

# Guide d'implantation

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
EN MILIEU MUNICIPAL

# Guide d'implantation

## D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MILIEU MUNICIPAL

PAGES

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Viser l'égalité  | 1                            |
| 1 Les principes d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes             | 2-3                          |
| 1.1 Égalité et équité  |                              |
| 1.2 Les freins à l'engagement social et politique des femmes                                     |                              |
| 1.3 S'inscrire dans un mouvement plus large  |                              |
| 2 Quelques statistiques concernant la région de l'Abitibi-Témiscamingue                          | 4-5                          |
| 3 Pourquoi et comment adopter une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes | 6-7                          |
| 3.1 Le but d'une politique d'égalité et d'équité   |                              |
| 3.2 Les axes d'intervention  |                              |
| 3.3 L'analyse différenciée selon les sexes   |                              |
| 4 Les démarches à suivre   | 8-9                          |
| 4.1 Former un comité   |                              |
| 4.2 Adopter un engagement ou une déclaration de principe   |                              |
| 4.3 Déterminer des objectifs pour chacun des axes d'intervention                                 |                              |
| 4.4 Établir un plan d'action   |                              |
| Conclusion   | 10                           |
| Annexes  | 11-15                        |
| Annexe 1 L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)  |                              |
| Annexe 2 Exemples de déclaration d'engagement  |                              |
| Annexe 3 Exemples d'objectifs et de moyens selon les axes d'intervention                         |                              |
| Annexe 4 Politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la municipalité de Sayabec      |                              |
| Notes de références bibliographiques   | 16                           |
| Bibliographie  | 3 <sup>e</sup> de couverture |

Ce document est rédigé selon le **langage épicène**, c'est-à-dire qui met en évidence, de façon équitable, la présence des femmes et des hommes<sup>1</sup>. Dans ce texte, nous avons choisi d'écrire la forme féminine avec des lettres majuscules (ex.: citoyenNEs), sachant pertinemment que cette forme de féminisation du texte n'est pas reconnue par l'Office de la langue française.

## Viser l'égalité et l'équité

Dans nos sociétés occidentales, malgré l'adoption de mesures et de chartes visant l'atteinte de l'égalité de droit entre les femmes et les hommes, des inégalités persistent surtout lorsque l'on parle d'égalité de fait. Par exemple, il est de plus en plus documenté que les mesures d'austérité des gouvernements et le développement économique de type « Plan Nord » ont des effets négatifs principalement sur l'autonomie économique et la vie des femmes<sup>2</sup>. Dans un autre ordre d'idée, la parité est loin d'être atteinte dans les lieux décisionnels et consultatifs comme les conseils municipaux et les conseils d'administration.

Pourquoi les municipalités devraient-elles adopter une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes? Parce que les municipalités sont les lieux décisionnels les plus proches des gens. Il faut les encourager à adopter des mesures adaptées aux besoins de l'ensemble de leur population, notamment des femmes, mais également afin de favoriser une participation égalitaire entre les femmes et les hommes dans le développement de leur communauté.

Ce guide veut aider les municipalités et les MRC de l'Abitibi-Témiscamingue dans leur démarche d'adoption d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes. On y propose une démarche, des objectifs, des axes d'intervention, des outils d'analyse, des exemples d'actions à entreprendre, bref, toutes les informations nécessaires pour démontrer que l'adoption d'une politique d'égalité et d'équité est un geste à la fois concret et à la portée de toutes les municipalités, qu'importe leur taille et leur situation.

Ce guide est présenté par le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue. Le Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue est un organisme régional de concertation et d'action qui a pour mission de défendre et de promouvoir les droits des femmes et d'agir sur les enjeux en condition de vie des femmes dans une perspective féministe. Ensemble, les membres du Regroupement contribuent à l'avancement de dossiers sur la condition féminine depuis plus de 30 ans.

# Les principes d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes

## 1.1 ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ

« L'égalité entre les femmes et les hommes est réalisée lorsque femmes et hommes jouissent des mêmes droits et obligations, des mêmes conditions de vie, des mêmes ressources et de rémunérations équivalentes. Une politique d'égalité ne vise pas à rendre les femmes et les hommes identiques, mais à assurer l'égalité des chances. »<sup>3</sup>. Alors que l'égalité se mesure grâce à des critères objectifs comme la répartition égale des ressources par exemple, l'équité, pour sa part, réfère à des concepts de justice, à des notions subjectives, à ce qui est juste ou injuste. Habituellement, l'équité mène à l'égalité<sup>4</sup>.

