

*Illustration de la MRC, par exemple, une carte du territoire de la MRC*

CITATION

« À vous de faire des suggestions »

Les membres du comité mixte d'égalité de la MRC ...

**POLITIQUE D'ÉGALITÉ MRC ...**  
DOCUMENT DE TRAVAIL

***L'égalité : une valeur ajoutée***

LOGOS des municipalités et de la MRC

Projet financé par



Condition féminine  
Canada

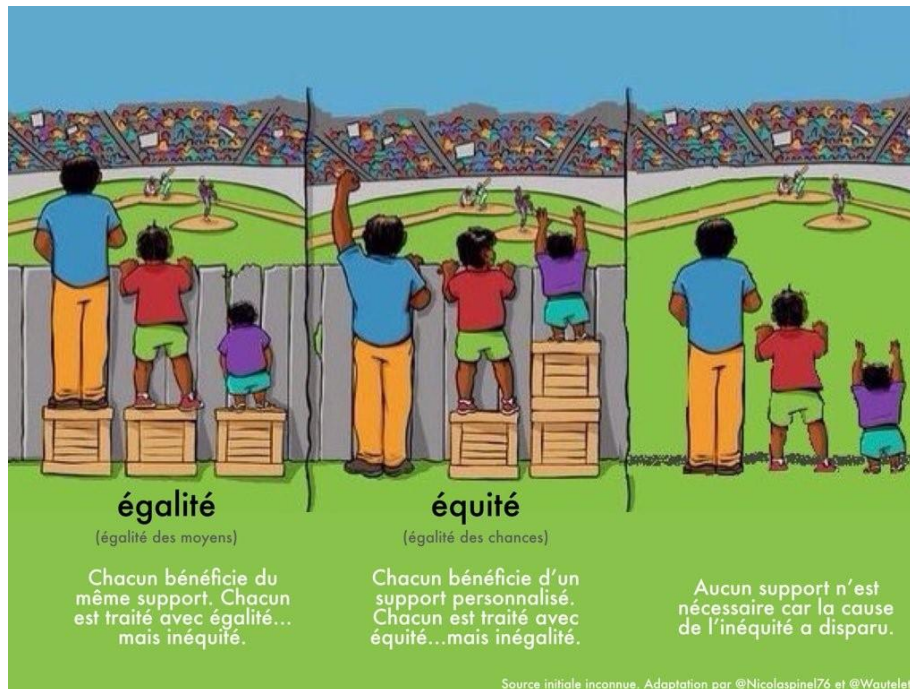
Status of Women  
Canada

## TABLE DES MATIÈRES

Quelques définitions	3
Mot du Préfet ou de la Préfète	5
Préambule — POURQUOI UNE POLITIQUE	5
Objectifs de la politique d'égalité :	5
Volonté gouvernementale	6
Composition du comité mixte d'égalité	7
Volonté de la MRC	8
Quelques données	9
Logique du plan d'action de la politique d'égalité de la MRC ...	10
Les axes d'intervention	11
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	11
Des processus structurants pour incarner la valeur ajoutée de l'égalité	11
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	12
Un développement régional porteur de valeurs d'inclusion sociale	12
Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance	14
Un climat favorable et une plus grande implication citoyenne pour le bénéfice d'une population engagée	14
Axe 4 : La MRC comme employeur	15
Un climat de travail stimulant pour faire éclore les talents !	15
Plan d'action	16
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	16
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	17
Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance	18
Axe 4 : La MRC comme employeur	19

---

QUELQUES DÉFINITIONS<sup>1</sup>



**L'égalité comme valeur ajoutée** : De façon générale, la valeur ajoutée fait référence à un indicateur économique qui mesure la richesse créée. En jumelant les concepts d'égalité et de valeur ajoutée, nous proposons une offre de création de valeur qui intègre les dynamiques d'inclusion sociale, de développement social, de développement économique et de développement durable afin de générer des impacts socioéconomiques durables et transversaux. C'est une démarche de justice et d'équité sociale.

**Égalité<sup>2</sup>** : L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut, bénéficient de conditions égales pour exercer pleinement leurs droits fondamentaux, leurs aptitudes, leur potentiel et pour contribuer à tous égards à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle, et ce, tout en profitant des mêmes possibilités offertes par ces changements.

**Égalité de droit** : L'égalité de droit signifie qu'au 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.

**Égalité de fait** : L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société.

**Équité** : L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer l'équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité.

