprendre la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité, leur expliquer comment ça fonctionne et prendre rendez-vous pour une rencontre avec le conseil municipal. On peut se faire inviter lors d'un café-rencontre, une soirée de témoignages ou autre ... En gros, promouvoir le projet et ses objectifs en profitant de différentes tribunes.

- **Lettres personnalisées aux mairesses et conseillères**

Après la tenue d'un événement, lors d'une invitation ou de la distribution du Bulletin de liaison ... pourquoi ne pas glisser une lettre personnalisée aux conseillères et mairesses de la région pour leur parler de la démarche et les inviter à l'entreprendre ? Il faut faire plusieurs relances et la lettre personnalisée est un bon moyen. On peut demander de contacter la Table régionale pour recevoir davantage d'explications. Le but étant toujours le même : rencontrer le conseil municipal ou leur demander de former un comité de travail.

- **Journal ou médias sociaux**

Le Bulletin de liaison, la page facebook, le site internet, les journaux locaux sont une bonne tribune pour faire connaître notre offre d'accompagnement et les avantages à se doter d'une politique d'égalité et de parité. Il s'agit de susciter l'intérêt et de démontrer les avantages pour la municipalité et sa population.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Se faire inviter par les bonnes personnes et avoir la possibilité de proposer la démarche et d'obtenir leur accord pour l'entreprendre.
- Savoir reconnaître les occasions propices pour se présenter et obtenir une tribune.
- Bien connaître son dossier et savoir le vendre.

- La pochette que l'on distribue doit être succincte et susciter l'intérêt. Elle doit contenir les coordonnées de la personne à rejoindre : numéro de téléphone et adresse internet.

Obstacles :

- Plusieurs conseils fonctionnent sans papier et la pochette ne sera peut-être pas la bienvenue. On peut alors leur envoyer les documents par internet mais les avoir sur place lors de la présentation pour les leur rappeler.
- La Table des maires ne voit pas la pertinence de nous permettre de faire une présentation durant une de leurs rencontres.

Présentation de la démarche auprès d'une organisation

- **Première rencontre avec une personne de la municipalité**

La personne-contact est celle qui a ouvert la porte, a fait les premiers pas pour demander plus d'information. Elle peut être connue de l'accompagnatrice pour avoir participé à des activités locales ou régionales organisées par les groupes de femmes ou la Table régionale. Ce peut être unE éluE qui a reçu la lettre personnalisée, a assisté à une rencontre sur la question ayant suscité son intérêt. Ce peut-être unE agentE de développement dans une municipalité qui a lu un article dans le Journal municipal. Une fois cette personne convaincue de la pertinence d'entreprendre la démarche chez elle, elle peut prendre la responsabilité de former le comité de travail et de convoquer une première rencontre du comité ou encore demander une rencontre préalable avec le conseil municipal pour faire légitimer la démarche.

- **Suggestions pour la composition d'un comité de travail**

Peu importe si le conseil municipal est rencontré ou pas, des suggestions concrètes pour composer le comité de travail sont apportées par l'accompagnatrice. Le comité de travail étant à la base du succès de la démarche, la municipalité doit pouvoir se faire une représentation claire des personnes qui sont les plus pertinentes pour en faire partie. Il peut comporter les personnes suivantes : un ou plusieurs élues, la direction générale ou une personne employée (agentE de développement, responsable aux loisirs ...) un membre de l'Aféas ou du club de 50 ans et +, un membre du comité d'urbanisme, d'embellissement, de citoyenNEs, une personne intéressée ...).

- **Établir un mandat clair des responsabilités**

Au BSL, les documents ont été rédigés par l'accompagnatrice avec toutes les informations recueillies et approuvées lors de la première rencontre du comité de travail. La seconde rencontre de travail sert alors à valider le contenu et la formulation. Ce n'est pas nécessairement la formule qui sera retenue ailleurs. Par exemple, une multiplicatrice éventuelle peut participer à la rédaction des documents. De même, si un membre du comité manifeste le désir de rédiger ou de participer à la rédaction, cela favorise une bonne appropriation. Le conseil municipal doit être mis au courant du mode de fonctionnement préconisé et l'endosser.

- **Demander une résolution du Conseil pour légitimer la démarche et autoriser la formation d'un comité de travail**

La personne-contact qui présente elle-même la démarche au conseil peut demander une résolution qui autorise la mise en œuvre du projet. Plusieurs conseils municipaux qui ont demandé une réunion d'information préalable clôturent la rencontre avec l'accompagnatrice en adoptant une résolution pour former un comité de travail (voir modèles d'outils), manifestant ainsi leur accord à s'impliquer dans la démarche. Mais il n'est pas obligatoire d'avoir une résolution, c'est simplement plus officiel.

- **Défis et obstacles liés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Faire une promotion efficace par l'établissement d'un bon plan de communication.
- Trouver « la » bonne personne dans la municipalité ou la MRC, rester en contact et répondre clairement à toutes ses interrogations.
- Obtenir une date précise pour la rencontre avec le conseil et proche dans le temps pour « battre le fer quand il est chaud ».

Obstacles :

- Le conseil ne voit pas qui pourrait faire partie du comité.

Responsabilités de la MRC ou de la municipalité avant la première rencontre de travail

- **Sélection et formation d'un comité de travail**

Former le comité de travail est la première responsabilité du conseil municipal ou de la personne qu'il a déléguée pour le faire (une élue, l'agentE de développement, le directeur ou la directrice générale ...). Des suggestions pour sa composition ont été présentées précédemment. Le comité devrait compter au moins trois membres, le minimum pour former un « groupe », il peut aller jusqu'à une douzaine de personnes. Par expérience, le nombre idéal se situe autour de 8. Leur mandat leur est clairement expliqué : autant que possible, les membres s'engagent à participer à deux rencontres de travail, la première en étant une de réflexion et de discussion. Elle sert à établir un diagnostic du fonctionnement de la municipalité selon une analyse différenciée selon le sexe et à trouver les meilleures stratégies pour l'améliorer en fonction de la vision du développement que l'on a élaborée ensemble. La deuxième rencontre en est une de validation. Elle sert à compléter, modifier, bonifier les textes présentés. Il peut arriver que quelques personnes supplémentaires se joignent au groupe pour la seconde rencontre ou que certaines lisent les documents et apportent leurs commentaires sans faire partie du comité comme tel. La deuxième rencontre est aussi nécessaire que la première et doit être présentée comme tel.

- **Sélectionner et faire parvenir la documentation pertinente à l'accompagnatrice**

Si les documents ne sont pas accessibles par internet, la direction générale a la responsabilité de fournir à l'accompagnatrice une copie de la politique familiale, du plan de développement, des résultats d'un sondage ou d'une consultation, du pacte rural ... et de tout autre document pertinent permettant de mieux connaître la municipalité et son fonctionnement.

- **Fixer une date de rencontre**

Lorsque l'intérêt est là, il ne faut pas attendre longtemps avant de fixer une date de rencontre avec le comité de travail. Celle-ci se tiendra idéalement dans les trois prochaines semaines. Selon la disponibilité des membres, celle-ci peut se tenir de jour ou de soir. La première rencontre dure au moins deux heures, la seconde se fait habituellement en une heure. Les personnes approchées pour composer le comité doivent en être informées au préalable. Il est arrivé que le conseil municipal au complet souhaite faire partie du comité et la première rencontre constitue une séance de travail du conseil à laquelle peuvent se greffer d'autres personnes.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Trouver les bonnes personnes et en nombre suffisant
- Faire comprendre que la deuxième rencontre de travail est aussi essentielle que la première

Obstacles :

- Fixer une date de rencontre qui convient à tous les membres du comité de travail
- Trop de personnes se greffent à la seconde rencontre et chamboulent le travail accompli

Préparatifs de l'accompagnatrice en vue de la première rencontre de travail

- **Visiter le site web de la municipalité ou de la MRC**

La plupart des municipalités ou MRC disposent maintenant d'un site internet assez bien documenté. Cependant, il n'est pas nécessairement à jour. On y trouve généralement tous les documents dont on peut avoir besoin pour mieux cerner le fonctionnement et l'organisation de la municipalité.

- **Prendre connaissance des documents pertinents**

La meilleure préparation avant de rencontrer le comité de travail, c'est donc de bien prendre le temps de connaître la municipalité ou la MRC en consultant ses écrits: la Politique familiale et des aînés, les rapports de sondages ou de consultations, le plan de développement stratégique ou le plan d'urbanisme, le pacte rural, les offres d'emploi, le journal municipal, les événements mis sur pied (Fête des Voisins, Fête d'accueil des nouveaux arrivants ...), la programmation du service des loisirs, la liste des comités actifs, des commerces et services de proximité contiennent des mines de renseignements utiles.

De même le site du MAMROT dont la section sur l'indice de développement (dans Développement régional et rural) est particulièrement intéressante. On consulte aussi le site de Statistique Canada/

Recensement/Profil des communautés pour analyser la communauté concernée dans des rubriques pertinentes telles : population, pourcentage des femmes âgées de plus de 65 ans, familles monoparentales et personnes vivant seules, revenu annuel, pourcentage de personnes sous le seuil de la pauvreté, heures bénévoles consacrées aux soins aux enfants, aux personnes âgées ...

- **Analyser les documents sélectionnés**

Le plus grand mythe à briser, c'est : « **notre municipalité ou notre MRC fait déjà tout ce qu'il faut et l'égalité est atteinte chez-nous** ». Il faut donc garder cette remarque en tête et développer une argumentation appuyée d'exemples concrets à présenter aux membres du comité de travail.

La lecture des documents se fait sous l'angle de l'ADS (analyse différenciée selon les sexes), des principes de la rédaction épïcène (en gros : féminisation des textes pour être inclusif), de la préoccupation des besoins des femmes et des moyens mis en œuvre pour faciliter leur participation; ceci **afin de débusquer les manques**.

Par exemple : les documents sont rédigés uniquement au masculin, les données recueillies suite aux sondages et consultations ne sont pas sexuées, il y a un déséquilibre dans l'offre de services aux garçons et aux filles, aucune mesure de conciliation travail-famille n'est consignée par écrit, les associations sont presque toutes dirigées par des présidents ... L'analyse des données nous permet aussi de tirer des conclusions, de prévoir les conséquences possibles du fonctionnement en place et de trouver des pistes de solutions qui pourront faciliter l'établissement du plan d'action de la politique d'égalité et de parité.