L'adoption d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes démontre l'adhésion d'une municipalité à des valeurs de justice sociale, de démocratie, de diversité de points de vue, de respect des différences et de participation citoyenne.

## 1.2 LES FREINS À L'ENGAGEMENT SOCIAL ET POLITIQUE DES FEMMES

Les femmes et les hommes vivent des différences économiques, sociales, culturelles et domestiques. Ces différences peuvent prendre diverses formes :

- = Le manque de souplesse dans les milieux de travail rendant la conciliation famille-travail-implication plus difficile;
- = Des écarts de revenus;
- = La charge liée aux tâches domestiques, à l'éducation des enfants ou la prise en charge de parents vieillissants;
- = Les préjugés et les stéréotypes liés à l'exercice du pouvoir.

Ces différences constituent trop souvent un frein à l'engagement politique, social et économique des femmes. Une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes peut contribuer à réduire l'impact de ces différences et favoriser la présence des femmes sur la place publique. Une telle politique vise à se pourvoir d'instances décisionnelles à l'image de sa société. Elle favorise donc la démocratie, augmente l'intérêt des femmes pour l'implication dans le développement de leur communauté et offre la possibilité pour tous, citoyennes et citoyens, sans égard à leur situation économique et sociale, de participer aux orientations et aux décisions prises dans leurs lieux de gouvernance.

## 1.3 S'INSCRIRE DANS UN MOUVEMENT PLUS LARGE

Jusqu'à aujourd'hui, de nombreuses municipalités québécoises de toutes tailles ont adopté des politiques qui visent l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes. Plusieurs organismes de concertation régionale ont fait de même. Ce mouvement est issu d'une volonté politique réelle qui prend son essor, notamment, avec la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Cette politique a été lancée en 2006 et proposait, entre autres, de « *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.* »<sup>5</sup>.

Ce mouvement dépasse le Québec puisque l'on retrouve dans la *Déclaration mondiale sur les femmes dans le développement local* de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA – International Union of Local Authorities) des engagements afin que les municipalités intègrent « *... la question de l'égalité entre les sexes à toutes les politiques, programmes et activités de prestation de services (...) en développant des méthodes pour en contrôler et en évaluer l'implantation* »<sup>6</sup>.

# Quelques statistiques concernant la région de l'Abitibi-Témiscamingue<sup>7</sup>

## STATISTIQUES ÉCONOMIQUES ET FAMILIALES\*

|   | FEMMES    |      | HOMMES    |      | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---|-----------|------|-----------|------|---------------------------|
| Nombre d'habitants (2013)   | 72 628    | 49 % | 75 303    | 51 % | 147 931                   |
| Revenus moyens (2012)   | 29 164 \$ |      | 53 291 \$ |      | 41 365 \$                 |
| Nombre de travailleurs et travailleuses à temps partiel (2013)                | 11 200    | 73 % | 4 100     | 27 % | 15 300                    |
| Nombre de chefs de familles monoparentales selon les sexes (2011)             | 4 285     | 71 % | 1 730     | 29 % | 6 010                     |
| Parent monoparental occupant un emploi (2011)                                 | 2 750     | 72 % | 1 090     | 28 % | 3 835                     |
| Nombre de personnes ayant réclamé un crédit d'impôt pour proche aidant (2012) | 302       | 50 % | 297       | 50 % | 599                       |

## TRAVAIL DOMESTIQUE (2006)\*\*

|   | FEMMES |      | HOMMES |      | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|---|--------|------|--------|------|---------------------------|
| Nombre de personnes ne consacrant aucune heure au travail domestique                            | 3 630  | 34 % | 6 935  | 66 % | 10 565                    |
| Nombre de personnes consacrant 5 heures et plus par semaine au travail domestique non rémunéré  | 54 375 | 52 % | 50 995 | 48 % | 105 370                   |
| Nombre de personnes consacrant 15 heures et plus par semaine au travail domestique non rémunéré | 26 340 | 66 % | 13 625 | 34 % | 39 965                    |

\* Ces données sont telles qu'elles sur le site Internet de L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

\*\* Les données de 2006 sont toujours considérées comme représentatives, d'autant plus qu'elles correspondent aux données du dernier recensement obligatoire – L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