<sup>1</sup> Les définitions sont adoptées par les membres du Comité des Partenaires pour ADS/ACS+ et la Parité

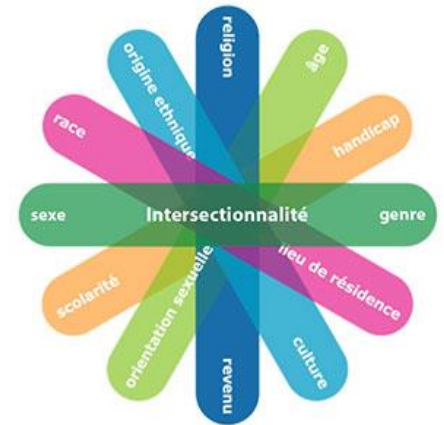
<sup>2</sup> Définition tiré de la politique d'égalité de la Fédération Québécoise des Municipalités, 2019 p. 3

**Parité** : C'est l'égalité numérique qui, dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

**Zone paritaire** : La zone dans laquelle le taux de représentation féminine et masculine se situe au-dessus de la barre de 40 % et ne dépasse jamais 60 %.<sup>3</sup>

**Déficit démocratique** : Le déficit démocratique marque la représentation inéquitable de la population dans ses instances démocratiques. Nous identifions ici la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels et d'influence liée aux barrières systémiques réduisant l'accès aux postes décisionnels ainsi qu'à une participation citoyenne plus active.

**ACS+**: «L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres. L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple, la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent.<sup>4</sup> » La finalité est d'atteindre une égalité de fait.



**Gouvernance** : La manière d'orienter, de guider, de coordonner les activités de la région. La gouvernance renvoie à un processus de coordination qui permet à l'exercice des pouvoirs politiques, économiques et administratifs de s'effectuer à tous les niveaux de la structure par différents acteurs disposant à des degrés divers de pouvoirs de décision. Elle se traduit donc concrètement par une participation accrue de la société civile organisée à l'élaboration des décisions et à leur mise en œuvre<sup>5</sup>.

**Stratégie de pérennisation** : Nous faisons ici référence aux différentes stratégies mises en place dans la planification de projets. Celles-ci prévoient : <sup>6</sup>la mise en place et l'alimentation d'un système de monitoring des effets, l'intégration et l'organisation des activités découlant de la politique, le partage et la diffusion des connaissances et de l'expertise. Elles seront identifiées par \* dans le plan d'action.



<sup>3</sup> Définition inspirée de *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Avis du Conseil du statut de la femme. Gouvernement du Québec : Québec, octobre 2015, p. 7

<sup>4</sup> Citation tirée du site web de Condition féminine Canada <http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acis/index-fr.html> web 22 mai 2019

<sup>5</sup> Inspiré de la définition du gouvernement du Québec <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=6152> (Source : GDT, 2003) web 22 mai 2019

<sup>6</sup> Tiré du document Outil d'aide à la planification de la pérennisation de projets, Direction de la planification, de la performance, des connaissances et des ressources humaines réseau, Octobre 2014, 15 pages — legg

MOT DU PRÉFET OU DE LA PRÉFÈTE

PRÉAMBULE — POURQUOI UNE POLITIQUE



**Mise en contexte**

**Pourquoi une politique d'égalité ?**

Afin de :

1. Reconnaître qu'il y a des inégalités sociales et chercher à agir sur celles-ci, la prise de conscience étant le premier pas vers le changement;
2. Optimiser les services rendus à la population avec l'intégration de l'ACS+ dans les mécanismes de planification du territoire;
3. Favoriser l'accès à des services adaptés pour toutes et tous;
4. Renforcer le sentiment d'appartenance citoyenne.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ :

EXEMPLES

1. Développer une culture d'égalité dans tous les champs de compétences de la MRC
2. Contribuer à la réduction des inégalités persistantes en intégrant l'ACS+ dans les dossiers où la MRC agit comme leader;
3. Promouvoir le rôle des personnes élues afin de susciter l'intérêt pour la vie démocratique;
4. Mobiliser et former ses équipes à l'intégration de l'outil d'analyse comparative entre les sexes +(ACS+) dans les différents services, programmes et projets de la MRC.
5. Renforcer la collaboration entre les personnes-ressources du territoire œuvrant en égalité et les porteurs de dossiers du développement régional.



VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE

L'égalité entre les femmes et les hommes est, depuis plusieurs années, un enjeu politique tant au palier provincial que fédéral. En 2017, le gouvernement provincial a adopté un nouveau plan d'action ayant pour titre *une stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes vers 2021*. Visant, à accélérer le processus menant à l'égalité de fait : « *Par cette stratégie, le gouvernement du Québec reconnaît, comme de nombreux États dans le monde, que l'égalité entre les femmes et les hommes est un réel vecteur de prospérité collective et individuelle* » (p.6).

À peu près, au même moment, le gouvernement fédéral confirmait le financement d'un projet visant le déploiement de politiques d'égalité dans les territoires des MRC de la Capitale nationale, l'Outaouais, l'Estrie et la Montérégie. Le groupe Femmes Politique et Démocratie a obtenu l'appui de la FQM. Le projet profite du soutien à la formation avec le groupe Relais-Femmes.

Issu d'une conjoncture favorable en faveur de l'égalité, le projet Défi-Parité Montérégie<sup>7</sup> propose un soutien et un accompagnement dans la rédaction de la politique d'égalité de la MRC .....



---

<sup>7</sup>Le projet Défi-Parité est financé par Condition Féminine Canada dans 4 régions (Estrie, Capitale nationale, Outaouais, Montérégie) en collaboration avec les groupes Femmes Politique et Démocratie et Relais-Femmes. En Montérégie il est porté par le centre des femmes du Haut-Richelieu

## COMPOSITION DU COMITÉ MIXTE D'ÉGALITÉ

Le comité mixte d'égalité est composé d'élues et d'élus municipaux et de représentantes de groupes communautaires féministes qui alimentent les réflexions entourant les enjeux vécus par les femmes et par les hommes dans une perspective éducative sur la socialisation genrée. Ces expertises jumelées enrichissent le développement des collectivités en veillant à la prise en compte des réalités vécues par la population et aux principes d'inclusion sociale et de réduction des inégalités socioéconomiques et historiques entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité.

VOLONTÉ DE LA MRC



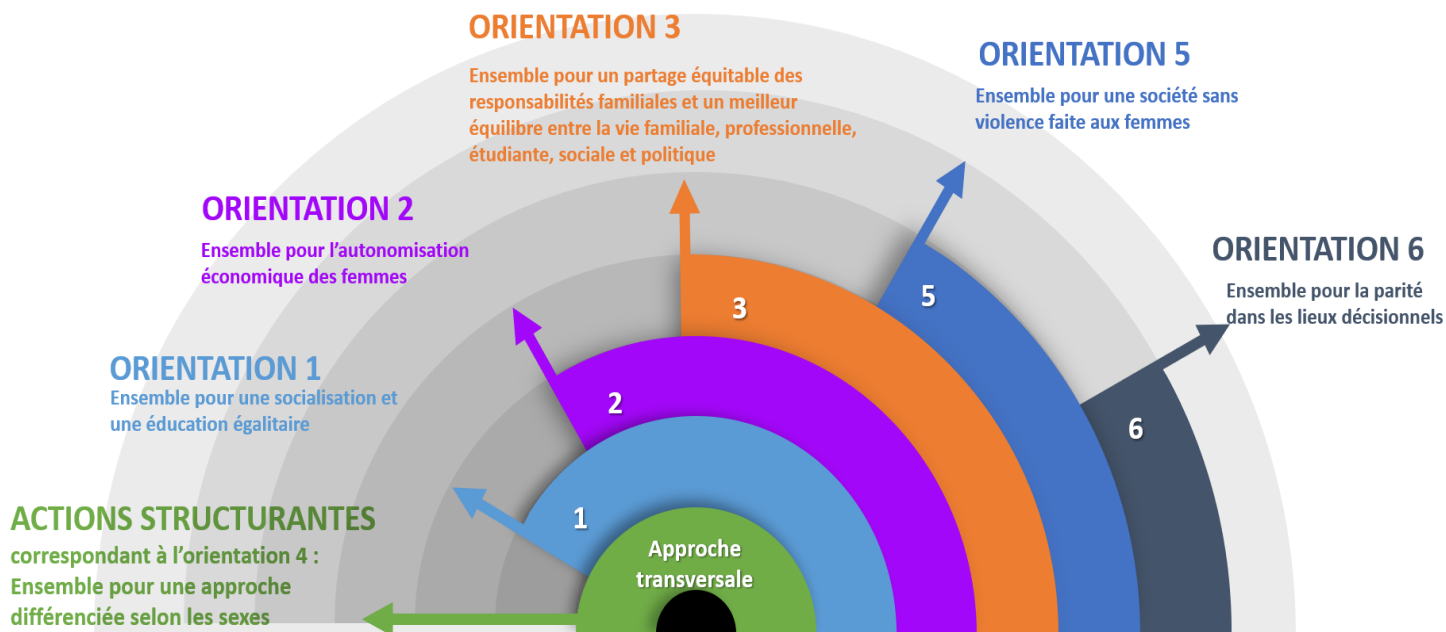
La MRC ..... initie un mouvement avec le souhait que les municipalités de la MRC s'engagent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La politique s'accompagne d'un plan d'action comprenant des actions concrètes, durables et mesurables dans le temps.