L'analyse des documents permet aussi de découvrir les points forts de la municipalité, les acquis sur lesquels on pourra tabler pour démontrer la volonté d'accomplir des actions concrètes vers l'égalité. Par exemple : on offre une halte-garderie lors de la tenue d'évènements, des améliorations sont apportées pour rendre la communication plus efficace, des efforts particuliers ont été faits pour maintenir les services de proximité.

Par exemple, voici ce qu'on a pu lire dans un journal local :

« La petite municipalité de Saint-Joseph-de-Kamouraska lance un nouveau concept pour éviter de diminuer des services de la caisse populaire Desjardins ... Ce qu'il y a de particulier est que malgré ces changements, les citoyens seront mieux desservis ... Pour le maire, tous sont gagnants. « Maintenant on peut payer nos comptes, acheter des timbres et prendre des renseignements à la municipalité au même moment et à des heures plus intéressantes, dont le jeudi soir », indique-t-il. Le concept intéresse plusieurs petites localités, le maire a même présenté la structure à différentes municipalités de la MRC de Kamouraska. ».

Une telle initiative pourrait figurer avantageusement dans la section volonté municipale de la politique d'égalité et de parité.

Voici maintenant des exemples de ce qu'on peut tirer de cette analyse :

- S'il y a un fort pourcentage de familles monoparentales, surtout dirigées par une femme et que le revenu moyen des femmes est beaucoup plus bas que celui des hommes, il y a fort à parier qu'il

faudra instaurer des mesures pour faciliter l'inscription des enfants aux activités, aux camps de jour l'été et aux activités de la semaine de relâche. Il faudra maintenir davantage de services de proximité car plusieurs de ces femmes n'auront pas leur propre automobile. Elles devront disposer d'un service de transport en commun bien organisé et des heures d'ouverture adaptées. On pourra regarder la disponibilité de logements à coût modique, mettre sur pied une banque de gardienNEs avertiEs ...

- S'il y a un bon pourcentage de femmes âgées, vivant seules, les mesures de sécurité s'avèrent importantes : Programme volontaire **Vigilance de voisinage**, popote roulante, éclairage des rues et passages piétonniers, livraison de médicaments par la pharmacie, disponibilité de résidences pour personnes autonomes et semi-autonomes ... Elles auront aussi besoin d'activités inter-générationnelles pour contrer leur isolement.
- Si le conseil municipal est presque ou entièrement masculin, que les organisations ont surtout des présidents entourés de plusieurs femmes occupant des fonctions de services, il faudra mettre l'accent sur des mesures favorisant l'accessibilité des femmes aux instances décisionnelles : banque de candidates, principe de l'alternance ou de la co-présidence, mesures de conciliation travail-famille, invitations personnalisées à se présenter pour combler un poste ...

Savoir faire parler les données et dresser un portrait concret et révélateur permet de produire un plan d'action adapté à la réalité de la municipalité.

- **Photocopies pour chacunE des participantEs.**

Il peut être intéressant que chaque membre du comité de travail ait en mains sa propre copie du canevas pour monter une politique d'égalité et de parité. On peut aussi faire des photocopies de politiques d'égalité déjà adoptées dans des municipalités similaires au niveau de la population, de la situation géographique, de l'indice de développement ... (voir modèles d'outils)

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Bien connaître la municipalité, disposer d'une bonne banque d'exemples percutants
- **Savoir faire parler les données disponibles, établir des liens ...**
- Être à l'aise avec l'ADS

Obstacles :

- Manque de documentation à jour

Première rencontre de travail

- **Étape 1 : Tour de table** (présentation de chacunE : occupation, motivation, résultat escompté ...) afin de se faire une bonne représentation des personnes en présence : leurs compétences, leurs intérêts, leur motivation, à quoi ils s'attendent ...
- **Étape 2 : Présentation** du contexte actuel (national, régional ...), définition de termes (égalité, égalité, parité, ADS, rédaction épïcène ...), exemples de politiques d'égalité ... pour situer la démarche, bien clarifier les termes à utiliser, donner des exemples concrets de ce qui s'est fait. On choisit idéalement un exemple de politique produite dans un milieu similaire : ville ou village, population, indice de développement ...
- **Étape 3 : S'entendre sur la démarche** à utiliser pour présenter et valider le fonctionnement, le situer dans le temps, le modifier au besoin, définir les responsabilités de chacunE, recueillir l'assentiment de tout le monde.
- **Étape 4 : Prendre connaissance du canevas** pour l'élaboration d'une politique d'égalité et de parité
Dans le canevas présenté, tout n'a pas à être changé. Par exemple, le préambule, le but, la volonté nationale et régionale, la conclusion peuvent être identiques au canevas ou à la politique d'égalité et de parité citée en exemple.

Les parties suivantes par contre, seront adaptées à la réalité municipale : retirer ou ajouter certaines valeurs, cerner la volonté municipale qui amène à la démarche, dresser le portrait de la municipalité et retracer la présence des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles, sélectionner les objectifs au niveau de la gouvernance, en tant qu'employeur et au niveau des services offerts, déterminer les pistes d'action appropriées.

- **Étape 5 : Tempête d'idées** à partir du document : « *Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action* » ou tout autre document « diagnostic » pertinent.

C'est l'outil de diagnostic qui permet d'alimenter la discussion et de recueillir la matière qui servira à bâtir la politique et son plan d'action. Les questions ne sont pas nécessairement posées dans l'ordre mais permettent de relancer, de pointer différents aspects à analyser, d'apporter un angle différent. Cette discussion se fait à un bon rythme et sans filtrer, comme une tempête d'idées (brain-storming). À cette étape, tout est intéressant : qu'est-ce qu'on fait déjà ? Qu'est-ce qu'on ne fait pas encore ? Pourquoi on ne le fait pas ? Qu'est-ce qu'on aurait le goût d'entreprendre ou de changer ? Qu'est-ce qui va dans le sens de notre plan d'urbanisme ? Quelles sont les demandes qui ont été apportées dernièrement par les citoyenNEs ?

Tout est minutieusement pris en note, peu importe que ce soit un élément de la future politique ou un élément du plan d'action qui l'accompagnera. Peu importe que ce soit un moyen, un résultat à atteindre,

une simple réflexion ... les données seront classées ultérieurement. Ici, il faut « faire sortir le jus au maximum », on peut se permettre d'aller au bout de notre vision sans craindre d'être jugé. Plus on aura de matériel, plus ce sera facile de produire les documents. L'accompagnatrice demande aux personnes qui interviennent de clarifier leur idée, elle apporte des exemples pour faciliter la compréhension ...

- **Étape 6** : Sélection des éléments à retenir

À partir de tous les éléments nommés par les participantEs, sélectionner ceux qui semblent prioritaires au niveau des idées (objectifs, pistes d'action ...) pour la politique d'égalité et de parité comme tel et au niveau des actions à entreprendre ou changements à apporter (pour le plan d'action)

- **Étape 7** : Fixer les responsabilités du comité de travail jusqu'à la prochaine rencontre

Normalement, c'est l'agente de la table régionale qui rédige les documents. Il peut cependant être intéressant que les membres du comité de travail contribuent à une partie de la rédaction. Par exemple : dresser le portrait socio-économique de la municipalité, rédiger certains éléments de ces deux documents, comme la volonté municipale. Il suffit de s'entendre sur la question en tenant compte de l'intérêt, de la disponibilité, des compétences des membres du comité. On peut inviter les membres du comité à consulter des personnes-clés de leur milieu et à poursuivre la réflexion amorcée pour compléter les éléments ressortis et les acheminer ensuite à la personne responsable de la rédaction.

- **Étape 8** : Fixer une date pour la prochaine rencontre de travail

Fixer tout de suite la date de la prochaine rencontre assure une continuité à la démarche et la situe dans le temps. Selon la disponibilité de la personne qui aura à rédiger les textes, un maximum d'un mois est recommandé. La rencontre se termine par une courte évaluation. Notre expérience démontre que les personnes ressortent très satisfaites de cette rencontre dynamique. Elles ont l'impression d'avoir bien cerné leur municipalité, fait de nombreuses prises de conscience et d'avoir une emprise sur les changements à apporter.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Posséder des notions d'animation de groupe permettant à chacunE de s'exprimer et de ne rien perdre en cours de route. Créer la dynamique nécessaire à la tempête d'idées.

Obstacles :

- Certaines personnes ne sont pas capables d'entendre ce qui ne va pas : elles justifient sans cesse les manquements.
- Certaines personnes sont défaitistes et rejettent la majorité des suggestions apportées.

Entre les deux rencontres de travail (personnes responsables de la rédaction)

- **Sélectionner les éléments ressortis se retrouvant aussi dans les documents municipaux.**

La ou les personnes responsables de la rédaction des documents ou d'une partie de document, doivent sélectionner les éléments ressortis que l'on peut également retrouver dans les documents de la municipalité afin de prendre la même terminologie et de poursuivre dans la même direction. Ceci facilitera l'appropriation du document. Par exemple, si dans le plan de développement, on parle de : « *Maintenir et de développer des services de proximité pour permettre aux personnes sans moyen de transport de garder leur autonomie dans leur environnement* », si dans la politique familiale, on parle de : « *Établir et promouvoir des modalités de tarification et de soutien financier justes et équitables* » ou encore : « *Soutenir les employéEs et les éluEs dans l'accomplissement de certaines de leurs obligations familiales ou qui prennent leur retraite ou qui vivent des problèmes divers* » ou enfin : « *Rendre plus accessibles les loisirs familiaux et intergénérationnels en tenant compte du coût, de l'horaire et de la diversité des activités proposées.* », on peut supposer que ces énoncés ont déjà fait consensus et peuvent être intégrés dans la politique d'égalité et de parité afin de faire ressortir le caractère complémentaire des différentes politiques d'une municipalité.

Il est important de préciser que les actions retenues ne s'adressent pas toutes exclusivement aux femmes, mais en travaillant pour le bien de toute la population, on améliore les conditions de vie des femmes. Une politique d'égalité et de parité, ça concerne tout le monde.