## PROCHES AIDANTS (2006)

|  | FEMMES |      | HOMMES |      | ENSEMBLE DE LA POPULATION |
|--|--------|------|--------|------|---------------------------|
|  | Nombre | %    | Nombre | %    |                           |
| Nombre de personnes ne consacrant aucune heure au soin de personnes âgées                            | 44 485 | 48 % | 48 435 | 52 % | 92 920                    |
| Nombre de personnes consacrant 5 heures et plus par semaine au soin de personnes âgées non rémunéré  | 13 510 | 59 % | 9 510  | 41 % | 23 020                    |
| Nombre de personnes consacrant 10 heures et plus par semaine au soin de personnes âgées non rémunéré | 1 775  | 63 % | 1 035  | 37 % | 2 810                     |

## NIVEAU DE SCOLARITÉ (2011)

|                           | SANS DIPLOME | SECONDAIRE 5 | CERTIFICAT OU DIPLOME D'APPRENTI<br>OU D'UNE ÉCOLE DE MÉTIERS | COLLÉGIAL | UNIVERSITAIRE |
|---------------------------|--------------|--------------|---|-----------|---------------|
|                           | Femmes       | 29 %         | 21 %  | 15 %      | 17 %          |
| Hommes                    | 32 %         | 17 %         | 27 %  | 13 %      | 11 %          |
| Ensemble de la population | 30 %         | 19 %         | 21 %  | 15 %      | 15 %          |

## IMPLICATION MUNICIPALE ET LIEUX DE POUVOIR POUR L'ENSEMBLE DE LA RÉGION (2013)<sup>8</sup>

|  | FEMMES |      | HOMMES |       |
|--|--------|------|--------|-------|
|  | Nombre | %    | Nombre | %     |
| Élus, Élues  | 162    | 36 % | 289    | 64 %  |
| Maires et mairesses  | 11     | 17 % | 53     | 83 %  |
| Conseillers et conseillères  | 151    | 39 % | 236    | 61 %  |
| Préfets  | 0      | 0 %  | 4      | 100 % |
| Postes de direction et membres de comités de travail dans l'appareil municipal <sup>9</sup>                                | 111    | 41 % | 157    | 59 %  |
| Postes de direction et membres de comités de travail dans l'appareil municipal pour les 5 plus grandes villes de la région | 14     | 30 % | 32     | 70 %  |
| Postes de direction et membres de comités de travail dans l'appareil municipal pour les petites municipalités de la région | 97     | 44 % | 125    | 56 %  |
| Autres CA d'organismes parapublics*  | 137    | 45 % | 170    | 55 %  |
| Autres CA**  | 47     | 49 % | 49     | 51 %  |
| Cadres de la fonction publique   | 31     | 37 % | 52     | 63 %  |

\* CRÉAT, CLD, ARSSS, CSSS, Commissions scolaires, Cégep, Université

\*\* Tourisme A-T, Conseil de la culture, Loisirs et sport A-T, Table des aînés, Forum jeunesse, Conseil de l'environnement, Fédération des Caisses populaires

# Pourquoi et comment adopter une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes

## 3.1 LE BUT D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ

Tout d'abord, une politique d'égalité et d'équité doit viser l'atteinte d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Une municipalité qui s'engage dans ce processus doit travailler à ce que ses éluEs, ses employéEs et ses citoyenNEs aient les mêmes droits, les mêmes responsabilités et les mêmes possibilités, qu'importe leur sexe. Voici quelques buts recherchés par une telle politique :

- = instaurer une culture d'égalité et d'équité dans ses champs de compétence et agir comme modèle auprès des autres organisations de sa communauté;
- = favoriser la participation active des femmes dans le développement de leur communauté;
- = changer les mentalités;
- = prendre en compte les conditions de vie des femmes et mettre en place des mesures améliorant leur situation socioéconomique;
- = atteindre la parité entre les femmes et les hommes dans les lieux décisionnels, consultatifs locaux et régionaux.