La présente politique est un outil qui sera progressivement mis en œuvre à tous les niveaux de l'administration de la MRC ..... de façon transversale et intégrée.

À travers les différents rôles et responsabilités dévolus à la MRC, notre politique d'égalité intègre les cibles gouvernementales identifiées dans « Ensemble vers l'égalité ». À titre d'exemples, il est possible d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité dans notre planification stratégique.

- Développement durable (politique de développement durable)
- Lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale, développement socioéconomique (Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023-PAGIEPS)
- Plan de développement de la zone agricole (PDZA)...

Orientations de la politique gouvernementale «Ensemble vers l'égalité»



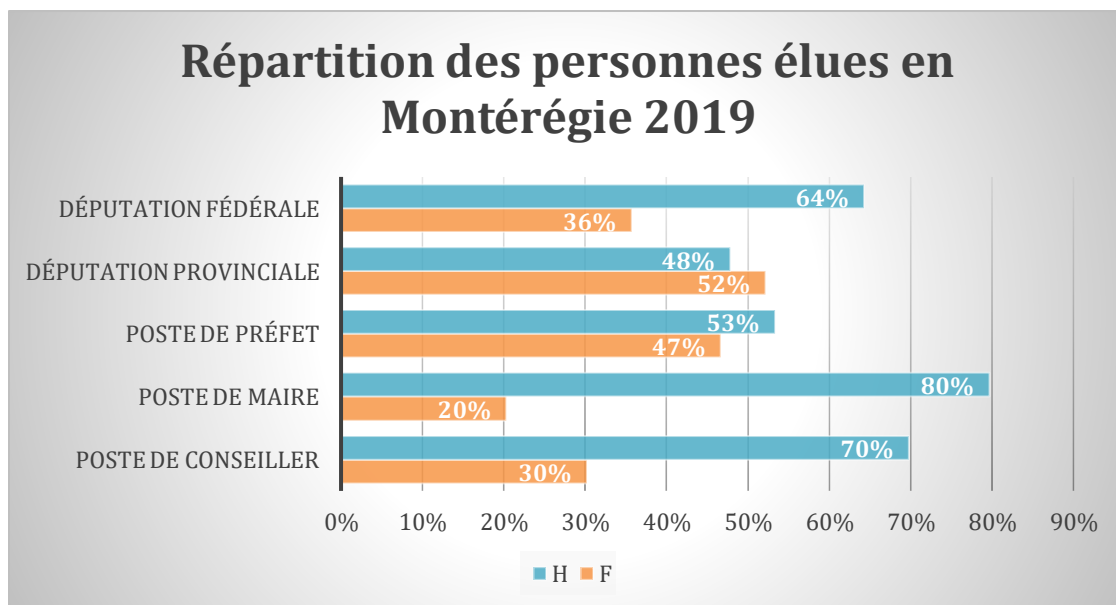
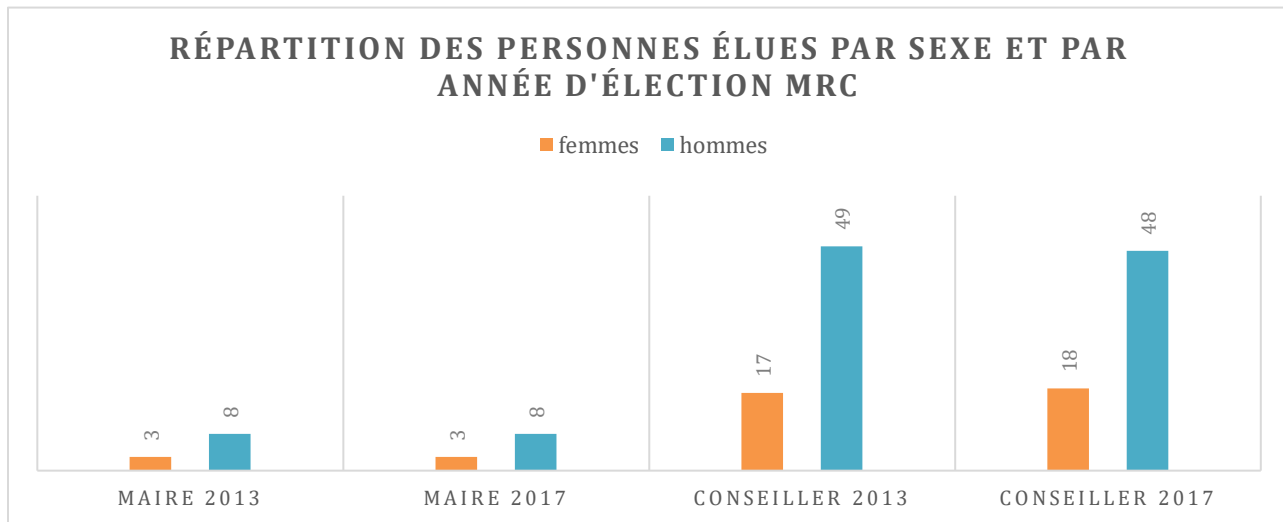