Par exemple, s'occuper de ses bénévoles en leur payant une formation leur permettant de mieux s'investir, en défrayant leurs coûts de gardiennage pendant les activités, en organisant une soirée de reconnaissance où on leur remet un bon d'achat et un certificat est un « plus » très appréciable. On honore bien sûr des hommes et des femmes, mais il est reconnu qu'il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes bénévoles. Pour certaines d'entre elles, sans travail rémunéré ou à la retraite, ce sera le seul lieu où elles seront reconnues, augmentant ainsi leur estime de soi. Le fait que des montants d'argent soient débloqués permet aussi à des femmes moins bien nanties de pouvoir s'investir comme bénévole et en récolter tous les bienfaits.

- **Classer les éléments ressortis à la première rencontre du comité de travail selon qu'ils se situent au niveau de la politique d'égalité et de parité ou du plan d'action**

Il s'agit ici de bien déterminer ce qui est un « objectif à atteindre », ce qui est un « moyen d'y parvenir », ce qui représente un « résultat à obtenir », ce qui est « une piste d'action ».

- **Faire les regroupements nécessaires pour tenir compte de la majorité des éléments apportés**

Il s'agit de vérifier si tout ce qui a été dit, ou à peu près, se retrouve en quelque part soit dans le plan de la politique comme tel, soit dans l'ébauche du plan d'action.

- **Intégrer les nouveaux éléments communiqués par les membres du comité de travail s'ils s'avèrent pertinents**

Si certains membres du comité de travail apportent des éléments qui cadrent bien avec ce qui a été retenu, l'intégrer au plan. Ces éléments seront de toute façon validés lors de la seconde rencontre de travail.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Installer une logique dans toutes les idées qui sont ressorties de la rencontre
- Bien reconnaître les objectifs, des moyens et des actions

Obstacles :

- Manque d'esprit de synthèse

Élaboration de la politique d'égalité et de parité

La ou les personnes qui ont la responsabilité de rédiger le document partent du canevas général ou d'une politique d'égalité et de parité déjà rédigée et voient à intégrer ce qui est spécifique et à donner la couleur de la municipalité concernée:

- **Énumérer les valeurs retenues par le comité de travail**

Exemples de valeurs :

- justice sociale, concertation, démocratie, transparence, respect des différences, solidarité

- **Énumérer les éléments de la volonté municipale qui ont mené à la démarche :**

Exemples de « volonté municipale » :

- *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.*
- *Des consultations auprès de la population ont permis l'élaboration d'un plan d'action qui vise le mieux-être des lousiennes et des lousiens en créant un milieu de vie accueillant et intergénérationnel. On peut lire que la politique familiale veut offrir un soutien au développement de toutes et de tous dans tous leurs aspects.*

- **Faire le portrait de la municipalité ou de la MRC en tenant compte des documents et des éléments ressortis dans la discussion :**

Exemples de « portrait de la municipalité » :

- *Près de 20% de la population a plus de 65 ans dont presque 60% de femmes. 10% des familles sont des familles monoparentales dont 78% sont dirigées par des femmes. 21% des ménages sont constitués d'une seule personne. Sur 205 personnes ayant déclaré des heures de travail non-rémunérées liées aux soins des personnes âgées, 56% sont des femmes et 44% sont des hommes.*
- *Ce sont majoritairement de jeunes familles qui remplacent les personnes âgées qui quittent leur maison. Il y a donc davantage d'enfants à l'école. Ce sont plutôt des personnes retraitées qui s'établissent au Mont-Comi. On observe un manque de logements locatifs ce qui peut représenter un frein à l'établissement de personnes à plus faible revenu.*

Exemples pour la section La place qu'occupent les femmes et les hommes dans les différentes organisations :

- *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.*

- **Formuler les objectifs retenus dans les trois champs d'intervention**

Exemples d'objectifs pour la gouvernance :

- Viser une communication efficace auprès des citoyenNEs pour augmenter la participation citoyenne
- Viser la parité sur toutes les instances de décision

Exemples d'objectifs **en tant qu'employeur** :

- Assurer l'intégration du principe de l'égalité et de l'équité aux pratiques de gestion des ressources humaines de la municipalité
- Favoriser la conciliation famille- travail- implication sociale en établissant des mesures claires et écrites

Exemples d'objectifs pour **les services offerts à la population** :

- Tenir compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes dans l'offre de services, de programmes et de mesures
- Favoriser, appuyer et encadrer les demandes issues des citoyennes et des citoyens

- **Décrire les pistes d'action sélectionnées :**

Exemples de **pistes d'action** :

- Prendre en compte les recommandations des organismes sensibilisés aux besoins de la population (logements sociaux, sécurité alimentaire, etc.)
- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'interprétation des résultats obtenus lors de sondages, consultations et pour mesurer l'impact des décisions prises sur les citoyennes et les citoyens.

- **Énumérer les engagements de la municipalité ...**

Exemples **d'engagements de la municipalité** :

- Sensibiliser les partenaires et la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté et l'intégrer dans les politiques à venir (politique familiale, **plan de développement ...**).
- Collaborer avec la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent et les autres organismes du milieu sensibilisés à l'égalité

- **Rédiger le document en tenant compte de la vision dégagée par l'ensemble des membres du comité de travail et de la municipalité ou MRC**

Si ce n'est pas l'agente de la Table régionale, la ou les personnes responsables peuvent cependant compter sur son support en communiquant avec elle et en partageant leur travail

- **Faire les photocopies du document produit pour chacun des membres du comité de travail**

On peut se demander s'il est préférable que les documents soient envoyés d'avance aux membres du comité ???

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Sélectionner ce qui est vraiment prioritaire parmi tout le contenu de la discussion
- Formuler de façon à ce que les membres du comité se reconnaissent

Obstacles :

- Ne pas faire passer nos propres idées à l'avant-plan. L'accompagnatrice est une exécutante à cette étape-ci, elle doit être un reflet fidèle de ce qui a émergé des débats
- Mettre en forme des idées qui manquaient peut-être de clarté

Élaboration du plan d'action

Remarque :

De nombreuses municipalités ont inscrit : « *Favoriser une meilleure participation citoyenne* » dans leur plan d'action. Voici la définition que l'on peut en donner afin de mieux saisir la pertinence de cet objectif :

La participation citoyenne peut être définie comme :

- *L'action de prendre part aux décisions collectives au sein du gouvernement, d'une institution publique ou d'un organisme de la société civile (groupe communautaire, association de citoyens ...)*
- *Actions qui vont enrichir la société et contribuer à son développement*
- *Se sentir responsables de poser des actions*
- *Faire quelque chose de positif et d'utile pour la communauté*
- *Trouver du sens dans le fait de déborder de ses intérêts personnels pour s'investir dans la communauté et contribuer au bien-être collectif.*

D'où l'importance que les femmes autant que les hommes puissent exercer leur participation citoyenne et que cela figure dans le plan d'action d'une politique d'égalité et de parité.

- **La ou les personnes qui ont la responsabilité de rédiger le plan d'action voient à : retenir environ trois objectifs avec deux ou trois moyens pour chacun et un ou deux résultats escomptés pour chacun des moyens utilisés.**

On peut consulter le modèle de plan d'action qui a été inséré dans la dernière partie du document.

Exemples d'objectifs :

1. Optimiser une communication efficace et inclusive
2. Favoriser la participation et le maintien en poste des femmes au sein des instances décisionnelles et dans le développement local
3. Favoriser la conciliation famille-travail-implication sociale
4. Prendre des mesures pour rejoindre, connaître et répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes
5. Prendre des mesures pour assurer une plus grande sécurité et augmenter le sentiment de sécurité des personnes plus vulnérables

Exemples de moyens :

- Utiliser les principes de la rédaction épïcène pour une communication inclusive (obj. 1)
- Établir un système de mentorat pour une meilleure intégration (obj. 2)
- Mettre en place une halte-garderie lors d'événements municipaux et communautaires (obj. 3)
- Utiliser l'ADS dans les sondages, consultations, documents et projets (obj. 4)
- Mise en place du programme Vigilance pour les personnes vivant seules (obj. 5)

- **Rédiger le document en tenant compte de la vision dégagée par l'ensemble des membres du comité de travail et de la municipalité ou MRC**

Si ce n'est pas l'agente de la Table régionale, la ou les personnes responsables peuvent cependant compter sur son support en communiquant avec elle et en partageant leur travail.

- **Faire les photocopies du document produit pour chacun des membres du comité de travail**

La question de l'envoi préalable se pose encore. Nous avons choisi de ne pas le faire. Découvrir le texte ensemble crée une dynamique intéressante. Mais, c'est à la discrétion de l'accompagnatrice ou selon la demande du comité de travail.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Doser le plan d'action pour qu'il soit à la fois stimulant et réaliste
- Choisir quelques actions qui ont déjà commencé à être implantées pour faire ressortir les acquis, donner un élan et montrer que ce n'est pas entièrement nouveau comme préoccupation

Obstacles :

- Actions trop éloignées des préoccupations actuelles
- Trop d'objectifs : créant un doute sur la possibilité de les réaliser

Deuxième rencontre de travail

- **Rappel de confirmation de la tenue de la rencontre**

Quelques jours avant la tenue de la rencontre, contacter la personne responsable du comité de travail pour s'assurer que tout le monde sera présent et la salle disponible

- **Présenter les deux documents produits aux membres du comité**

Distribuer les photocopies de la politique et du plan d'action à chacun des membres du comité

- **Analyser des deux documents élément par élément**

Faire une lecture détaillée de chacun des documents et demander d'arrêter la lecture à la moindre interrogation

- **Valider les deux documents**

Recueillir les commentaires de toutes et de tous, discuter de chacune des corrections à apporter, obtenir l'assentiment de chacun des membres du comité à propos des deux documents corrigés.

Il est très important que chaque personne s'exprime sur les suggestions de corrections apportées et donne son approbation. Le contenu doit correspondre aux attentes de tout le monde. On prend le temps de nommer ses appréhensions, de mentionner qu'une idée vue comme importante n'a pas été intégrée au texte, de diminuer la teneur d'un résultat parce que perçu trop exigeant ...

- **Nommer une personne responsable pour faire les corrections et produire le document final**

Ce peut être l'accompagnatrice ou un membre du comité de travail qui désire les effectuer. Notre expérience confirme qu'il n'y a pas énormément de modifications à apporter : des choix de mots, des précisions, un objectif ou un moyen à retrancher ou à ajouter ...

- **Choisir une date pour la présentation de la politique d'égalité et de parité au conseil**

Quand les documents ont été approuvés par l'ensemble du comité, il faut planifier les différents éléments de la présentation au conseil : lors d'une rencontre de travail ou d'une rencontre publique, envoi préalable aux autres membres du conseil ou pas ... L'accompagnatrice quitte lorsqu'une date a été formellement retenue.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Rendre la période d'analyse des documents productive et constructive sans créer de tensions au sein du comité

Obstacles :

- UnE membre du comité se sent lésé suite à des modifications
- Le plan d'actions apparaît trop exigeant ou pas assez stimulant
- Des employéEs ou membres du conseil se sentent attaqués par quelque chose qui ne se fait pas ou qu'on veut changer dans la municipalité

Mise en forme finale de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action

- **Correction de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action**

Les documents sont rédigés selon les commentaires recueillis et acceptés par l'ensemble du comité de travail par la personne responsable de le faire.

- **Envoi des documents à la directrice générale ou directeur général de la municipalité ou de la MRC**

Les documents sont envoyés par internet et il est demandé de les faire parvenir à chacun des membres du conseil pour la prochaine séance de travail ou la prochaine séance du conseil selon la formule retenue. On peut aussi se faire confirmer la date de la présentation et la date de l'adoption.

C'est l'occasion de donner les explications nécessaires à propos de la résolution s'il y a lieu et de demander d'en faire parvenir une copie officielle à la Table régionale pour ses dossiers.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Que la politique soit bien adoptée officiellement lors de la séance prévue

Obstacles :

- L'adoption de la politique d'égalité et de parité est remise à une réunion ultérieure et mise en oubli

Présentation de la politique d'égalité et de parité au conseil municipal ou au conseil de la MRC et adoption officielle

- **Présentation de la politique d'égalité et de parité et de son plan d'action**

La présentation peut se faire par le biais de la personne responsable du dossier ou de la directrice générale ou directeur général. La présentation et l'adoption se font la plupart du temps en deux étapes. La politique est d'abord déposée au conseil pour que les éluEs en prennent connaissance. S'il n'y a aucune objection majeure, la politique est adoptée à la séance du conseil suivante. L'agente de la Table régionale ou un membre du comité de travail peuvent aussi aller présenter les documents sur invitation lors d'un conseil (surtout pour les MRC)

Il est arrivé que le conseil municipal demande à l'accompagnatrice de se rendre à la séance et de présenter la politique. Nous préconisons cependant que ce soit une conseillère membre du comité de travail qui s'acquitte de cette tâche. Par contre, dans le cas d'une MRC, la seconde rencontre de travail peut se dérouler juste avant la tenue de la séance de la Table des maires et la politique est adoptée le soir même et présentée par l'accompagnatrice. Si c'est le cas, nommer et remercier chacun des membres du comité de travail pour son implication.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Trouver la bonne personne pour présenter la politique au conseil : connaissant bien le dossier, capable de répondre clairement aux éventuelles questions

Résolution

Demander une copie de la résolution à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Avoir en mains chacune des résolutions pour les politiques adoptées

Communiqué de presse

- **Vérifier auprès de la municipalité ou MRC si la politique a bien été adoptée comme prévu**

Demander s'il y a eu des modifications aux textes présentés.

- **Envoyer un communiqué de presse aux médias et donner des entrevues aux radios et autres<**

Faire ressortir quelques éléments des pistes d'action et objectifs poursuivis dans le plan d'action; mentionner ce que la municipalité ou la MRC a déjà accompli en ce sens ... nommer les membres du comité et la personne responsable du dossier et tout autre fait d'intérêt. Les médias apprécient que l'on cite des propos des personnes intéressées comme le maire ou la mairesse, une conseillère ... Un entretien téléphonique permet de recueillir ces propos et de les inclure dans le communiqué.

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Faire connaître l'adoption d'une nouvelle politique d'égalité et de parité dans la région et la MRC et l'accompagnement effectué par la table régionale
- Obtenir des entrevues radio et des articles de journaux
- Donner le goût au conseil municipal lui-même de donner des entrevues médiatiques

Obstacles :

- Les médias ne reconnaissent pas l'importance de ce succès et le mentionnent très peu

Diffusion de la politique d'égalité et de parité

- **Faire connaître la politique et son plan d'action**

Demander à la municipalité ou à la MRC de publier la politique et le plan d'action sur son site internet, dans son journal municipal ... d'en imprimer des copies accessibles au bureau municipal, de la présenter à la population lors d'événements spéciaux (semaine des municipalités ...). De même, voir à ce que la politique soit diffusée sur des sites pertinents : celui de la CRÉ, de la MRC ... Il est intéressant de produire

un article dans le Journal de la Table, de profiter des événements régionaux pour parler des politiques adoptées ...

- **Défis et obstacles reliés à cette étape de la démarche**

Défis :

- Faire en sorte que la politique soit connue du public et citée dans les médias parmi les accomplissements de la municipalité
- Faire en sorte qu'elle soit facilement accessible

Obstacles :

- Que la politique soit tablettée et ne soit jamais citée

Mise en place de multiplicatrices dans les différentes MRC

L'agente de développement de la Table régionale ne peut réalistement accompagner toutes les municipalités de sa région. Lorsqu'elle a acquis une expertise transférable, il peut être temps de penser à se doter de multiplicatrices dans chacune des MRC du territoire desservi. Une intervenante de centre de femmes responsable d'un projet **À égalité pour décider** ou tout autre projet connexe, une intervenante de CLD ou toute autre personne apte à assumer le rôle de multiplicatrice peut constituer une bonne relève. Une bonne façon de se préparer à prendre le relais est d'accompagner l'agente de développement dans un ou deux comités de travail. Elle pourra ensuite assurer la deuxième rencontre du comité de travail pour finalement prendre en charge l'ensemble de la démarche dans une municipalité.

Bibliographie

(à venir)

Annexes : Modèles d'outils

1. Charte des valeurs pour des municipalités équitables (réalisée le 22 avril 2010)
2. Déclaration de principe
3. Exemple de canevas général
4. Lettre circulaire aux élues municipales
5. Lettre circulaire aux municipalités
6. Lettre circulaire aux MRC
7. Lettre de relance aux municipalités
8. Document *Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action*
9. Exemple de politiques d'égalité et de plan d'action dans une MRC
10. Exemples de politique d'égalité et de parité et de plan d'action dans une municipalité
11. Exemple de résolution pour demander l'accompagnement de la Table régionale dans la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité
12. Exemple de résolution pour l'adoption d'une politique d'égalité et de parité dans une municipalité
13. Exemple de résolution pour une MRC
14. Grille d'évaluation de l'application de la politique d'égalité et de parité après un an
15. Liste des municipalités ayant adopté une politique d'égalité et de parité au Bas St-Laurent
16. Articles parus dans différents médias

1- Charte des valeurs pour des municipalités équitables

CHARTE DES VALEURS POUR DES MUNICIPALITÉS ÉQUITABLES

Nous croyons qu'un développement qui s'appuie sur l'éthique permet la croissance de la communauté, tout en respectant les limites des écosystèmes, sans créer d'inégalité, en donnant à chaque personne les mêmes chances d'épanouissement.

Ce développement se veut:

Égalitaire en ce sens qu'il assure un accès égal pour les femmes, les hommes et les jeunes aux services, aux ressources et aux sphères de décision;

Diversifié car il laisse place à différentes formes d'économies: sociale, publique, privée;

Inclusif parce qu'il inclut les gens qui font face à des situations particulières d'intégration sociale;

Démocratique par les mécanismes de consultation et de concertation qui permettent à toute la collectivité de s'exprimer.

Cette façon d'aborder le développement de nos municipalités s'appuie sur les valeurs suivantes:

- ✓ **La justice** (Traiter équitablement les dossiers);
- ✓ **Le partage du pouvoir** (partager les responsabilités entre les élu-e-s, entre les hommes et les femmes en favorisant la participation citoyenne);
- ✓ **Le respect des différences** (Reconnaître et s'ouvrir aux forces de chaque personne dans l'équipe pour travailler en complémentarité);
- ✓ **La solidarité** (Partager nos connaissances, nos valeurs, nos compétences dans l'intérêt commun et respecter les décisions. Adopter des mesures qui facilitent la participation et l'intégration des jeunes et des femmes et qui soutiennent la relève);
- ✓ **La transparence** (Clarifier les intentions, faire circuler l'information à tous les niveaux, adopter une saine gestion);
- ✓ **La viabilité** (se soucier des impacts sociaux et environnementaux de nos décisions).

Cette charte a été adoptée lors du Colloque *Femmes engagées: valeurs partagées!* du Réseau de solidarité municipale du Bas Saint-Laurent, le 26 avril 2007 à Rimouski

Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent

2- Déclaration de principe

Réseau
des Tables Régionales



de Groupes de Femmes
du Québec

DÉCLARATION DE PRINCIPE
POUR UN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL
BASÉ SUR LA RENTABILITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE ¹

Le développement durable est une responsabilité collective, celle de faire progresser au niveau local, régional, national et mondial, le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement, piliers interdépendants et complémentaires du développement durable (Sommet mondial pour le développement durable, 2002).

Pour s'inscrire dans le cadre de cette responsabilité collective :

NOUS RECONNAISSONS QUE	NOUS NOUS ENGAGEONS À
Le développement doit être égalitaire donc doit assurer un accès égal pour les femmes et pour les hommes aux services , aux ressources et aux sphères de décision.	Adopter une politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes ainsi que les mécanismes afférents et inclure dans le plan quinquennal de développement des objectifs précis visant l'amélioration des conditions de vie des femmes de la région.
Le développement doit être équitable donc inclure les gens qui vivent des difficultés d'intégration sociale basées sur leur sexe, leur origine ethnique, leur milieu social, leur âge, leur statut familial, leur orientation sexuelle ou leurs limitations fonctionnelles,	Inclure dans le plan quinquennal de développement des objectifs liés à l'équité pour les femmes et les hommes en situation de pauvreté et d'exclusion et des mesures facilitant l'accès à la formation qualifiante, au transport collectif, à des services de garde et à du logement abordable
Le développement doit être solidaire donc laisser place à différentes formes d'économies : sociale, coopérative, publique, et domestique.	Reconnaître et appuyer financièrement les entreprises d'économie sociales, les coopératives, les personnes qui apportent un soutien à leur famille de la même façon qu'on le fait pour l'entreprise privée et publique
Le développement doit être démocratique donc reposer sur des personnes élues au suffrage universel et à l'écoute des citoyennes et citoyens grâce à des mécanismes de concertation et de consultation où peuvent s'exprimer toutes les catégories de personnes composant la collectivité	Faciliter l'élection d'un plus grand nombre de femmes et de personnes ne provenance de divers secteurs de la société et mettre en place des mécanismes de concertation et de consultation permettant aux personnes élues de travailler en étroite collaboration avec les citoyennes et les citoyens de la région
Le développement doit être éthique donc faire preuve de transparence dans le gestion, de respect des règles de bonne gouvernance et du concept de développement durable	Adopter et appliquer des règles d'éthique et de saine gestion tenant compte de l'intérêt de la communauté régionale, du respect des personnes habitant le territoire et d'un souci de préserver l'environnement.

¹ Pour une vision féministe du développement régional, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec, février 2007

info@reseautablesfemmes.qc.ca

<http://www.reseautablesfemmes.qc.ca>

3- Exemple de canevas général

CANEVAS POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ AU MUNICIPAL

INTRODUCTION : Énoncer les fondements de la politique d'égalité et de parité (Pourquoi la municipalité veut-elle se doter d'une politique d'égalité et de parité ? Sur quelles valeurs repose la politique ?)

- **Un principe fondateur** (l'égalité h/f fondement de la vision du développement)
- **Des valeurs** :
 - Justice sociale
 - Démocratie
 - Diversité
 - Respect
 - Participation citoyenne

1- LE CONTEXTE d'intervention en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

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

1.2– Une volonté régionale

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

1.3– Une volonté municipale

- Comité femmes et ville
- Charte des valeurs pour des municipalités équitables
- Prix municipalité équitable
- Entente existante, reconnaissance du Centre-femmes comme partenaire essentiel

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

2.1– Portrait socio économique des femmes de la MRC du CSF

2.2 – La place qu'occupent les femmes et les hommes au conseil municipal, sur les comités de travail, à la direction et autres instances décisionnelles

2.3 – Données sexuées sur l'utilisation des services, sur les postes de travail

3- POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 – **Le but** : l'orientation ou l'objectif à très long terme vers quoi on souhaite se diriger (diff. des objectifs immédiats à court terme), **le phare**

Ex.: - Atteindre une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les hommes et les femmes

- Instauration d'une culture de l'égalité dans tous les champs de compétence de la municipalité et parmi la population

3.2 – Les objectifs (but que l'on souhaite atteindre par une action) Dans chacun des champs de compétence municipale

Au niveau de La Gouvernance (Conseil municipal, comité de travail, les décisions, les communications, etc.)

- Viser la parité sur toutes les instances de décisions
- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes
- Viser une communication efficace auprès des citoyenNEs
- Sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation plus équilibrée

En tant qu'employeur :

- Soutenir l'accès des femmes à toutes les fonctions de l'organisme
- Favoriser l'embauche du personnel féminin à tous les postes
- Favoriser la conciliation famille- travail

Au niveau des services offerts :

- Offrir des services qui tiennent compte des réalité et différences entre les hommes et les femmes.
- Assurer l'équité et l'accessibilité h/f dans l'offre de services
- Assurer la sécurité des femmes

3.3 – Les pistes d'action (mesures de mise en œuvre)

- Analyse différenciée selon les sexes (ADS), sondage, consultations
- Mesures d'actions positives pour l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins
- Féminisation des textes
- Travailler avec le Comité femme pour identifier des candidatures féminines
- Services de garde adaptés aux besoins des familles
- Adoption de mesures de conciliation famille/travail

3.4 - Les engagements de la municipalité (la mise en œuvre, l'évaluation, les ressources, le partage des responsabilités...)

La municipalité s'engage à :

- Elaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité h/f
- Allouer des ressources humaines et financières pour la mise en œuvre et l'évaluation de la politique.
- Reconnaître l'expertise du Centre des femmes
- Sensibiliser ses partenaires
- Respecter les échéanciers

4- CONCLUSION (Les conditions de succès de la politique) :

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

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
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, *L'implantation d'une politique d'égalité et de parité : Guide d'accompagnement à l'intention des partenaires de l'égalité dans les diverses instances régionales*, février 2009
- CRÉ du Bas-Saint-Laurent, *Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes*, mars 2010
- Ville de Montréal, *Politique : Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, avril 2008

4- Lettre circulaire aux élues municipales du BSL

Saint-Fabien, 23 juin 2011

Bonjour chère élue,

La Table de concertation des groupes de femmes du BSL vient de terminer une tournée des 8 MRC du BSL afin de proposer aux Tables des maires l'élaboration d'une **politique d'égalité et de parité** dans le but d'atteindre l'égalité participation de toutes et de tous à la vie démocratique et au développement de leur communauté.

Pour appuyer les conseils dans cette démarche, une pochette de documents a été remise à chaque municipalité lors de cette présentation afin de faciliter l'élaboration de votre propre politique d'égalité et de parité. Cette dernière représente un moyen concret d'appliquer la Charte des valeurs pour une municipalité équitable à laquelle votre municipalité a probablement adhéré.

Quelques maires et mairesses avaient alors manifesté le désir qu'une intervenante de la Table de concertation se déplace chez eux afin de rencontrer leur conseil municipal pour leur expliquer la démarche et répondre à leurs interrogations. **Je vous annonce donc que cette demande a été entendue et nous attendons votre appel.**

Une **politique d'égalité et de parité** permettrait de cibler quelques actions à poser chez-vous dans le but d'atteindre un objectif en lien avec une plus grande équité dans le développement de votre communauté.

Suite à cette rencontre, vous pourrez former une petite équipe intéressée à se pencher sur la question. Ce peut être une ou deux conseillères, un sous-comité (politique familiale, comité consultatif Femmes et Ville ...), quelques personnes motivées par une telle démarche.

Nous vous accompagnerons dans l'élaboration de votre politique d'égalité et de parité. Et qui sait, votre municipalité sera peut-être la prochaine gagnante du prix Municipalité équitable !

Lucie Brault

Lucie Brault, agente de développement
Table de concertation des groupes de femmes du BSL
Tél.: (418) 869-3357, lucie.brault@femmes-bsl.qc.ca

5- Lettre circulaire aux municipalités



Table de concertation
des groupes de femmes
du Bas-Saint-Laurent

Saint-Fabien, le 14 septembre 2011

Bonjour,

Comme vous le savez sans doute, la CRÉ du BSL a adopté une politique d'égalité et de parité qui vise l'égalité de participation des femmes et des hommes à la vie démocratique et au développement du BSL et souhaite que ses partenaires lui emboîtent le pas.

Les municipalités peuvent jouer un rôle important dans divers champs d'action ayant un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que la participation des femmes aux instances dirigeantes, la promotion de mesures de conciliation travail-famille ainsi que l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois à prédominance masculine.

C'est pourquoi la CRÉ soutient la Table de concertation des groupes de femmes du BSL dans l'accompagnement des municipalités intéressées par la démarche.

Cet objectif figure également dans le **Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015**. Il se lit comme suit :

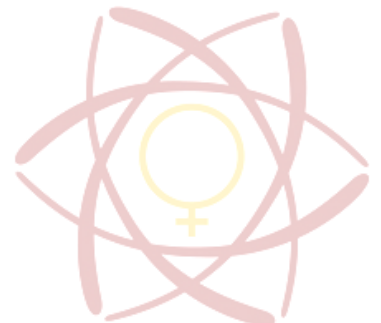
Sensibiliser les conférences régionales des éluEs et les municipalités à l'adoption et à la mise en œuvre d'une politique d'égalité et de parité et d'équité, et les accompagner dans cette démarche.

Donc, cet automne, une agente de développement de la Table de concertation des groupes de femmes du BSL est prête à aller rencontrer votre conseil municipal ou les personnes intéressées à s'impliquer pour leur expliquer la démarche, à faire partie d'un comité de travail chez-vous, à participer à la rédaction de la politique, etc. selon vos besoins spécifiques.

Pourquoi ne feriez-vous pas partie de ces municipalités innovatrices qui se donnent tous les outils nécessaires pour favoriser le développement de leur collectivité ?

J'attends de vos nouvelles.

Lucie Brault, agente de développement
Table de concertation des groupes de femmes du BSL
Tél. : **418 869-3357** Télécopieur : 418 869-2797
Courriel : lucie.brault@femmes-bsl.qc.ca



**Table de
concertation des
groupes de femmes
du Bas-Saint-
Laurent**

Casier postal 308
Matane (Québec)
G4W 3N2
Tel : 418 562-7996
Télec. : 418 562-8062
tcgfbsl@gmail.com

6-Lettre circulaire aux MRC du Bas St-Laurent



Table de concertation
des groupes de femmes
du Bas-Saint-Laurent

Saint-Fabien, le 14 septembre 2011

Bonjour,

Comme vous le savez sans doute, la CRÉ du BSL a adopté une politique d'égalité et de parité qui vise l'égale participation des femmes et des hommes à la vie démocratique et au développement du BSL et souhaite que ses partenaires lui emboîtent le pas. La MRC en est un de toute première importance.

Les municipalités peuvent jouer un rôle important dans divers champs d'action ayant un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que la participation des femmes aux instances dirigeantes, la promotion de mesures de conciliation travail-famille ainsi que l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois à prédominance masculine. Leur MRC peut être un soutien et un modèle en ce sens.

C'est pourquoi la CRÉ soutient la Table de concertation des groupes de femmes du BSL dans l'accompagnement des MRC et des municipalités intéressées par la démarche.

Cet objectif figure également dans le **Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015**. Il se lit comme suit :
Sensibiliser les conférences régionales des éluEs et les municipalités à l'adoption et à la mise en œuvre d'une politique d'égalité et de parité et d'équité, et les accompagner dans cette démarche.

Suite à la tournée des MRC l'an passé, une agente de développement de la Table de concertation des groupes de femmes du BSL est prête faire partie d'un comité de travail chez-vous, à participer à la rédaction de la politique, etc. selon vos besoins spécifiques. Pourquoi ne feriez-vous pas partie de ces MRC innovatrices qui se donnent tous les outils nécessaires pour favoriser le développement égalitaire de leur territoire ?

J'attends de vos nouvelles.

Lucie Brault, agente de développement

Table de concertation des groupes de femmes du BSL

Tél. : **418 869-3357** Télécopieur : 418 869-2797

Courriel : Lucie.brault@femmes-bsl.qc.ca



**Table de
concertation des
groupes de femmes
du Bas-Saint-
Laurent**

Casier postal 308
Matane (Québec)
G4W 3N2

Tel : 418 562-7996
Télec. : 418 562-
8062

tcgfbsl@gmail.com

7- Lettre de relance aux municipalités



UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ POUR MA MUNICIPALITÉ

Depuis novembre 2011, **dix-sept** politiques d'égalité accompagnées de leur plan d'action respectif ont vu le jour au Bas-Saint-Laurent dans le sillage de celle adoptée en mars 2010 par la Conférence régionale des éluEs du BSL.

Elles se répartissent comme suit :

- **Le Témiscouata** en compte **3** : les municipalités de Pohénégamook, Saint-Louis-du-Ha! Ha! Et Saint-Honoré-de-Témiscouata.
- **La Matapédia** en compte **3** : les municipalités de Sayabec et de Sainte-Marguerite-Marie ainsi que la MRC de La Matapédia.
- **La Mitis** en compte **3** : les municipalités de Padoue, Grand-Métis et St-Donat
- **Le Kamouraska** en compte **3** : la ville de Saint-Pascal et St-Bruno-de-Kamouraska ainsi que la MRC de Kamouraska.
- **Les Basques** en comptent **2** : la MRC des Basques et la ville de Trois-Pistoles.
- **Rimouski-Neigette** en compte **2** : Saint-Anaclet-de-Lessard et Esprit-Saint.
- **Matane** en compte **1** : la ville de Matane.
- **Aucune n'a encore été adoptée dans la MRC de Rivière-du-Loup.**

La région du Bas-Saint-Laurent fait office de pionnière en la matière et sa progression constante est saluée partout au Québec. Nous sommes d'ailleurs finalistes pour le Prix À égalité 2013 dans la catégorie Pouvoir et Région. Pourtant, même si on rencontre des municipalités en marche vers une plus grande égalité aux quatre coins du territoire bas-laurentien, c'est encore trop peu...

La Table de concertation des groupes de femmes du BSL offre ses services d'accompagnement à toute municipalité ou MRC du Bas-Saint-Laurent qui souhaite entreprendre la démarche et rejoindre celles qui ont déjà adopté une politique d'égalité et de parité et son plan d'action.

La démarche est simple : il s'agit d'abord de former un petit comité de travail intéressé à se pencher sur les questions suivantes : qu'est-ce qui se fait déjà chez-nous pour favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ? Quels objectifs souhaitons-nous atteindre à court et à moyen terme au niveau de la gouvernance, des services offerts ... ? Par quels moyens comptons-nous y parvenir en tenant compte de notre plan de développement ?

Suite à une première rencontre, l'agente de développement qui a accompagné le comité rédige les documents et lors d'une seconde rencontre, les soumet au groupe afin de les compléter, modifier, rendre conformes à la pensée commune. Le conseil municipal en prend ensuite connaissance et les adopte officiellement à une séance du conseil.

Près de **70** municipalités et MRC du BSL ont déjà adopté la ***Charte des valeurs pour des municipalités équitables***. Se doter d'une politique d'égalité et de parité représente un moyen simple de concrétiser cet engagement.

Si vous souhaitez entreprendre la démarche, communiquez dès maintenant avec :
Madame Lucie Brault, agente de développement au **418 869-3357** ou à l'adresse suivante :
lucie.brault@femmes-bsl.qc.ca

8- Outil de diagnostic pour adopter les lignes directrices de la politique d'égalité et de parité et du plan d'action

1. Actions résultant d'une sensibilisation à l'égalité :

Avez-vous adhéré à la Charte des valeurs pour des municipalités équitables ou autre déclaration d'intention, présenté votre candidature pour le Prix Municipalité équitable ou autre Prix reconnaissant les accomplissements de la municipalité en matière d'égalité et d'équité, nommé unE responsable de la condition féminine ou mis en place un comité consultatif Femmes et Ville ?

2. Intégration du principe de l'égalité et de l'équité aux pratiques de gestion des ressources humaines de la municipalité

Par exemple : comité de sélection de composition paritaire, mesures d'équité salariale, critères d'embauche sans discrimination, égalité des chances et possibilité égale de progresser à l'intérieur de l'organisation, mesures de soutien pour les femmes dans des métiers à prédominance masculine, s'assurer d'avoir des femmes aux postes de haute direction, élaborer, adopter et appliquer un code de déontologie interdisant les conduites humiliantes à l'égard des collègues, etc.

3. Mesures favorisant la parité sur les instances décisionnelles et une représentation équilibrée

Banque de candidates, processus de nomination favorisant la parité : alternance, co-présidence, reconnaissance des efforts, attention particulière à la relève, recruter autant de femmes que d'hommes pour faire partie des comités, conseils et commissions afin de remédier au déséquilibre, etc.

4. Favoriser l'accès, la participation et le maintien en poste des femmes dans toutes les sphères décisionnelles et opérationnelles au sein de l'organisation et dans le développement local

Par exemple : couvrir les frais liés à l'implication, favoriser la participation à des activités de formation, journée portes ouvertes à l'édifice municipal, tenir une banque de candidates potentielles, fréquence et heures des rencontres adaptées aux réalités des membres, profiter d'une élection partielle pour solliciter une femme (moins contraignant qu'une campagne électorale, mandat plus court ...), etc.

5. **Dispositions axées sur la réponse à des besoins de groupes spécifiques :**

Disposez-vous d'une Politique familiale, culturelle ou des nouveaux arrivantEs, d'un plan de développement stratégique, êtes-vous reconnu « Municipalité amie des aînéEs » (MADA), Faites-vous partie de « *Ville et village en santé* », du Pacte rural, avez-vous formé un comité de citoyenNes, etc.

→ faire des liens entre les différentes politiques

6. **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**

Un membre du conseil fait partie de leur conseil d'administration ou de leur comité.

7. **Communication efficace et inclusive :**

Utilisez-vous les principes de rédaction épïcène ? Affichez-vous l'information dans des endroits fréquentés par les membres de la collectivité incluant les réseaux de femmes ? (supermarchés, centres commerciaux, organismes communautaires ...) Informez-vous le public sur l'organisation et le fonctionnement du gouvernement municipal ? Etc.

8. **Mécanismes de consultation :**

Avez-vous organisé un Colloque sur les orientations de développement, une consultation publique, une étude de besoins, un sondage , etc.

9. **Mesures particulières pour connaître et répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes :**

Par exemple des données sexuées et l'analyse différenciée selon les sexes, etc.

10. **Apport des femmes au développement social et économique et retombées sociales, économiques, régionales et locales bénéficiant également aux femmes et aux hommes**

Reconnaître et célébrer autant les réalisations des femmes que des hommes de la communauté, viser un équilibre d'hommes et de femmes pour représenter la municipalité dans des événements, des instances, (donner comme exemple : Le plan nord) , etc.

11. Participation citoyenne à la vie communautaire et liens intergénérationnels

Agente de développement, personne permanente aux loisirs, banque de gardiennes, halte-garderie lors d'évènements, souligner la Journée internationale des femmes, accessibilité des services aux familles à faible revenu, lieu de rassemblement, activités familiales, etc.

12. Mesures de conciliation travail-famille-implication sociale

Camps de jour, activités semaine de relâche, congé responsabilités familiales (enfants et proches âgées), horaire flexible, structures d'accueil pour les enfants, reconnaissance du bénévolat, etc.

13. Mesures de Sécurité

Déneigement des secteurs prioritaires, éclairage des endroits stratégiques, accessibilité aux personnes handicapées et aux poussettes, limitation de vitesse, mesures pour animaux errants, mesures d'urgence en cas de catastrophes, mesures pour diminuer la violence faite aux femmes, régler l'affichage et les spectacles érotiques, etc.

14. Plan d'urbanisme

Des garderies, des aires de jeux, un parc intergénérationnel, des bancs et des toilettes, des trottoirs facilitant l'accès aux poussettes et aux fauteuils roulants, des stationnements pour personnes avec enfants, un sentier pédestre ou une piste cyclable, du transport en commun, des services de proximité, des mesures d'accès à la propriété, des logements à coût modique, donner à des rues, édifices publics ou parcs des noms de femmes qui ont joué un rôle dans l'histoire de la collectivité, etc.

9- Exemple de politique d'égalité et de parité et de plan d'action dans une MRC



POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 et de parité 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 et de parité de la CRÉ-BSL, mars 2010).

PORTRAIT: QUELQUES DONNÉES SEXUÉES POUR LA MRC

(tirées de Statistiques Canada 2007 et 2011, Kamouraska, QC et du site du MAMROT)

Préfète : 0 Mairesse : 3/17 (18%) Conseillères : 34/102 (33%)

Conseils uniquement composé d'hommes : 1/17 Conseils paritaires : 5/17 (29%)

Directrices générales : 10/17 (58,8%).

Population totale en 2011 : 21 492

70 ans et + : 15% (17% de femmes et 13% d'hommes)

Ménages formés d'une seule personne : 28,7%

Nombre de familles monoparentales 700/6 155 (12%) Dirigées par une femme : 530 (76%)

Personnes vivant seules : 2 650/20 475 (13%) dont 980 (37%) ont 65 ans et + parmi lesquels 68% sont des femmes âgées.

Taux d'activité : 59,5%

Taux d'activité des femmes : 52,7%

Taux d'activité des hommes : 66,5%

Gains médians 15 ans et + : 22 354\$

Gains médians (femmes) : 17 754\$ Gains médians (hommes) : 27 781\$

T

aux de faible revenu avant impôt : 8,5%

Pour les femmes : 9,3% Pour les hommes : 7,6%

Soins bénévoles aux enfants : Femmes 56% : Hommes : 44%

Soins bénévoles aux personnes âgées : Femmes : 58% Hommes : 42%

En 2009, la MRC comptait 1 200 établissements de toute nature. Environ 75% des entreprises sont composées de 4 employéEs ou moins.

Sur 17 municipalités dans la MRC, 11 ont un indice de développement positif. Pour 6 d'entre elles, l'indice de développement est négatif. Une seule est dévitalisée.

A noter que l'indice moyen pour le Québec est égal à 0.

CONTEXTE

- Adoption en 2006 de la Politique gouvernementale ***Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*** et de son plan d'action 2011-2015
- La CRÉ-BSL a adopté sa politique d'égalité et de parité le 26 mars 2010.
- En juin 2008, la MRC adopte le plan stratégique du Kamouraska 2009-2014. Les chantiers mis en œuvre touchent l'ensemble des facettes d'un territoire en mouvement. Le Kamouraska a fait preuve d'audace et d'anticipation en 2009 en modifiant le mode de gouvernance de la MRC, pour mieux répondre aux attentes et besoins du territoire.
- La MRC a aussi élaboré sa vision territoriale du Kamouraska 2020.
- Le 26 novembre 2008, la MRC adopte la ***Charte des valeurs pour des municipalités équitables*** produite par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL.
- En juin 2010, la MRC adopte le plan de travail 2010-2011 du Pacte rural 2007-2014 de la MRC de Kamouraska. La MRC est en support à l'animation et soutien aux comités de développement des municipalités pour des projets qui suscitent une mobilisation du milieu.
- La presque totalité des 17 municipalités du territoire bénéficie d'une politique familiale municipale. De ce nombre, la plupart sont reconnues ou engagées dans la démarche « *Municipalité amie des aînéEs* » (MADA).

Répondant le plus adéquatement possible aux besoins manifestés par les municipalités (par exemple pour rationaliser la gestion de certains services municipaux, les maintenir, en augmenter la qualité ou en offrir de nouveaux) la MRC de Kamouraska se veut une *véritable coopérative de services* pour les municipalités et leurs citoyens et citoyennes.

Le Kamouraska vise à offrir des services de proximité adéquats et accessibles au quotidien confirmant ainsi les principes d'équité à l'égard de toutes les citoyennes et citoyens du territoire et de la complémentarité urbaine et rurale.

Par conséquent, une politique d'égalité et de parité 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.

BUT ET OBJECTIFS

Le but : en adoptant une politique d'égalité et de parité, la MRC de Kamouraska s'engage à se donner les moyens de favoriser l'égalité (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes de son territoire.

Les objectifs poursuivis: la ***MRC de Kamouraska*** vise à intégrer sa politique d'égalité et de parité à sa philosophie, à sa structure, à la gestion de ses ressources humaines, à ses politiques, aux activités qu'elle gère et à celles qu'elle subventionne.

A- Tendre vers une représentation équitable des femmes et des hommes au sein des structures décisionnelles et consultatives de la *MRC de Kamouraska*.

❖ Au niveau de la gouvernance :

- favoriser la parité hommes/femmes sur les différents comités de travail ;
- de par son leadership régional, sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation plus équilibrée sur leurs instances et à instaurer des mesures pour assurer la relève ;
- encourager 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.

❖ Au niveau du personnel :

- favoriser l'équité dans l'embauche du personnel œuvrant pour la MRC de Kamouraska. Entre autre, en s'assurant de l'application du principe d'équité salariale, en féminisant les communications (rédaction épïcène), en privilégiant un comité de sélection paritaire et en tenant compte des besoins des parents dans l'organisation du travail (conciliation travail-famille-implication sociale);
- faire les représentations nécessaires en s'assurant que les meilleures conditions soient mises en place pour favoriser la relève et le maintien en poste des éluEs afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes.

❖ Au niveau des services offerts :

- maintenir une communication efficace auprès des municipalités favorisant la consultation, la concertation et la mobilisation dans les réponses apportées aux situations identifiées et aux besoins exprimés.

B- Favoriser la prise en compte des intérêts et réalités des femmes.

- 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 ;
- favoriser l'adhésion des partenaires et de la population à la politique d'égalité et de parité ;
- procéder au suivi des résultats et des actions de la politique d'égalité et de parité à une fréquence jugée raisonnable.

La MRC de Kamouraska s'engage à mettre en place toute autre mesure qu'elle jugera utile et pertinente.

Adoptée à la rencontre du conseil de la MRC, le 12 décembre 2012.

**PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ DE LA MRC DE KAMOURASKA
(2012-2015)**

Objectif poursuivi	Moyen	Résultats attendus
1. Assumer un leadership dans son milieu pour promouvoir une culture de l'égalité sur l'ensemble du territoire de la MRC	<p>A. Stimuler et canaliser l'engagement et la concertation autour des conditions et des moyens favorisant la mise en œuvre de la politique d'égalité et de parité.</p> <p>B. Intégrer la politique d'égalité et de parité dans les principaux outils et plans de développement de la MRC.</p> <p>C. Voir à initier diverses activités pour faciliter et assurer la relève municipale et poursuivre celles qui sont déjà en place.</p>	<p>A1. Quatre municipalités du Kamouraska auront adopté une politique d'égalité et de parité locale.</p> <p>A2. Les partenaires régionaux de la MRC connaîtront notre politique d'égalité et de parité et manifesteront de l'ouverture à entamer des démarches similaires.</p> <p>B1. Utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour mesurer l'impact des décisions prises et les résultats obtenus lors de consultations, sondages ...</p> <p>C1. Augmentation du nombre de candidates et de jeunes candidats aux élections municipales de 2013.</p>
2. Accentuer la lutte contre la pauvreté sous toutes ses formes	<p>A. Continuer de supporter les initiatives portant sur la mise en place de différents modèles d'habitations.</p>	<p>A1. Les personnes à faibles revenus, les personnes handicapées et les personnes âgées auront davantage accès à des logements de qualité à des prix abordables.</p>
3. Développer et améliorer le mieux être et la qualité de vie de toute la population	<p>A. Maintenir des services de sécurité adéquats et efficaces pour assurer un climat de vie sécurisant et serein.</p> <p>B. Favoriser l'accessibilité aux services collectifs et aux infrastructures publiques en santé, éducation et loisirs en facilitant la mobilité de la population sur le territoire.</p>	<p>A1. Chacune des municipalités peut faire face efficacement aux situations d'urgence (régionalement ou localement selon les capacités de chacune).</p> <p>B1. L'offre d'un transport collectif souple et abordable adapté aux réalités de la population sera accessible dans les 17 municipalités du territoire.</p>

10- Exemple de politique d'égalité et de parité et de plan d'action dans une municipalité

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ 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 et de parité 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 et de parité de la CRÉBSL, mars 2010).

Cette démarche favorise le développement des valeurs suivantes :

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

1- LE CONTEXTE dans lequel s'inscrit la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité :

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 et de parité 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 et de parité 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 ET DE PARITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 – Le but :

En adoptant une politique d'égalité et de parité, 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 et de parité, 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 et de parité

RÉFÉRENCES :

- 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 et de parité 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 et de parité : Guide d'accompagnement à l'intention des partenaires de l'égalité dans les diverses instances régionales*, février 2009
- Politique d'égalité et de parité 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.

PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ DE LA VILLE DE MATANE (2012-2014)

Objectif	Moyen	Résultats attendus
1. Favoriser la participation et le maintien en poste des femmes au sein des instances décisionnelles et dans le développement local	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir les éluEs et les membres des comités qui ont à assumer des responsabilités familiales et des personnes à charge - Se doter de mesures de conciliation famille-travail-implication sociale - Tenir à jour une banque de candidates 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien ou augmentation du nombre d'éluEs et de jeunes éluEs lors des élections municipales de 2013. - Des mesures de conciliation famille-travail-implication sociale auront été identifiées et mises en application - Sensibilisation des instances décisionnelles à l'importance d'une meilleure représentativité et à l'application de différents moyens pour l'atteindre
2. Optimiser une communication efficace et inclusive en tenant compte des différences	<ul style="list-style-type: none"> - Varier les moyens de communication pour rejoindre plus de personnes - Tenir des soirées rencontres pour échanger avec le conseiller ou la conseillère du district - Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les sondages, consultations, documents et projets - Offrir une formation en rédaction épïcène (féminisation des textes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Une plus grande participation de la population aux activités organisées - Des données sexuées seront disponibles dans les portraits, les analyses de situation et les prises de décisions - Une ou deux personnes auront suivi la formation et seront sensibilisées aux principes de la rédaction épïcène
3. Favoriser la participation citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> - Amener les jeunes à s'intéresser aux activités offertes - Accueillir les nouveaux arrivantEs et les immigrantEs 	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de jeunes actifs dans la communauté aura augmenté - Plus grand sentiment d'appartenance à la communauté
4. Réduire les contraintes dans l'offre de services et encourager l'utilisation des ressources collectives	Ajuster la tarification, l'horaire, la proximité des services et la sécurité des installations aux besoins de la population	Accès juste et équitable aux services pour toutes les personnes et toutes les familles
5. Améliorer la sécurité publique	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer l'éclairage dans des endroits stratégiques identifiés (quartiers résidentiels et lieux publics fréquentés) - Installer une minuterie sonore pour traverser certaines rues identifiées comme prioritaires 	La circulation sera plus sécuritaire et le sentiment de sécurité renforcé
6. Améliorer la diversité et augmenter l'offre de logements sociaux, familiaux et à vocation intergénérationnelle	Faciliter l'adaptation, la rénovation et la construction de logements sociaux, familiaux et à vocation intergénérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution des listes d'attente et meilleure offre de logements convenables pour de meilleures conditions de vie. - Collaboration entre la Ville, les organismes et partenaires du secteur de l'habitation

11- Exemple de résolution pour demander l'accompagnement de la Table régionale dans la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité



PROVINCE DE QUÉBEC
MUNICIPALITÉ DE SAINT-HONORÉ-DE-TÉMISCOUATA
MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE TÉMISCOUATA

EXTRAIT CONFORME d'une résolution adoptée à la séance ordinaire du conseil municipal,
tenue le lundi 2 avril 2012 à 20 heures, à la salle du conseil située au 99, rue Principale.

Sont présents :

Le maire Marin Lebel

Les conseillers et conseillères :

Siège no 1	Julie Martin	Siège no 4	Laurette L. Landry
Siège no 2	Carole Desbiens	Siège no 5	Vacant
Siège no 3	Richard Dubé	Siège no 6	Reno Malenfant

Les membres du conseil forment quorum sous la présidence de monsieur le Maire.

RÉSOLUTION NUMÉRO

12-04084 Politique d'égalité entre les femmes et les hommes au municipal

Sur la proposition de Carole Desbiens, appuyée par Reno Malenfant, il est résolu unanimement que la Municipalité de Saint-Honoré-de-Témiscouata entreprenne une démarche pour adopter une politique d'égalité entre femmes et hommes au municipal.

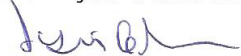
Il est également résolu qu'un comité soit formé des personnes suivantes : Marin Lebel, Laurette L. Landry, Carole Desbiens, Julie Martin, Lucie April, Reno Malenfant et Richard Dubé. *mi colas Dubé*

Il est également résolu que l'aide de la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent.

(Sous réserve de l'approbation du procès-verbal)

ADOPTÉ À SAINT-HONORÉ-DE-TÉMISCOUATA, LE 2^E JOUR DU MOIS D'AVRIL 2012.

Copie certifiée conforme,
CE 4^{ième} jour d'avril 2012



Josée Chouinard
Directrice générale adjointe

Marin Lebel, maire
(signé)

C.C. Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent

12- Exemple de résolution pour l'adoption d'une politique d'égalité et de parité dans une municipalité



RÉSOLUTION 2012-157

À une séance du conseil municipal de la paroisse de Saint-Donat, tenue le 5 novembre 2012 et à laquelle sont présents les conseillers suivants :

Nancy Belleau, Catherine Aubut, Raynald Demers, Daniel Bérubé

formant quorum sous la présidence du maire, Michel Côté.

Gil Bérubé, directeur-général et secrétaire-trésorier est aussi présent.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Attendu que l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental et constitue une valeur essentielle de la démocratie;

Attendu que 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;

Attendu que c'est dans cette optique que l'adoption d'une politique d'égalité et de parité vise à établir les balises concrètes qui permettront de préserver les acquis et de progresser encore davantage vers l'égalité;

Attendu que c'est une façon de reconnaître qu'il faut aider le changement à se produire et de témoigner de notre volonté d'y parvenir.

Pour ces motifs, il est

Proposé par Catherine Aubut, appuyé par Nancy Belleau

Et résolu à l'unanimité que le conseil de la Municipalité de Saint-Donat adopte une politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes ainsi que le plan d'action qui l'accompagne. Ces documents font partie intégrante de la présente résolution, comme s'ils y étaient reproduits au long.

ADOPTÉ

Copie certifiée conforme, ce 6e jour novembre deux mille douze.

ORIGINAL SIGNÉ

Gil Bérubé

Dir.gén./Sec.-très.

13- Exemple de résolution d'une MRC



MRC de La Matapédia

À la séance ordinaire du Conseil de la MRC de La Matapédia tenue le 15 août 2012 et à laquelle sont présents :

Mme Sophie Champagne (Saint-Tharcisius)
Mme Marjolaine Dubé D'Astous (Saint-Damase)
Mme Marlène Landry (Sainte-Marguerite-Marie)
Mme Danielle Marcoux (Sayabec)

M. Jean-Paul Bélanger (Saint-Cléophas)
M. Michel Chevarie (Lac-au-Saumon)
M. Mario Côté (Causapscal)
M. Réginald Duguay (Saint-Zénon-du-Lac-Humqui)
M. Alain Gauthier (Sainte-Irène)
M. Georges Guénard (Saint-Vianney)
M. Steve Lamontagne (Saint-Léon-le-Grand)

M. Martin Landry (Albertville)
M. Donald Malenfant (Val-Brillant)
M. Gaston Martin (Sainte-Florence)
M. Paul Lepage (Saint-Moïse)
M. Nelson Pilote (Saint-Alexandre-des-Lacs)
M. Gaëtan Ruest (Amqui)
M. Gilbert Sénéchal (Saint-Noël)

tous formant quorum sous la présidence de la préfète, Madame Chantale Lavoie,

ainsi que (comme 2e représentant) :


M. Jocelyn Caron (Sayabec)
Mme Paule Lévesque (Amqui)
M. Denis Viel (Causapscal)

M. Mario Lavoie, secrétaire-trésorier et M. Joël Tremblay, secrétaire adjoint sont aussi présents.

Résolution CM 2012-166 concernant la politique d'égalité homme/femme de la MRC de La Matapédia

Sur une proposition de Mme Danielle Marcoux, appuyée par M. Mario Côté, il est résolu d'adopter la politique d'égalité homme/femme de la MRC ainsi que le plan d'action qui l'accompagne, tels que présentés.

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
CE 16 AOÛT 2012.


Joël Tremblay, secrétaire adjoint

N.B. Sous réserve de l'approbation du procès-verbal lors d'une séance subséquente.

14- Grille d'évaluation de l'application de la politique d'égalité et de parité après un an

Questionnaire d'évaluation

Application de la Politique d'égalité et de parité de la municipalité ou de la MRC

Avec l'accompagnement d'une agente de développement de la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent, votre municipalité ou MRC a adopté, entre novembre 2011 et décembre 2012, une politique d'égalité et de parité et son plan d'action. Nous aimerions connaître à présent l'engagement de votre municipalité ou MRC concernant son application et les résultats atteints.

1- Au niveau de la politique d'égalité et de parité

- Nommer une personne responsable du suivi de la politique d'égalité et de parité
- Faire la promotion de la politique d'égalité et de parité auprès des membres du conseil
- Auprès des membres de différents comités municipaux et para-municipaux
- Auprès des employéEs de la municipalité ou de la MRC
- Auprès de la population en général : journal municipal
- Auprès de la population en général : site internet
- Auprès de la population en général : lors d'un événement public
- Apporter des changements au niveau du fonctionnement pour répondre à un objectif poursuivi

Autre :

Commentaires :

2- Au niveau du plan d'action

- Diffuser le plan d'action : dans le journal municipal
- Diffuser le plan d'action : sur le site internet de la municipalité ou de la MRC
- Diffuser le plan d'action : lors d'un événement public
- Retour sur le plan d'action lors d'une séance de travail
- Retour sur le plan d'action lors d'une réunion publique du conseil
- Retour sur le plan d'action lors d'une rencontre de comité
- Intégration d'un élément du plan d'action de la politique d'égalité et de parité dans un autre plan d'action de la municipalité
- Changement apporté dans le plan d'action

- Reconnaître l'atteinte d'un résultat
- Reconnaître la progression significative vers un résultat escompté
- Ajustement du budget municipal pour mettre en œuvre un élément du plan d'action

Autre :

Commentaires :

3- Résultats obtenus

Nommer un ou des résultats concrets obtenus depuis l'adoption de la politique d'égalité et de parité et de son plan d'action

Commentaires :

4- Changements observés

Quels changements avez-vous observés dans votre fonctionnement, chez les membres du conseil ou dans la population en général depuis l'adoption de la politique d'égalité et de parité et de son plan d'action ?

Commentaires :

5- Autres actions

Parlez-nous de tout autre moyen, action ou mesure qui vous ont permis de promouvoir ou améliorer l'équité ou l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de votre municipalité ou MRC.

Commentaires :

6- Explications possibles

Si vous considérez qu'il y a eu peu ou pas de changements depuis l'adoption d'une politique d'égalité et de parité et de son plan d'action, nommez les raisons qui peuvent expliquer cette absence de résultats.

Commentaires :

7- Progression du plan d'action

Croyez-vous que votre plan d'action sera accompli à son échéance ?

Commentaires :

Trouvez-vous qu'il vous en coûte plus cher pour mettre en place les mesures identifiées pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes :

Commentaires :

Y aura-t-il des changements dans votre prochain budget pour mieux répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes ?

Commentaires :

8- Recommandations

Recommanderiez-vous la mise en œuvre d'une politique d'égalité et de parité auprès d'une autre municipalité ou MRC. Pourquoi ?

Commentaires :

9- Autres commentaires

Commentaires :

15- Liste des municipalités ayant adopté une politique d'égalité et de parité au BSL

1. **Sayabec** : officiellement adoptée le 7 novembre 2011
2. **MRC des Basques** : officiellement adoptée le 23 novembre 2011
3. **Pohénégamook** : officiellement adoptée le 6 février 2012
4. **Sainte-Marguerite-Marie** : officiellement adoptée le 6 février 2012
5. **Saint-Anaclet-de-Lessard** : officiellement adoptée le 6 février 2012
6. **Trois-Pistoles (ville centre, MRC Les Basques)** : adoptée le 13 février 2012
7. **Saint-Louis-du- Ha! Ha!** : officiellement adoptée le 5 mars 2012
8. **Saint-Pascal** : officiellement adoptée le 12 mars 2012
9. **Matane (ville centre, MRC La Matanie)** : officiellement adoptée le 7 mai 2012
10. **Padoue** : officiellement adoptée le 5 juin 2012.
11. **Saint-Honoré-de-Témiscouata** : officiellement adoptée le 3 juillet 2012
12. **MRC de La Matapédia** : officiellement adoptée le 15 août 2012.
13. **Esprit-Saint** : officiellement adoptée le 2 novembre 2012
14. **Saint-Donat** : officiellement adoptée le 5 novembre 2012
15. **Grand-Métis** : officiellement adoptée le 6 novembre 2012
16. **Saint-Bruno-de-Kamouraska** : officiellement adoptée le 4 décembre 2012
17. **MRC de Kamouraska** : officiellement adoptée le 12 décembre 2012
18. **Saint-Denis-De-La Bouteillerie** : officiellement adoptée le 6 mai 2013
19. **Amqui (ville centre de La Matapédia)** : officiellement adoptée le 21 mai 2013

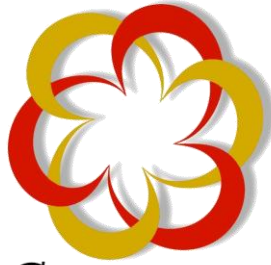
Politiques d'égalité selon les MRC

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| ➤ MRC de Kamouraska : 4 | ➤ MRC Rimouski-Neigette : 2 |
| ➤ MRC de La Matapédia : 4 | ➤ MRC des Basques : 2 |
| ➤ MRC du Témiscouata : 3 | ➤ MRC de Matane : 1 |
| ➤ MRC de La Mitis : 3 | ➤ MRC de Rivière-du-Loup : 0 |

16- Articles parus dans différents médias

A venir...

Réseau
des Tables Régionales



de Groupes de Femmes
du Québec

Le réseau, porteur
des voix régionales,
favorise la concertation
et l'échange entre
les tables de groupes
de femmes du Québec.

651, rue Bastien, Saint-Jérôme (Québec) J7Y 2X7
Téléphone 450 438-5821 • egalite@reseautablesfemmes.qc.ca
www.reseautablesfemmes.qc.ca