## 3.2 LES AXES D'INTERVENTION

Dans le cadre d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes, une municipalité peut intervenir sur trois axes :

- = **la gouvernance** : lorsque l'on parle de gouvernance, on parle de postes d'éluEs, mairie, conseil municipal, préfet, mais également des comités de travail et des postes de direction des instances municipales. Certains objectifs d'une politique d'égalité et d'équité peuvent être liés à la gouvernance. Par exemple, la recherche de la parité entre les femmes et les hommes parmi les éluEs et les représentantEs de comités peut être visée par une telle politique. Ainsi, dans un plan d'action, il pourrait être inscrit que la municipalité mènera une campagne afin d'inciter les femmes à se présenter comme candidates lors des prochaines élections.
- = **la gestion interne** : les municipalités représentent des employeurs importants pour plusieurs TémiscabitiensNEs et offrent généralement de bonnes conditions de travail. À ce titre, elles doivent agir comme exemple afin que les organisations locales aient une idée de ce vers quoi elles doivent tendre comme employeurs. Une politique sur l'égalité et l'équité pourrait, par exemple, viser l'intégration de notions d'équité en emploi au sein de l'administration municipale et ainsi rendre la composition de son personnel représentatif de la population active de sa communauté. Également, afin de rendre compte des besoins de son personnel, une municipalité pourrait adopter des mesures de soutien à la conciliation famille-travail-implication en lui offrant des horaires variables.
- = **prestataire de service** : les femmes et les hommes n'ont pas tous les mêmes besoins. Les services d'une municipalité visent à améliorer la qualité de vie de sa communauté. En adoptant une politique d'égalité et d'équité, une municipalité devra se questionner sur l'offre de ses services. Est-elle mieux adaptée aux besoins et intérêts des hommes? Tient-elle compte de ceux, plus spécifiques, des femmes? Les lois, règlements, politiques et programmes des municipalités créent-ils des inégalités? La politique d'égalité et d'équité devient un outil, un filtre qui permet d'analyser objectivement les conséquences des actions de la municipalité.

## 3.3 L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

« L'ADS (analyse différenciée selon les sexes) a pour but de prévenir ou de réduire les inégalités entre les sexes en prenant en compte les réalités spécifiques des femmes et celles des hommes lors de la mise en place d'une mesure, d'un projet, d'une politique, d'un service. »<sup>10</sup>

L'analyse différenciée selon les sexes est une approche préventive puisqu'elle cherche à prévoir l'impact d'une mesure, d'un service, d'une politique sur les femmes et les hommes. Elle est également évaluative en permettant d'analyser si le projet a un effet positif sur les femmes et les hommes. Finalement, l'ADS est une approche corrective qui permet d'apporter des changements à une initiative pour mieux répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes.

L'ADS tient compte des différences biologiques, économiques, sociales et culturelles des citoyenNEs d'une communauté. Elle permet de raffiner les connaissances des réalités distinctes des femmes et des hommes, met en lumière ces différences, constate leurs effets et permet d'exercer des choix concrets afin de répondre aux réalités et aux besoins différenciés. Il s'agit d'une méthode d'analyse neutre puisqu'elle vise à détecter les d'impacts respectifs des initiatives sur des populations différentes. C'est une démarche comparative. En ce sens, elle ne peut favoriser les femmes au détriment des hommes.

L'annexe 1 du présent document permet de mieux saisir comment utiliser cet outil d'analyse en le démystifiant et en donnant des exemples concrets liés à l'utilisation de cette méthode.

# Les démarches à entreprendre

## 4.1 FORMER UN COMITÉ

En général, lorsqu'une municipalité s'engage dans un processus d'adoption d'une politique, il est recommandé de former un comité. Ce dernier peut être composé d'éluEs et d'employéEs municipaux mais également de représentantEs de la société civile. Il doit, à l'image des objectifs de la politique d'égalité et d'équité, être le plus représentatif possible de la communauté. La taille de ce comité peut varier selon les ressources de chaque municipalité.

Le comité aura comme rôle de préparer le travail, de rédiger des propositions qui seront ensuite discutées et adoptées par les membres du conseil municipal. Il est important que toute la démarche soit soutenue par l'ensemble des membres du conseil municipal afin que les valeurs qui s'en dégagent fassent consensus. La politique doit rallier tous les niveaux de l'appareil municipal afin qu'elle soit appliquée concrètement et surtout d'éviter qu'elle se révèle un simple vœu pieux.

## 4.2 ADOPTER UN ENGAGEMENT OU UNE DÉCLARATION DE PRINCIPE

Des exemples de déclaration de principe ou d'engagement se trouvent à l'**annexe 2** du présent document. Grâce à ces outils, les municipalités pourront rédiger leur propre engagement envers leur désir d'instaurer une réelle égalité de fait pour leur communauté.

## 4.3 DÉTERMINER DES OBJECTIFS POUR CHACUN DES AXES D'INTERVENTION

Chaque municipalité doit définir les objectifs de sa politique d'égalité. En voici quelques exemples :

- = Faciliter la conciliation famille-travail-implication;
- = Intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans le développement de la municipalité;
- = Viser la parité entre les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles et les lieux de consultation.

L'**annexe 3** de ce guide présente plusieurs exemples d'objectifs et de mesures pour chacun des axes d'intervention (gouvernance, employeur, services).

## 4.4 ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION

Le plan d'action est la mesure la plus concrète afin de témoigner de la volonté réelle d'une municipalité de s'engager vers l'égalité et l'équité. Comme tout plan d'action, il doit comprendre des objectifs clairs, des mesures concrètes, des échéances réalistes, les budgets et ressources humaines nécessaires ainsi que les noms des personnes et des services responsables de l'application de chacune des mesures envisagées. Il comporte également une échéance d'évaluation et de mise à jour.

C'est sans doute le plan d'action qui permettra de faire comprendre l'importance des intentions contenues dans la politique d'égalité et d'équité. Le fait de prévoir budgets et ressources humaines pour son application vient démontrer le sérieux de la démarche entreprise par la municipalité.

Finalement, c'est généralement à partir de mesures concrètes, inscrites au calendrier, que l'adhésion à une telle politique se développera au sein de tout l'appareil municipal.



## Conclusion

Avec l'aide de ce guide et des ressources disponibles au Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue, les municipalités de la région peuvent maintenant entreprendre avec confiance un processus d'adoption d'une politique d'égalité et d'équité entre les femmes et les hommes. Elles s'assurent ainsi que leur communauté se développera dans un climat de justice pour toutes et tous. Ainsi, notre région pourra viser une plus grande justice sociale et reconnaître l'importance de chaque citoyennes et citoyens.

### L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS)

L'ADS se caractérise de la façon suivante :

- Vise à mobiliser toutes les instances afin d'atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- S'applique dès le début d'un processus, elle est donc une approche préventive;
- Utilise les déterminants socioéconomiques selon les sexes;
- Permet de prévoir les impacts des initiatives sur les femmes et les hommes;
- Propose des solutions concrètes en favorisant la mise en place d'initiatives qui visent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.<sup>11</sup>

### TABLEAU SYNTHÈSE DES DÉMARCHES DE RÉALISATION D'UN PROJET SELON UNE MÉTHODE STANDARD ET SELON L'ADS<sup>12</sup>

| MÉTHODE STANDARD  | ADS   |
|---|---|
| 1. Déterminer la problématique et les enjeux et faire la recherche. | 1. Dresser l'état de la problématique et des enjeux en y intégrant des données quantitatives et qualitatives selon les sexes.                       |
| 2. Établir les objectifs et les indicateurs.                        | 2. Déterminer les objectifs et les indicateurs en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.                                  |
| 3. Élaborer les scénarios menant à la prise de décisions.           | 3. Élaborer les scénarios et faire des recommandations aux autorités en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes.            |
| 4. Communiquer et consulter.  | 4. Déterminer des stratégies de consultation et de communication afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des femmes et des hommes.               |
| 5. Concevoir le projet.   | 5. Tenir compte des besoins des femmes et des hommes lors de la conception du projet. Établir un plan d'action et des activités opérationnelles.    |
| 6. Mettre en œuvre le projet.                                       | 6. Déterminer la stratégie de mise en œuvre et les ressources nécessaires afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable du projet. |
| 7. Faire le suivi et l'évaluation du projet.                        | 7. S'assurer que la collecte, l'analyse et l'interprétation de l'information tiennent compte des femmes et des hommes.                              |

## EXEMPLES POUR LESQUELS L'ADS A ÉTÉ UTILISÉE

Le Centre de santé et de services sociaux d'une MRC veut améliorer les habitudes alimentaires de la population qu'il dessert. Un sondage lui permet de tracer le portrait de la situation des femmes et des hommes. Les résultats du sondage démontrent que les hommes ont de moins bonnes habitudes alimentaires que les femmes. Par contre, les femmes font beaucoup moins d'activités physiques. En tenant compte de ce fait, il met en place un programme de sensibilisation pour les hommes sur une alimentation plus saine. Pour les femmes, il leur donne des astuces pour intégrer l'activité physique à leurs activités quotidiennes.<sup>13</sup>

En matière de décrochage scolaire, une ADS met en perspective que les jeunes garçons et les jeunes filles décrochent pour des raisons différentes et dans des proportions également différentes. Pour augmenter le taux de diplomation, il est opportun de mettre en place des mesures qui tiennent compte des besoins et des réalités différenciés des jeunes filles et des jeunes garçons.<sup>14</sup>

Depuis longtemps, la majorité des recherches sur les maladies cardiovasculaires en matière de prévention, de diagnostic et de traitement étaient réalisées auprès des hommes. Une vision renouvelée des deux sexes a révélé que les symptômes se manifestent de façon différente pour les femmes et les hommes. Il a donc été possible d'adapter l'information et la prévention des maladies cardiovasculaires aux besoins des femmes.<sup>15</sup>

La sécurité urbaine est l'un des enjeux municipaux majeurs. Une ADS a permis d'établir que quatre fois plus de femmes que d'hommes avaient peur de sortir seules le soir dans leur quartier. À la suite de ce constat, la société des transports d'une ville a donc mis en place un service « Entre deux arrêts » permettant à celles qui le désirent de descendre en soirée à l'endroit de leur choix sur le parcours pour se rapprocher de leur destination et ainsi accroître leur sécurité.<sup>16</sup>

Une étude portant sur le port du ceinturon à la taille a été menée auprès des policières et des policiers. Une ADS a fait ressortir que les policières étaient davantage touchées par les lésions professionnelles que les hommes parce que le ceinturon était trop lourd. La composition et le contenu du ceinturon ont été modifiés et allégés. Maintenant, autant les policiers que les policières bénéficient de ce changement.<sup>17</sup>

## EXEMPLE 1 DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

L'égalité de droit signifie qu'en regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie.

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. Elle pose comme exigence des conditions sociales, économiques, politiques et culturelles égales pour les deux sexes. Elle demeure toujours une cible à atteindre, les femmes étant encore discriminées en raison de leur sexe et n'ayant pas atteint l'égalité malgré les progrès sur le plan juridique.

Pour suivre l'esprit de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* du gouvernement du Québec qui vise à la *parité de représentation des femmes dans les lieux consultatifs et décisionnels*, les organismes ont besoin d'une volonté claire et affirmée pour continuer d'avancer vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Nous, (nom de l'organisation : municipalité, MRC, instance de concertation régionale) \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

- souhaitons contribuer au développement de (notre municipalité, notre MRC, notre région) \_\_\_\_\_, dans un contexte égalitaire, tant pour les femmes que pour les hommes;
- proclamons notre volonté d'adhérer à des principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation.

Par conséquent, conformément à notre mission et à nos valeurs, nous nous engageons à :

- Rechercher la parité entre les femmes et les hommes siégeant au sein de nos instances;
- Mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation entre travail, famille et engagement;
- Soutenir des projets favorisant une plus grande participation des femmes au sein des instances;
- Appliquer l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le cadre de programmes d'aide financière, de projets, de politiques et d'actions où des femmes et des hommes sont concernés.

Autres : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Et nous avons signé le (date)<sup>18</sup> \_\_\_\_\_

## EXEMPLE 2 DÉCLARATION DE PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ

Nous (nom de l'organisation : municipalité, MRC, instance de concertation régionale) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, reconnaissons que :

- L'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes est déterminante pour le développement de (municipalité, MRC, région) \_\_\_\_\_;
- La participation pleine et entière des femmes dans les structures décisionnelles et consultatives est nécessaire pour assurer la bonne gouvernance et la participation citoyenne qui sont des fondements de la démocratie;
- La mise en place de mesures facilitant la conciliation des rôles sociaux – étude, travail, famille, engagement – est nécessaire pour assurer l'atteinte de l'égalité et de la parité dans les structures décisionnelles et consultatives de (municipalité, MRC, région) \_\_\_\_\_.

Par l'adoption de cette *Déclaration de principe d'égalité et de parité* (nom de l'organisation : municipalité, MRC, instance de concertation régionale) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ concrétise son engagement à accroître le nombre de femmes siégeant au sein des instances décisionnelles et consultatives, favorisant ainsi une meilleure prise en compte de la situation des femmes dans les activités de développement de (municipalité, MRC, région)<sup>19</sup> \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

## EXEMPLES D'OBJECTIFS ET DE MOYENS SELON LES AXES D'INTERVENTION

### POUR L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION MUNICIPALE

#### Objectif :

- Atteindre l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes.

#### Moyens :

- Désigner une personne responsable de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes;
- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS);
- Utiliser la rédaction épiciène dans l'ensemble des documents internes et externes ainsi que dans les discours des officielles et des officiels.

### GOUVERNANCE

#### Objectif :

- Viser la parité entre les femmes et les hommes au sein du conseil municipal, des instances et des comités de la municipalité.

#### Moyens :

- Solliciter des candidatures féminines;
- Présenter des modèles féminins aux jeunes filles et aux jeunes garçons;
- Tenir une campagne préélectorale de sensibilisation et de promotion sur l'engagement des femmes en politique;
- Offrir des formations et du mentorat aux candidates potentielles;
- Instaurer des coprésidences composées d'une femme et d'un homme pour divers comités et instances.

### GESTION INTERNE OU EN TANT QU'EMPLOYEUR

#### Objectifs :

- Favoriser l'accès et la participation des femmes dans toutes les sphères décisionnelles et opérationnelles de l'organisation municipale;
- S'assurer que les politiques internes respectent la politique d'égalité et d'équité en appliquant des processus d'analyse différenciée (ADS);
- Assurer une chance égale aux femmes et aux hommes d'être considérés pour les postes rémunérés disponibles.

#### Moyens :

- Appliquer les principes d'équité salariale;
- Insérer des mesures de soutien à la conciliation famille-travail-implication dans les contrats de travail (ex. : horaires flexibles ou variables, banques de temps pour les obligations liées aux soins des enfants et des parents âgés, etc.);
- Mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour les employées municipales.

### L'OFFRE DE SERVICES À LA POPULATION

#### Objectif :

- Prendre en compte les conditions de vie des femmes et des hommes dans les champs d'intervention de la municipalité.

#### Moyens :

- Évaluer l'offre de services en place en fonction de l'ADS;
- Modifier les horaires des services de loisirs et culture pour favoriser l'accès aux femmes;
- Identifier des lieux moins sécuritaires et augmenter l'éclairage;
- Soutenir l'entrepreneuriat féminin;
- Faire les liens entre les politiques existantes au sein de la municipalité.

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

**Le but :** en adoptant une politique d'égalité, la municipalité de Sayabec s'engage à se donner les moyens de favoriser l'atteinte d'une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les femmes et les hommes de sa collectivité.

### LES OBJECTIFS POURSUIVIS SELON LES DIFFÉRENTS CHAMPS DE COMPÉTENCE MUNICIPALE

**La gouvernance** (Conseil municipal, comité 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 une communication efficace auprès des citoyenNEs;
- Viser la PARITÉ dans 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;
- Favoriser l'équité salariale.

**Les services offerts par la municipalité :**

- Tenir compte des réalités et des différences entre les femmes et les hommes dans l'offre de services, de programmes et de mesures;
- Assurer l'équité et l'accessibilité aux femmes et aux hommes dans l'offre de services;
- Assurer la sécurité des femmes.

### LES PISTES D' ACTIONS

- Adopter la Charte des valeurs pour une municipalité équitable;
- 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;
- Utiliser les principes de la rédaction épicienne afin d'être plus inclusif dans les communications;
- Travailler avec le Centre de femmes de la Vallée de la Matapédia pour identifier des candidatures féminines aux élections municipales;

- Offrir un service de halte garderie adapté aux besoins des familles;
- Adopter des mesures de conciliation famille-travail-implication sociale;
- Assurer une plus grande sécurité dans les rues de la municipalité (ex. : éclairage).

### LES ENGAGEMENTS DE LA MUNICIPALITÉ

La municipalité s'engage à :

- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Allouer les ressources nécessaires pour la mise en œuvre et l'évaluation de la politique;
- Reconnaître l'expertise et collaborer avec la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent et le Centre de femmes de La Vallée de la Matapédia;
- Sensibiliser la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté.

### CONCLUSION

La municipalité de Sayabec est sensibilisée à la question de l'égalité depuis plusieurs années déjà.

La Table de concertation des groupes des femmes du BSL lui a décerné le Prix municipalité équitable, catégorie jeunes, édition 2009, pour la synergie et l'impact intergénérationnel créés dans le milieu grâce au projet de relocalisation de la bibliothèque municipale dans les locaux de l'école secondaire. Un bel exemple d'entraide d'une communauté pour répondre aux besoins des jeunes tout en favorisant l'ensemble de la collectivité.

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

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

- Volonté commune d'agir;
- Communication efficace;
- Adhésion de la population à la politique d'égalité.

Adoptée par le Conseil municipal de Sayabec le 7 novembre 2011.

## Notes de références bibliographiques

- <sup>1</sup> Office québécois de la langue française
- <sup>2</sup> <http://quebec.huffingtonpost.ca/2014/12/01/plan-nord-au-feminin--une-vie-pas-toujours-rose>
- <sup>3</sup> G. Coté, C. Chabot, R. Lapierre, E Perry, C. Breton : *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*; Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, p. 5.
- <sup>4</sup> *Pour une gouvernance équitable*; Récif 02 Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean, p. 9.
- <sup>5</sup> *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – plan d'action 2011-2015*, Secrétariat à la condition féminine, 2011, p. 126.
- <sup>6</sup> G. Coté, C. Chabot, R. Lapierre, E Perry, C. Breton : *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*; Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, p. 4.
- <sup>7</sup> Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue
- <sup>8</sup> Statistiques du Conseil du statut de la femme et de la Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec. 2014
- <sup>9</sup> Statistique du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire. 2014
- <sup>10</sup> Francyne Ducharme; *ADS, pour y voir clair, trousse d'outils ADS*; Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, 2014, 2<sup>e</sup> de couverture.
- <sup>11</sup> Francyne Ducharme; *ADS, pour y voir clair, trousse d'outils ADS*; Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, 2014, module 3, p. 2
- <sup>12</sup> *L'analyse différenciée selon les sexes, guide de synthèse*; Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007, p. 12-13.
- <sup>13</sup> Francyne Ducharme; *ADS, pour y voir clair, trousse d'outils ADS*; Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, 2014, module 4, p. 2
- <sup>14</sup> Ibid, p. 10
- <sup>15</sup> *L'analyse différenciée selon les sexes, guide de synthèse*; Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007, p. 23
- <sup>16</sup> Ibid p. 24
- <sup>17</sup> Ibid
- <sup>18</sup> Inspiré de : Lucie Brault, *Guide pour l'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités*; Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec, 2014, p. 15.
- <sup>19</sup> Inspiré de : M. Chicoine, L. H-Moreau, J. Blais, J. Gagnon; *Mauricie, politique d'égalité et de parité*; Conférence régionale des élus de la Mauricie, 2011, p 14.

Consultante : Geneviève C. Gauthier

Comité de développement socio-économique, (RFAT) : Yvonne Carlos, Louiselle Luneau et Johannie Marleau-Houle (coordonnatrice RFAT)

Graphisme : Lucie Baillargeon, DGA, Les Arts infographiques

Correction : Carmen Dion

Printemps 2015

Ce guide a été fortement inspiré du *Guide pour l'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités* produit par le Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec.

## Bibliographie

*Le plan nord au féminin, une vie pas toujours rose*; Huffingtonpost; 1<sup>er</sup> déc 2014

G. Coté, C. Chabot, R. Lapierre, E Perry, C. Breton : *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine*; Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine

*Pour une gouvernance équitable*; Récif 02 Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

Lucie Brault, *Guide pour l'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités*; Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec, 2014

Francyne Ducharme; *ADS, pour y voir clair, trousse d'outils ADS*; Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, 2014

*L'analyse différenciée selon les sexes, guide de synthèse*; Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 2007

*Politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la municipalité de Sayabec*; Sayabec, 2011

*Politique d'égalité et de parité de la Conférence régionale des élus de la Baie-James*; Conférence régionale des élus de la Baie-James; 2012

*L'égalité au cœur du développement régional, politique régionale en égalité*; Conférence régionale des élus Montérégie Est

*Mauricie, Politique d'égalité et de parité*; Conférence régionale des élus de la Mauricie; 2011

*L'égalité au cœur des municipalités*; Secrétariat à la condition féminine du Québec

Secrétariat à la condition féminine : *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – plan d'action 2011-2015*, 2011



REGROUPEMENT  
DE FEMMES  
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

332, rue Perreault Est  
C.P. 1051  
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5C8

Tél. : 819 764-9171  
Télec. : 819 764-9192

[rfat@lino.sympatico.ca](mailto:rfat@lino.sympatico.ca)  
[www.rfat.qc.ca](http://www.rfat.qc.ca)