QUELQUES DONNÉES

Illustrer ou mettre de l'avant les statistiques qui présentent des indicateurs de écarts entre les femmes et les hommes sur le territoire

Exemples

- Revenus, taux de pauvreté ...
- Qualité d'emploi
- Décrochage scolaire
- Monoparentalité
- Représentation des élues et des élus pour la MRC .....



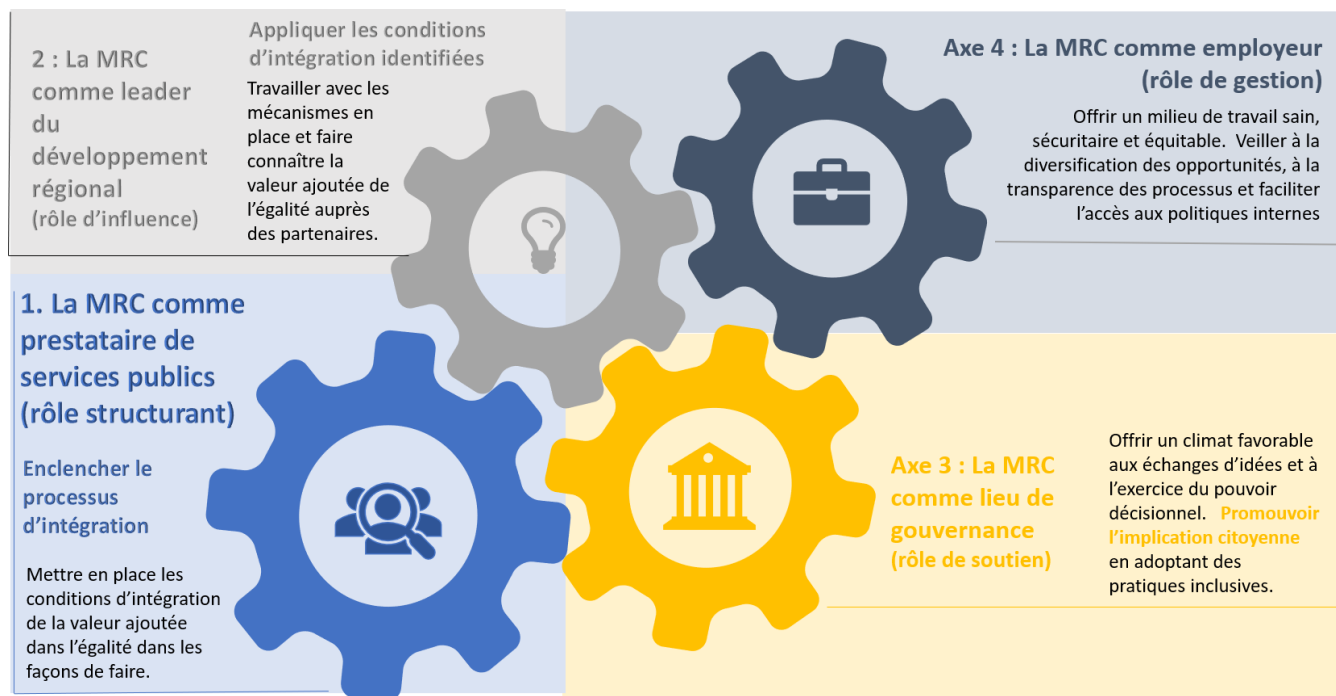
## LOGIQUE DU PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MRC ...

Comment contribuer à un développement qui soit davantage inclusif, qui s'attarde aux réalités spécifiques, et qui puisse avoir un impact sur la réduction des inégalités ?

Le plan d'action issu des réflexions engage la MRC ... dans son axe 1 à prévoir, à renforcer et à valider des actions structurantes qui ont été mises en pratique et ont permis de maintenir la valeur ajoutée de l'égalité dans la structure. Quelques exemples :

- la cueillette de données sexuées à l'étude des projets,
- la formation des personnes responsables du développement,
- l'intégration d'une pratique de communication inclusive et non-sexiste...

Bref, en planifiant un savoir-faire qui intègre la valeur ajoutée de l'égalité, celle-ci viendra teinter notre culture régionale.



## LES AXES D'INTERVENTION

### AXE 1 : LA MRC COMME PRESTATAIRE DE SERVICES PUBLICS

#### DES PROCESSUS STRUCTURANTS POUR INCARNER LA VALEUR AJOUTÉE DE L'ÉGALITÉ

L'objectif principal est de renforcer le déploiement de processus structurants dans le cadre de nos mandats d'administration et de gestion des ressources publiques; intégrer les enjeux d'égalité dans les différentes étapes de développement et de traitement des ressources.

#### Exemples d'actions concrètes

##### **ACS+**

- Intégrer ACS+ dans les façons de faire de la MRC ;
- Lors d'appels de projet, s'assurer que les promoteurs de projets intègrent l'ACS+ dans leur planification et plans d'actions;
- Intégrer des principes d'aménagement sécuritaire dans tous les projets d'aménagement du territoire, de développement d'infrastructures à vocation sociale... ;
- Renforcer la formation et le coaching des personnes responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+ ;
- Prévoir des activités visant l'augmentation du sentiment de sécurité et d'appartenance (marches exploratoires, planifier des zones sécuritaires ou familiales lors de festivals ou d'organisations événementielles...);
- Encourager les promoteurs d'événements culturels et publics, qui profitent d'un financement de la MRC, à présenter des programmations artistiques qui se rapproche de la zone paritaire,

##### **Communication**

- Renforcer la dénonciation des différentes formes de violences ;
- Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC ;
- Identifier les différents groupes et personnes-ressources œuvrant en égalité sur différentes plateformes (site Internet, réseaux sociaux ;
- Mettre en valeur les initiatives locales qui intègrent les valeurs d'égalité ou qui ciblent la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes (gala égalité, publications, etc.) ;
- Intégrer la rédaction inclusive et non sexiste dans la politique de rédaction et sensibiliser les personnes élues et les membres du personnel à son importance ;
- Profiter de différentes plateformes que nous offrent divers événements afin de manifester notre appui à l'égalité (ex. municipalités alliées contre la violence conjugale, journée internationale des droits des femmes, journée de sensibilisation contre l'homophobie, les 12 jours contre la violence, etc.).

AXE 2 : LA MRC COMME LEADER DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

UN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL PORTEUR DE VALEURS D'INCLUSION SOCIALE

La MRC porte une vision d'ensemble sur le développement de la région en s'assurant que les retombées positives anticipées profitent équitablement aux hommes et aux femmes. Le partage d'une vision de développement qui intègre des valeurs d'égalité est porteur de changements tout en respectant le rythme et les principes de développement de la région.

**Exemples d'actions concrètes**

**Développement social**

- Tenir compte des besoins spécifiques de transports dans l'offre de mobilité régionale (ex. transport collectif, actif et pédestre et cyclable);
- Promouvoir l'égalité dans les stratégies d'attraction, de rétention et de relève de la main d'œuvre (image non stéréotypée, cibles égalitaires...);
- Réduire les inégalités économiques (politique contre la pauvreté, politique de logement social et de salubrité);
- Veiller à éclairer adéquatement les lieux publics qui ont un impact sur le sentiment de sécurité et les saines habitudes de vie (stationnements, parcs régionaux, pistes cyclables, arrêts d'autobus, etc.);
- Assurer un leadership en matière de sécurité, de dénonciation des violences et d'accompagnement des victimes (exemples : partenariat avec le corps de police, encourager l'application de l'approche de Philadelphie par le service de police, encourager la collaboration avec les groupes communautaires impliqués...);
- Offrir du soutien aux personnes vulnérables (prioriser l'accès à un logement social aux femmes victimes de violence ou issues de l'immigration, soutenir les organismes communautaires dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale);

**Développement économique**

- Stimuler l'entrepreneuriat féminin;
- Mettre en valeur la contribution des femmes en agriculture et en entreprise familiale;
- Attribuer des budgets pour le développement de l'économie sociale et l'entrepreneuriat collectif;
- Soutenir les très petites entreprises et le travail autonome;

**Citoyenneté**

- Augmenter le sentiment d'appartenance de la population;
- Valoriser la présence historique des femmes (toponymie, circuit touristique des bâtisseuses, reconnaissance du travail invisible des communautés religieuses féminines et des femmes);
- Développer des mécanismes pour alléger la charge parentale en vue de favoriser l'implication citoyenne (reconnaître et alléger le travail invisible, politique de conciliation travail-famille-études);
- Reconnaître et soutenir les démarches d'intégration sociale des immigrantes et les immigrants en agissant sur les obstacles à l'intégration;
- Favoriser l'accès à des logements et des emplois décents, créer des partenariats pour aider les individus et les familles dans les démarches d'intégration sociale.

**Santé et bien-être (mental et physique)**

- Améliorer l'accès aux soins de santé ;
- Soutenir les initiatives contre toutes les formes de violence (politique contre la violence, campagne de promotion) ;
- Mettre en place et faire la promotion des pistes cyclables et des circuits piétonniers sécuritaires ;
- Promouvoir les sports féminins et l'activité physique chez les femmes de tous âges (récréatif et compétitif) ;
- Garantir une offre de loisir abordable et accessible (horaires et installations) pour tous ;
- Améliorer l'accès à une alimentation saine, nutritive et abordable par le biais d'une politique de sécurité alimentaire en partenariat avec les banques alimentaires ;
- Offrir l'accès à des espaces verts accessibles à proximité des zones résidentielles (parcs, sentiers pédestres, de raquettes et de ski de fond) ;

**Éducation**

- Favoriser l'inclusion sociale par l'accès et la participation aux activités culturelles pour les populations vulnérables ou marginalisées ;
- Faire connaître les lieux d'implication citoyenne (inviter les élues et les élus à parler de leur parcours en milieu scolaire, etc.) ;
- Soutenir l'éducation populaire en travaillant en concertation avec les partenaires et les groupes communautaires ;
- Encourager les initiatives en médiation culturelle (répertoire d'artistes, mettre en valeur les réalisations, etc.) ;
- Reconnaître et valoriser le travail invisible (journée nationale du travail invisible, soutien des initiatives locales pour faire connaître l'importance du bénévolat, de la charge mentale et parentale, du travail domestique, etc.).

AXE 3 : LA MRC COMME LIEU DE GOUVERNANCE

UN CLIMAT FAVORABLE ET UNE PLUS GRANDE IMPLICATION CITOYENNE POUR LE BÉNÉFICE D'UNE POPULATION  
ENGAGÉE

Différents rapports font état d'obstacles systémiques à la pleine participation des femmes dans les instances démocratiques. La MRC peut contribuer à la diminution des écarts de représentation et du déficit démocratique à l'intérieur même de ses instances.

**Exemples d'actions concrètes**

**Recrutement régional**

- Élaborer des stratégies afin que la MRC contribue au recrutement de candidatures diversifiées (campagne de promotion du rôle de personne élue, présenter des parcours d'implication variés, organiser des rencontres avec des élues et des élus, proposer des modèles inspirants, réaliser des captures vidéo sur le rôle d'une personne élue, ateliers ou conférences sur l'implication citoyenne dans les horaires d'activités...);

**Réduction du déficit démocratique**

- Augmenter le nombre de candidatures diversifiées ;
- Augmenter la participation citoyenne dans les lieux d'implications ;
- Faire connaître le travail des élues et des élus ;
- Décrire les parcours d'implication des élues et des élus et des candidates et candidats aux postes électifs;
- Valoriser les initiatives citoyennes ;
- Renforcer les collaborations avec les organismes communautaires impliqués dans l'amélioration des conditions de vie de la population ;

**Conditions d'exercices encourageantes**

- Renforcer la transparence des processus de nominations et de délégation des responsabilités aux personnes élues ;
- Prévoir une alternance hommes-femmes dans les tours de parole ;
- Promouvoir le civisme et le respect dans les espaces de débats ;
- Rendre visibles les codes de conduites et d'éthiques adoptés par les élues et les élus ;
- Mettre en place un mécanisme structurant qui veille à porter un regard sur l'égalité (ex. comité mixte d'égalité, siège réservé...);
- Viser la parité sur les instances décisionnelles ;
- Élaborer un budget genré (soutien et formation disponible) ;
- Mobiliser les élues et les élus qui souhaitent améliorer les conditions de gouvernance qui relèvent du palier provincial (enjeu fiscal, conciliation travail-famille-engagement citoyen...);
- Diffuser les ressources qui offrent un soutien psychosocial (pour les personnes élues et les membres du personnel) ;
- Viser la zone paritaire dans les processus de nomination, les délégations et les représentations publiques ;

### **Développement de compétences**

- Offrir des formations aux deux ans aux personnes élues et aux membres du personnel responsables des dossiers de développement (leadership, qu'est-ce que l'ACS+ ?, les stéréotypes : éviter de les reproduire, les obstacles systémiques à l'égalité, les impacts du pouvoir d'une personne élue dans la reproduction des inégalités) ;
- Renforcer le développement de communautés de pratiques, de groupes de co-développement ou autres structures visant le développement de compétences en égalité sur une base régulière pour les personnes élues et les membres du personnel responsables de dossiers de développement ;
- Encourager le coaching et le partage comme moyen de développement de compétences ;

### AXE 4 : LA MRC COMME EMPLOYEUR

#### UN CLIMAT DE TRAVAIL STIMULANT POUR FAIRE ÉCLORE LES TALENTS !

Pour réduire les écarts au sein de son organisation et favoriser un climat favorable au développement de l'ensemble des membres du personnel sans égard aux genres, les principes de transparences et des offres de formations sont des leviers d'actions favorables à la réduction des inégalités.

### Exemples d'actions concrètes

#### **Recrutement et embauche**

- Encourager les femmes à soumettre leur candidature (porter une attention particulière notamment aux femmes issues de l'immigration ou en situation de handicap) ;
- Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche (comité de sélection mixte, critères d'embauche qui prévoit un profil d'ouverture ou d'adhésion pour l'intégration de la valeur ajoutée de l'égalité) ;

#### **Soutien au personnel salarié**

- Offrir de la formation et de l'accompagnement (analyse comparative entre les sexes dans une perspective intersectionnelle, stéréotypes sociaux de genre, rédaction non sexiste...) ;
- Diffuser les ressources locales reconnues pour leurs compétences et leur travail en égalité (Centre de femmes, etc.) ;
- Encourager les collaborations avec les groupes de femmes ;

#### **Climat de travail sain**

- Rendre accessible les politiques internes qui préservent la dignité, le respect et le professionnalisme (ex, prévention des agressions, principe d'équité salariale, civilité entre collègues, affichage d'un code de vie, etc.) ;
- Afficher et faciliter l'accès aux politiques internes (politique salariale, contre le harcèlement, conditions de travail...) ;
- S'assurer du suivi des plaintes et de l'efficacité des mécanismes de protection des victimes ;
- Adopter des principes de communication non sexistes et inclusifs.

PLAN D'ACTION

AXE 1 : LA MRC COMME PRESTATAIRE DE SERVICES PUBLICS

Renforcer le déploiement de processus structurant dans le cadre de ses mandats d'administration et de gestion des ressources publiques. Intégrer les enjeux d'égalité dans les différentes étapes de développement et de traitement des ressources augmente l'impact visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier



AXE 2 : LA MRC COMME LEADER DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

La MRC porte une vision d'ensemble sur le développement de la région en s'assurant que les retombées positives anticipées au développement bénéficient équitablement aux hommes et aux femmes. Le partage d'une vision de développement qui intègre des valeurs d'égalité est porteur de changements tout en respectant le rythme et les principes de développement de la région.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier

AXE 3 : LA MRC COMME LIEU DE GOUVERNANCE

Différents rapports font état d'obstacles systémiques à la pleine participation des femmes dans les instances démocratiques. La MRC peut contribuer à la diminution des écarts de représentations et du déficit démocratique à l'intérieur même de ses instances.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier

AXE 4 : LA MRC COMME EMPLOYEUR

Pour réduire les écarts au sein de son organisation et favoriser un climat favorable au développement de l'ensemble des membres du personnel sans égard aux genres. Les principes de transparences et des offres de formations sont des leviers d'actions favorables à la réduction des inégalités.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier