

2020

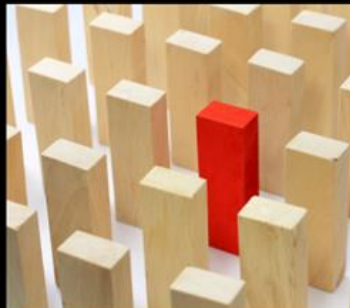
# Pour soutenir le développement de politiques d'égalité avec les MRC

## Intégrer l'égalité ENSEMBLE

Illustration d'un processus de changement



L'égalité n'est pas une montagne  
insurmontable



Identification du **leadership**



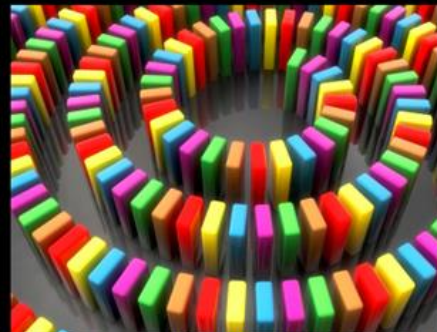
On partage une vision et des  
outils pour y arriver



Sur quoi on peut agir ? Quelles  
sont nos mandats et nos  
responsabilités



On ancre le changement



Des façons de faire plus inclusives dans  
lesquelles on se reconnaît davantage

## TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	2
Volonté gouvernementale	3
Remerciements	4
Préparer le changement	1
Cinq questions et réponses	3
La valeur ajoutée d'adopter une politique d'égalité	4
Reconnaître que des inégalités persistent	5
Quelques données	6
DES ALLIÉES IDENTIFIÉES POUR LA MONTÉRÉGIE	8
Engager le changement	9
Partager un langage, quelques définitions	9
Partager une vision	11
Identifier des leviers de pouvoir	12
Faire un inventaire de différents lieux d'implication possible	13
Vision et objectifs de la politique d'égalité :	18
Réaliser le changement – des exemples d'actions à mettre en oeuvre	19
Circonscrire les actions possibles	21
Exemples d'actions par champs de compétences	22
La MRC prestataire de services publics	22
La MRC comme leader du développement régional	24
La MRC et ses processus internes	27
La MRC lieu de gouvernance	27
La MRC comme employeur	29
Ancrer le changement	31
Composition d'un comité mixte d'égalité	31
Suivi du plan d'action en égalité	31
Illustration d'un plan d'action en égalité	32

## MISE EN CONTEXTE

En 2017, le Centre de femmes du Haut-Richelieu a obtenu du financement sur trois ans pour le projet Défi-Parité. Le Défi Parité a été conçu, initié et coordonné par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD). Il s'agit d'un projet interrégional de l'Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales (Outaouais), du Centre de femmes du Haut-Richelieu (Montérégie), de Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (Estrie), du Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale (Capitale-Nationale) et de Relais-femmes. Le projet est appuyé par la Fédération québécoise des municipalités (FQM) et est financé par le ministère Femmes et de l'Égalité des genres Canada.

L'objectif du projet est de développer cinq politiques d'égalité avec des Municipalités régionales de comtés (MRC) en Montérégie. Toutefois, la Montérégie se distingue des autres régions, notamment dû à l'étendue et à la division du territoire. En effet, la Montérégie compte 15 MRC incluant l'Agglomération de Longueuil et est divisée en trois sous-régions (Montérégie-Est, Agglomération de Longueuil et Montérégie-Ouest). Le financement du projet ne permettait pas de joindre et d'accompagner toutes les MRC de la Montérégie. En tenant compte de cet élément, le projet Défi-Parité Montérégie a été mis en œuvre en intégrant des stratégies de pérennisation. Notamment, le présent document, qui vise à faciliter l'accompagnement des partenaires-ressources en Montérégie qui soutiendront les MRC de la Montérégie à la fin du projet.

La présente démarche ne peut être amorcée sans reconnaître que notre travail s'inspire du document [Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités](#), qui a été réalisé en 2013 par le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec. La démarche proposée aux MRC est directement inspirée de ce guide. Également, nous avons eu la grande chance de puiser des informations et du contenu des outils développés par les différentes tables de groupes de femmes à travers le Québec et rendus disponibles sur le site web du [Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec](#).

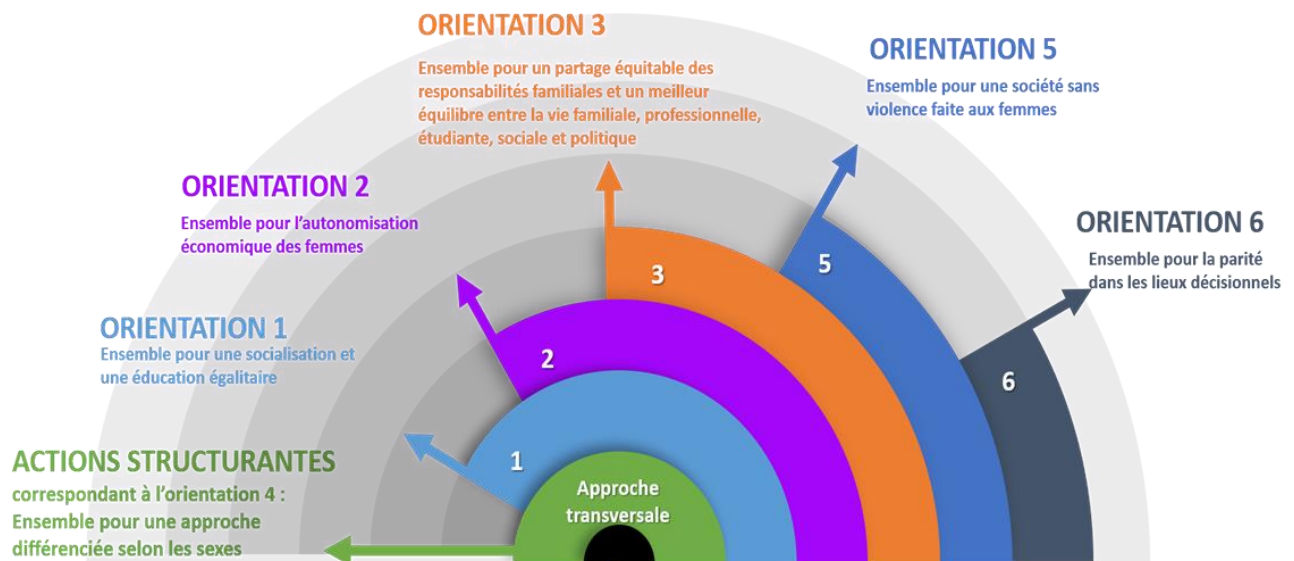
*« On ne réinvente pas la roue, on met de l'avant les outils développés et on ajoute notre contribution. »* Jacynthe Dubien, agente de liaison Défi-Parité Montérégie

Nous joignons nos efforts à l'ensemble des partenaires du Québec qui ont produit de la documentation et des guides afin de soutenir l'intégration de l'égalité dans différentes instances. Le présent document vise à rassembler sous forme de fiches de travail les différentes étapes menant à l'adoption d'une politique d'égalité, et nous allons nous référer à différents travaux réalisés par d'autres ressources qui ont développé une expertise et une expérience au cours des années.



## VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE

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



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*, lequel plan visait 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 Fédération québécoise des municipalités (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>1</sup> propose un soutien et un accompagnement dans la rédaction de la politique d'égalité de la MRC.

<sup>1</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 de femmes du Haut-Richelieu.

## REMERCIEMENTS

En 2017, au début du projet Défi-Parité Montérégie, les centres de femmes et la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM) se sont mobilisés. Dès le départ, nous avons composé un Comité de Partenaires pour l'ACS+ et la Parité en Montérégie, communément appelé CPAP. L'objectif du comité est qu'à la fin du projet Défi-Parité Montérégie, l'expertise des groupes de femmes partenaires du projet soit reconnue et que le soutien des différentes instances puisse se poursuivre au-delà du projet.

C'est dans cette optique que le premier devoir a été de s'appropriier les rôles, responsabilités et mandats des MRC qui se distinguent des municipalités et bien saisir les enjeux régionaux de la grande région de la Montérégie. Toutes les personnes suivantes ont été interpellées à différentes étapes ou tout au long du projet, pour valider ou recadrer nos perceptions.

Merci à chacun de vous pour votre accueil, votre écoute, votre collaboration et le rôle conseil que vous avez joué.

Mme Lise Sauriol

M. Alain Laplante

Mme Annie Morin

Mme Renée Rouleau

Mme Diane Lavoie

M. Maxime Brault

Merci également aux collaboratrices du Comité des Partenaires ACS+/ADS et la parité de la Montérégie (CPAP) qui ont mis en commun leurs expertises et leurs expériences afin d'en faire profiter le plus grand nombre. Leur implication et leur volonté démontrent la mobilisation régionale à l'égard de l'égalité.

Mme JC Chayer

Mme Sylvie Langlais

Mme Joëlle Thérien

Mme Linda Basque

Mme Chantale Boily

Mme Carolle Mathieu

Mme Julie Drolet

Mme Nathalie Latreille

Enfin un merci tout spécial à Madame Lise Sauriol, mairesse de Saint-Jacques-le-Mineur dans la MRC des Jardins-de-Napierville, qui a grandement facilité l'élaboration du présent document. Son temps, ses talents de rédaction et son expérience d'élue ont permis de réaliser un document qui offre plusieurs options.

## PRÉPARER LE CHANGEMENT



Malgré l'existence du [mythe que l'égalité est déjà atteinte](#), des inégalités sont persistantes et le [plafond de verre](#) demeure une réalité. Au cours des dernières années, beaucoup de groupes ont travaillé sur le développement de politiques d'égalité. Les changements apportés aux structures de développement régional et aux législations régissant le rôle des municipalités et des MRC ont fragilisé les concertations existantes. Les approches collaboratives à rebâtir sont autant de nouvelles opportunités d'intégration de pratiques en égalités. En allant piger dans les expériences des 20 dernières années au Québec et l'expertise des personnes toujours impliquées, nous sommes en mesure d'identifier des pistes de travail qui soient structurantes.

Les différents regroupements de municipalités ([UMQ](#), [FQM](#) et [FCM](#)) ont entrepris des démarches visant à contribuer à la réduction des inégalités. Contribuant au mouvement, des municipalités et des MRC ont emboîté le pas. Des orientations gouvernementales, tant au [fédéral](#) qu'au [provincial](#), mettent en évidence l'importance à accorder à l'égalité et proposent des mécanismes ([ACS+](#) et [ADS](#)) pour ancrer les préoccupations à l'égard de l'égalité dans les façons de faire.

Voici quelques raisons énoncées par différentes sources pour développer une politique d'égalité

- [Extrait - Politique d'égalité MRC Vallée du Richelieu, p.5](#) «Reconnaître qu'il y a des inégalités sociales sur notre territoire dit urbain et chercher à agir sur celles-ci, la prise de conscience étant le premier pas vers le changement.»
- [Extrait - Politique d'égalité MRC Memphrémagog, p.5](#) «Le but est de se mobiliser pour développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle de la MRC de Memphrémagog.»
- [Extrait - Politique d'égalité FQM, p.1](#) «C'est une façon de reconnaître qu'il faut amorcer le changement et de témoigner de notre volonté d'y parvenir.»
- [Extrait - Politique d'égalité UMQ, p.9](#) «Une politique d'égalité est un outil employé par les organisations pour assurer une pleine égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des facettes de l'organisation.»
- [Extrait - Politique d'égalité Granby, p.7](#) «La politique d'égalité constitue un outil de travail axé sur l'amélioration de la qualité de vie des Granbyennes et des Granbyens.»
- [Extrait - Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité, p.8](#) «C'est également un moyen pour la région de profiter d'une concertation enrichie, faisant appel à la vision du développement tant des femmes que des hommes.»
- [Extrait - Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes, p.10](#) «...aidera les partenaires à développer et à prendre des engagements favorisant une participation équilibrée des femmes et des hommes aux prises de décisions dans les domaines politique, économique, social et culturel.»
- [Extrait - Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités, p.1](#) «...utilisation d'un langage inclusif (rédaction épïcène).»
- [Extrait - L'égalité au cœur des municipalité SCF](#) « Malgré tous les acquis des dernières décennies, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique. Voici des enjeux qui concernent les municipalités : – nombre de femmes dans les postes électifs et décisionnels – conciliation travail-famille – sécurité des lieux publics – adaptation des services et des transports en commun – rôle décisionnel et besoins des femmes dans l'aménagement du territoire – intégration et maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins de la municipalité.»

## CINQ QUESTIONS RÉPONSES

1. Pourquoi le projet Défi-Parité Montérégie cible un travail avec les MRC de la Montérégie ?
  - Impliquer les instances décisionnelles régionales et sous-régionales dans la réduction des inégalités et l'inclusion sociale;
  - Arrimer l'égalité aux nouvelles responsabilités déléguées en matière de développement régional et de lutte à la pauvreté;
  - Faire un premier pas vers les municipalités.
  
2. Pourquoi choisir de travailler avec des personnes élues et des fonctionnaires ?
  - Des personnes qui se sont engagées envers leurs communautés nous semblent être des alliées naturelles pour travailler à réduire les inégalités et contribuer à l'amélioration des conditions de vie de tous;
  - Partager un regard inclusif sur les enjeux sociaux avec nos représentants démocratiques;
  - Collaborer avec les personnes qui partagent cette mission.
  
3. Pourquoi ce travail se fait avec des groupes communautaires locaux et régionaux qui sont engagés en matière d'égalité ?
  - Reconnaissance des expertises réciproques;
  - Gain respectif de collaborer;
  - Accès à de l'expertise locale pour maintenir les engagements dans le temps (pérennité).
  
4. Qu'est-ce qu'on peut faire ?
  - Reconnaître notre pouvoir d'influence, personne n'est impuissant à changer les choses;
  - Identifier des personnes alliées qui partagent la volonté d'avoir un impact sur la recherche d'égalité entre les femmes et les hommes;
  - Prendre connaissance de plus de 100 actions possibles et identifier celles qu'il est possible de mettre en place.
  
5. Par où commencer ?
  - Développer son savoir, s'intéresser aux enjeux liés à l'égalité;
  - Reconnaître que des inégalités sont persistantes et que nous pouvons tous contribuer à les réduire. Identifier des personnes qui partagent notre curiosité, trouver des allié.e.s;
  - Signaler son intérêt à débiter une démarche auprès des partenaires régionaux identifiés (p. 9).



## LA VALEUR AJOUTÉE D'ADOPTER UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ

### Faire une politique d'égalité, c'est:

- Reconnaître que des inégalités persistent (sensibilisation).
- Comprendre comment les inégalités se perpétuent (engagement).
- Déjouer le sentiment d'impuissance / Identifier le potentiel d'impact / Jouer un rôle pour contribuer à les réduire (action).
- Agir sur le système (ancrage) en mettant de l'avant ou en intégrant des façons de faire.

### Le processus proposé pour y arriver :

- Sensibiliser nos collègues;
- Identifier les écarts persistants (données);
- Faire le lien avec les politiques gouvernementales qui touchent les enjeux d'égalité;
- Interpeller les allié.e.s (groupes ressources partenaires);
- Se former, développer des savoirs;
- Mobiliser les personnes impliquées (équipes de travail et personnes élues);
- Porter attention à nos façons de faire (s'attarder aux différents processus en place);
- Connaître différentes stratégies pour avoir un impact sur la réduction des inégalités (influence, collaboration, représentation, investissements...);
- Agir, établir un plan d'action;
- Changer des façons de faire;
- Développer de nouveaux réflexes;
- Intégrer les préoccupations en égalité dans les façons de faire.

## RECONNAITRE QUE DES INÉGALITÉS PERSISTENT

Les statistiques démontrent à plusieurs égards que des inégalités persistent. Certaines statistiques sont accessibles soit par :

- Le Conseil du statut de la femme a publié le [Portrait des québécoises 2018](#);
- Statistique Canada;
- Institut de la statistique du Québec;
- [Portrait de l'emploi par MRC](#);
- [Chantier de l'économie sociale](#).

Toutefois, les statistiques seules ne sont pas suffisantes pour porter un regard d'analyse sur les inégalités. Si l'analyse des statistiques ne tient pas compte de la socialisation et de la vision de réduction des inégalités, elle peut renforcer la présence des stéréotypes plutôt qu'agir sur leur réduction. C'est pourquoi nous proposons que des groupes-ressources en égalité et qui ont l'expérience de l'ACS+ ou de l'ADS soient intégrés dans le processus d'analyse des données.

---

## QUELQUES DONNÉES

### Violence conjugale<sup>2</sup>

En 2015, l'ensemble des services de police du Québec a enregistré 19 406 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal. Ces infractions représentent près du tiers (30,2 %) de tous les crimes commis envers la personne.

Parmi les crimes les plus graves, notons les homicides (11), les tentatives de meurtre (36) ainsi que les voies de fait de niveau 3 (48).

Les femmes sont les principales victimes (78 %). Par rapport aux enlèvements, elles représentent 100 % des victimes. Dans des proportions tout aussi considérables, elles sont victimes d'agression sexuelle (97,4 %), de séquestration (96,9 %), d'intimidation (91,3 %), de voie de fait de niveau 3 (87,5 %) et de harcèlement criminel (86,3 %).

Un peu plus de la moitié des victimes ont moins de 40 ans, soit 50,7 %.

Dans 45,6 % des cas, les auteurs présumés sont les conjoints ou conjointes des victimes, tandis que 32,6 % sont les ex-conjoints ou ex-conjointes et 10,3 % sont les amis ou amies intimes.

### Revenus d'emploi Femmes/Hommes par MRC en Montérégie<sup>3</sup>

En 2017, les plus grands écarts sont :

- dans la MRC Pierre de Saurel, les femmes ont gagné 66% du revenu des hommes.
- dans les MRC du Haut-Saint-Laurent et d'Acton, les femmes ont gagné respectivement 79 % et 78% du salaire des hommes. À noter qu'il s'agit des MRC où la moyenne des revenus d'emplois est la plus basse en Montérégie.

*Le Québec chiffres en main 2019<sup>4</sup>* de l'Institut de la statistique du Québec, qui publiait qu'en 2016, le revenu d'emploi à temps plein moyen pour les hommes était de 62 242 \$ alors que celui des femmes était de 46 462 \$, soit un écart de 15 780 \$, les femmes gagnaient alors 75 % du revenu moyen des hommes.

---

<sup>2</sup> Ministère de la sécurité publique <https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/violence-conjugale/2015/en-ligne.html>

<sup>3</sup> Données tirées de l'Institut de la statistique du Québec.

[https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil16/societe/marche\\_trav/indicat/remun\\_sexe\\_mrc16.htm](https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil16/societe/marche_trav/indicat/remun_sexe_mrc16.htm)

<sup>4</sup> Le Québec chiffres en main 2019, p. 25 [https://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2019\\_fr.pdf](https://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2019_fr.pdf)

## Scolarité<sup>5</sup>

« Chez les personnes de 15 à 64 ans de la région de la Montérégie, il existe un écart important (15,7 points de pourcentage) entre le taux d'emploi des femmes sans diplôme et celui des hommes dans la même situation (41,9% contre 57,6%). La région se situe au 3e rang pour ce qui est des meilleurs taux d'emploi chez les «sans diplômés». [...] Même s'il demeure important, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin diminue de façon considérable avec l'obtention d'un diplôme universitaire (83,6% chez les femmes en regard de 87,7% chez les hommes)».

## Immigration<sup>6</sup>

En Montérégie, la population est composée à 10% de personnes issues de l'immigration. De ce pourcentage, 51 % sont des femmes et 49% sont des hommes.

En 2017, un article de la [Gazette des femmes](#) illustre les différents enjeux liés plus spécifiquement aux femmes immigrantes.

## Gouvernance

[Un portrait statistique des élections municipales 2017](#) démontre que pour la Montérégie, les conseils municipaux sont représentés par 30,7% de conseillères municipales et par 19,3% de mairesses.

Toujours en Montérégie la députation provinciale féminine représente 53% (12/23) des élu.e.s et 50% (7/14) des élu.e.s pour la députation fédérale féminine.

Pour atteindre la zone paritaire à tous les niveaux de gouvernement, nous devons faire des efforts de recrutement supplémentaires au palier municipal.

Dans le [portrait des Québécoises 2018](#)<sup>7</sup>, il est signalé que la zone paritaire était atteinte dans la gouvernance des sociétés d'état.

---

<sup>5</sup> Portrait statistique Égalité Femmes Hommes, Montérégie, octobre 2015, p.30.

<sup>6</sup> Statistique Canada recensement 2016 <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=ER&Code1=2435&Geo2=PR&Code2=24&SearchText=Monteregie&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Immigration%20and%20citizenship&TABID=1&type=0>

<sup>7</sup> Portrait des Québécoises Édition 2018, du Conseil du statut de la Femme [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait\\_quebecoises.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait_quebecoises.pdf) p.35.

## DES ALLIÉES IDENTIFIÉES POUR LA MONTÉRÉGIE



En Montérégie, des groupes de femmes se sont mobilisés pour soutenir les municipalités et les MRC qui souhaitent intégrer la valeur ajoutée de l'égalité dans leurs engagements. Ces groupes offrent de travailler dans une perspective de co-construction et de collaboration. Dès qu'une personne de votre équipe est identifiée et a un intérêt à contribuer à la réduction des inégalités, assurez-vous qu'elle soit en contact avec l'une d'entre nous.

### PAR MRC

#### MRC Brome-Missisquoi

Centre femmes des Cantons  
Josiane Whittom  
(450) 263-1028

#### MRC Haute-Yamaska

[Centre de femmes Entr'Elles Granby](#)  
Sophia Cotton  
(450) 375-4042

#### MRC Vallée-du-Richelieu

[Centre de femmes l'Essentielle](#)  
JC Chayer  
(450) 467-3418

#### Agglomération Longueuil

[Centre des femmes de Longueuil](#)  
Julie Drolet  
(450) 670-0111 poste 204

#### MRC Marguerite D'Youville

[Centre de femmes Entre Ailes](#)  
Sylvie Langlais  
(450) 649-0658

### Montérégie

[Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie](#)

Linda Crevier  
(450) 671-5095

#### MRC Haut-Richelieu

[Centre de femmes du Haut-Richelieu](#)  
Carolle Mathieu  
[dg@cfhr.ca](mailto:dg@cfhr.ca)  
Joëlle Thérien  
[amobilisation@cfhr.ca](mailto:amobilisation@cfhr.ca)  
(450) 346-0662  
Jacynthe Dubien  
[info@jacynthedubien.com](mailto:info@jacynthedubien.com)

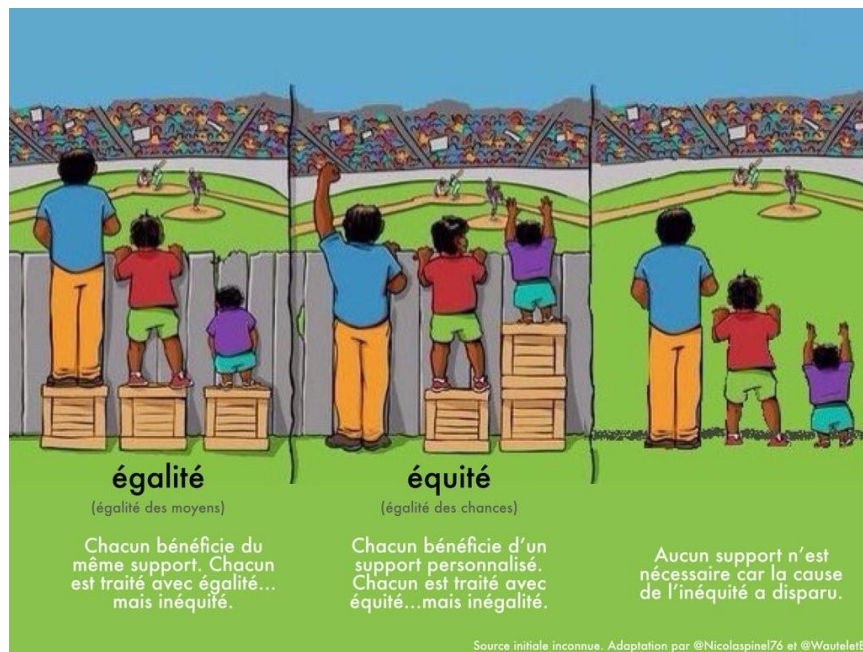
### D'autres ressources Formations en ADS et ACS+

[Relais-Femmes](#)

Anne St-Cerny  
Tél.: (514) 878-1212 poste 1303  
Courriel : [astcerny@relais-femmes.qc.ca](mailto:astcerny@relais-femmes.qc.ca)

[Groupe Femmes politique et démocratie](#)

Esther Lapointe  
Tel. : (418) 658-8810, poste 21  
Courriel : [elapointe@gfpd.ca](mailto:elapointe@gfpd.ca)



**Égalité<sup>9</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.

**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 décisions et des responsabilités par les femmes et les hommes.

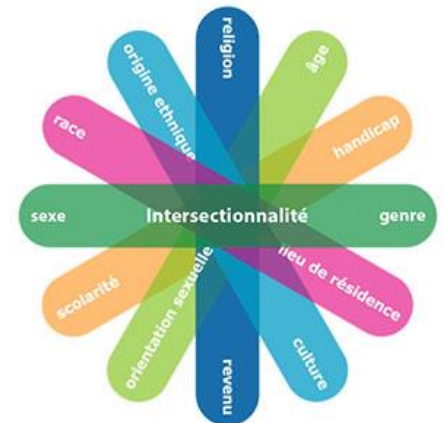
<sup>8</sup> Les définitions sont adoptées par les membres du Comité des Partenaires pour ADS/ACS+ et la Parité.

<sup>9</sup> Définition tirée de la politique d'égalité et de parité de la Fédération Québécoise des Municipalités, 2019, p. 3.

**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>10</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 recoupent.<sup>11</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>12</sup>.

**Stratégie de pérennisation** : Nous faisons ici référence aux différentes stratégies mises en place dans la planification de projets. Celles-ci prévoient : <sup>13</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>10</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>11</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>12</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>13</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

## PARTAGER UNE VISION

### **Savoir d'où on vient pour savoir où on va**

Il nous semble aujourd'hui évident que l'égalité entre les femmes et les hommes va de soi et que l'égalité est atteinte. Saviez-vous qu'il a fallu attendre 2008 pour que la formule « *égalité entre les femmes et les hommes* » se retrouve pour la première fois enchâssée dans la Charte<sup>14</sup> et qu'en 2019, nous soulignons encore des [pionnières](#) ou des femmes qui occupent un [poste pour la première fois](#).



Marie-Gérin Lajoie



Idola St-Jean



Thérèse Casgrain



Claire  
Kirkland-Casgrain

Consultez ici l'excellent outil de [Ligne du temps pour retracer l'histoire des femmes au Québec](#).



Si tout le monde est d'accord pour l'égalité, comment se fait-il que des inégalités persistent ?

Malgré notre volonté d'équité et de justice sociale, la socialisation des femmes et des hommes, la présence des stéréotypes sociaux de genre et l'assignation des rôles traditionnels qui leurs sont associés restent une influence bien présente qui nous joue des tours.

*« Si on ne fait pas exprès de reproduire les inégalités entre les femmes et les hommes, il faut faire exprès pour les réduire. »*

Bien que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes droits au sens de la loi<sup>15</sup>, des écarts persistent. Les personnes élues et les instances décisionnelles peuvent contribuer à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Souvent, à partir d'une observation et d'une remise en question, il est possible de générer des impacts surprenants sur l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2020, une marche mondiale des femmes viendra mettre l'accent sur les écarts persistants et les enjeux sociaux en matière d'égalité.

<sup>14</sup> <http://www.histoiredesfemmes.quebec/lignedutemps.html#840>

<sup>15</sup> Le droit des femmes à disposer de leur corps et le droit à l'avortement restent des enjeux bien réels.



## IDENTIFIER DES LEVIERS DE POUVOIR

***Si le savoir c'est le pouvoir, le pouvoir sera un mélange de savoir, de savoir-être, et de savoir-faire.***

1. Identifier et rassembler ses allié.e.s locaux (voir la liste des partenaires montérégiens ACS+/ADS égalité et parité).
2. Faire une liste des lieux de représentation et des opportunités d'intégration de la valeur ajoutée de l'égalité :
  - a. Liste des comités de travail associés aux conseils;
  - b. Les directions ou les secteurs d'activités.
3. Apprendre et comprendre la mission, les rôles et responsabilités, le fonctionnement d'une municipalité ou d'une MRC, les objectifs des comités de travail, etc.
  - a. Voir l'exemple de liste des comités de travail.
4. Faire des liens entre les comités de travail, les orientations et objectifs poursuivis par les MRC, les politiques gouvernementales et les enjeux d'égalité.

*La volonté est de présenter l'égalité comme une valeur ajoutée et de proposer des pistes d'actions concrètes qui contribuent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, tout en veillant à ne pas alourdir la charge de travail des personnes impliquées. Différents mandats ou objectifs de travail peuvent s'arrimer à des politiques gouvernementales telles que : Politique d'égalité, Politique de développement durable, Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023-PAGIEPS, Plan de développement de la zone agricole (PDZA), les schémas d'aménagement qui intègrent des principes d'aménagement sécuritaire, sécurité publique, santé publique, éducation...*

5. Faire le test de la réalité : prendre le temps de réfléchir collectivement, co-construction.

*Issues des échanges avec les comités de travail et avec les personnes élues, nous avons relevé plus de 100 actions possibles. Celles-ci sont proposées et retenues par certaines municipalités ou MRC, d'autres ne sont pas retenues. Toutefois les échanges ont permis d'identifier d'autres pistes de travail ou de façons de faire.*

6. Partager l'issue des réflexions.

*Toutes les réflexions, les actions retenues et non retenues, les obstacles à la compréhension, les notions à approfondir, sont partagés dans le présent outil de travail. Nous présentons ici le fruit du travail collectif réalisé avec les 56 personnes que nous avons rencontrées, celles qui se sont impliquées de près ou de loin, ainsi que celles qui ont choisi de ne pas s'impliquer dans le Défi-Parité Montérégie.*

**FAIRE UN INVENTAIRE DE DIFFÉRENTS LIEUX D'IMPLICATION POSSIBLE**

- Identifier le type de représentation associé (délégation, nomination, élection);
- Déterminer les objectifs en lien avec la recherche d'égalité (accès ou partage de données, analyse d'enjeux, inclusion sociale...);
- Présence ou écart de la zone paritaire.

<b>Comités Exemples à compléter</b>	<b>Non paritaire</b>	<b>Zone paritaire</b>	<b>Note</b>
1. <b>Comité consultatif sur les orientations de développement et de l'intégration du Plan métropolitain d'aménagement et de développement (CCPMAD)</b>			Composition ou Objectifs ou Note sur l'intégration possible de la valeur ajoutée de l'égalité
2. <b>Comité de la circulation et de la sécurité (CCS)</b>			
3. <b>Comité des finances</b>			
4. <b>Comité consultatif sur le développement de la culture et du tourisme (CCDCT)</b>			
5. <b>Comité directeur de la Ville équitable</b>			
6. <b>Comité de revitalisation du Vieux village</b>			
7. <b>Le comité sur la préservation du patrimoine bâti</b>			
8. <b>Plan infrastructure de la ville</b>			
9. <b>Comité consultatif d'urbanisme (CCU)</b>			
10. <b>Plan de mobilité active (2013)</b>			
11. <b>Inclusion économique, participation sociale – alliance pour la solidarité (2017-2023)</b>			
12. <b>MRC outil développement agricole (PDZA 2016)</b>			
13. <b>Développement culture et tourisme (2019)</b>			
14. <b>Familles et aîné.es (en révision)</b>			
15. <b>Plan d'action pour les personnes handicapées (2019)</b>			
16. <b>Saines habitudes de vie</b>			
17. <b>Toponymie</b>			
18. <b>Comité sur la Politique patrimoniale de la Ville</b>			

Comités	Non paritaire	Zone paritaire	Note
<b>Exemples à compléter</b>			
19. Comité consultatif de l'environnement et du développement durable			
20. Comité de suivi sur l'avenir de la zone A-16			
21. Comités paramunicipaux (représentations ou délégations)			
22. Office municipal d'habitation (OMH)			
23. Municipalité régionale de comté de la Vallée du Richelieu (MRCVR)			
24. Exo (réseau de train de banlieue, d'autobus et de transport adapté)			
25. Régie intermunicipale du transport adapté de la Vallée du Richelieu (RITAVR)			
26. Régie intermunicipale de l'eau de la Vallée du Richelieu (RIEVR)			
27. Régie d'assainissement des eaux de la Vallée du Richelieu (RAEVR)			
28. Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent (RIPRSL)			
29. Communauté métropolitaine de Montréal (CMM)			
30. Union des municipalités du Québec (UMQ)			
31. Régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-du-Richelieu			
32. Liste des régies et organismes régionaux sur lesquels siègent les élus			
33. Corporation de développement communautaire (CDC)			
34. Centre local de développement (CLD)			
35. Services animaliers de la Vallée-du-Richelieu (SAVR)			
36. Table des préfets et élus de la Couronne Sud (TPECS)			
37. Tourisme Montérégie			



### ***Comment intégrer la valeur de l'égalité ?***

#### **Qu'est-ce qu'on peut faire ?**

La première réponse repose en vous, car on peut faire ce que l'on veut et les premières limites sont celles que l'on se met. Une fois cela dit, avant de s'attarder à une liste d'actions possibles, plus de 100 sont proposées dans le présent document. Nous avons rassemblé des exemples tirés d'autres politiques, de divers guides, des nombreux échanges tenus avec les personnes élues impliquées dans le développement et le déploiement des politiques d'égalité. Toutefois, dans tous les cas, la première chose à faire est de développer son savoir, s'intéresser aux enjeux liés à l'égalité, reconnaître que des inégalités sont persistantes et que nous pouvons tous contribuer à les réduire. Identifier des personnes qui partagent notre curiosité, trouver des alliés.e.s.

#### **Sur quoi on peut agir ?**

Quels sont les différents rôles et mandats que vous exercez dans votre travail ?

#### **C'est quoi notre pouvoir ?**

Différentes formes de pouvoir existent, notre approche relève davantage de stratégies d'influence, d'inspiration, de sensibilisation et d'éducation.

Section tirée du document réalisé par Relais-Femmes<sup>16</sup>

## Différentes relations de pouvoir

### Autorité<sup>17</sup>

L'autorité est un pouvoir légitime ou formel. Il se peut que quelqu'un (par exemple : un gestionnaire) ait une position d'autorité sans réellement détenir de pouvoir.

### Contrôle

Le contrôle est une forme extrême de pouvoir.

### Domination

Ce concept est plus limité que la notion de pouvoir. La domination implique une relation dominant-dominé. Une relation de pouvoir n'équivaut pas nécessairement à une relation de domination.

### Influence

L'influence est « le processus par lequel une personne affecte le comportement d'autres personnes », alors que le pouvoir utilise ce processus pour atteindre des objectifs précis.

### Leadership

Le leadership est « l'art d'amener des personnes à accomplir une tâche volontairement ». C'est l'art d'influencer. Le leadership est plus circonscrit que le pouvoir : il renvoie à l'individu qui fait face à un groupe, comparativement au pouvoir qui peut être exercé à différents niveaux (individu à individu, groupe envers un individu, etc.).



<sup>16</sup> La relation des femmes avec le pouvoir, Cahier de la participante : Guide pour partager la formation avec son groupe, p. 26-27-28.

<sup>17</sup> Les définitions de *l'influence*, de *l'autorité*, du *leadership*, du *contrôle* et de la *domination* sont tirées du document suivant : Nicole Côté, Laurent Bélanger et Jocelyn Jacques (1991), *La dimension humaine des organisations*, Boucherville, Gaëtan Morin.

### **Mur de verre (ou paroi de verre)<sup>18</sup>**

Cette expression renvoie aux barrières invisibles verticales qui, quel que soit le niveau hiérarchique, cantonnent les femmes dans des domaines considérés comme moins stratégiques et moins visibles (ressources humaines, administration, communications, etc.).

### **Plafond de verre (glass ceiling)**

Cette expression désigne les barrières invisibles et artificielles – créées par des préjugés comportementaux et organisationnels – qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités.

### **Pouvoir au sens de capacité<sup>19</sup>**

« Le mot pouvoir, dans son sens strict, désigne tout simplement la capacité d'agir. Lorsque je dis je peux, je reconnais que j'ai le droit de faire quelque chose, que j'ai la capacité physique ou intellectuelle de faire cette chose, que j'ai les instruments pour la réaliser. Le pouvoir est d'abord indissociable du concept d'autonomie personnelle et collective. »

### **Pouvoir avec**

« Le pouvoir peut être un instrument qui permet d'agir collectivement pour le bénéfice de la communauté. En effet, occuper une fonction de pouvoir peut donner l'occasion de réunir autour d'un sujet plusieurs personnes qui ont à cœur de changer les choses ou de corriger une situation. Le pouvoir AVEC, c'est celui d'agir avec les autres pour le bénéfice du plus grand nombre ou d'un groupe aux prises avec des difficultés particulières. C'est le pouvoir de l'action collective, ce pouvoir est un levier de démocratie. »

### **Pouvoir de**

« Le pouvoir DE équivaut à une force, à une capacité d'agir, d'influencer son environnement. C'est le pouvoir de convaincre, de faire changer les mentalités et d'agir directement sur les décisions qui ont un impact sur nos vies au quotidien. »

### **Pouvoir sur**

« Nous disposons d'un certain pouvoir SUR le cours des événements qui surviennent dans notre vie. Nous avons prise SUR notre quotidien et SUR notre environnement et manifestons ce pouvoir en prenant des décisions, en effectuant des choix. Il arrive aussi que nous ayons aussi du pouvoir SUR quelqu'un ou sur un groupe de personnes. » Bien que le pouvoir SUR soit souvent considéré de façon négative (idée de domination), il peut aussi être exercé de façon positive.

---

<sup>18</sup> Les définitions de plafond de verre et de mur de verre sont tirées du site web suivant : Françoise De Bry, « Les femmes dans l'entreprise. Un problème de responsabilité sociale »: <http://www.lux-ias.lu/PDF/DeBry.pdf> (consulté en mars 2006).

<sup>19</sup> Les définitions du *pouvoir au sens de capacité*, de *pouvoir sur*, de *pouvoir de* et de *pouvoir avec* sont tirées du document suivant : Lucie Perron (coord.) (2004). *Pouvoir... ensemble*, Québec, Centre-Femmes La Jardilec.

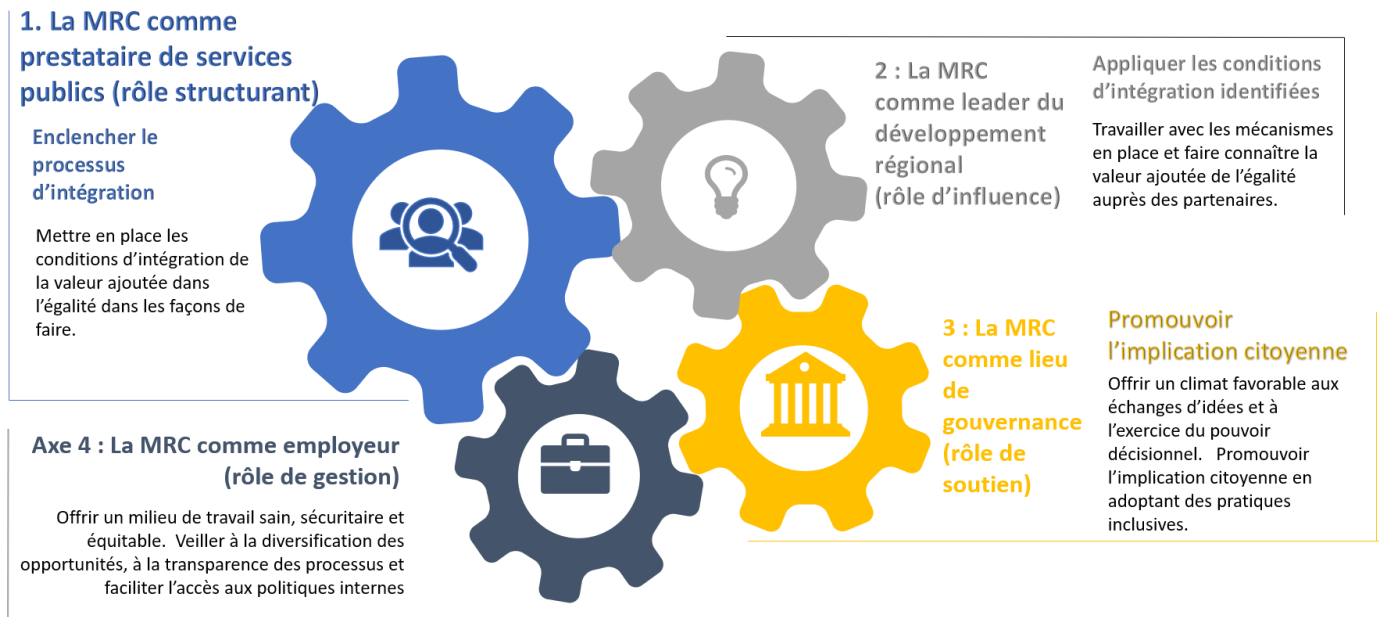
## VISION ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ :

### EXEMPLES :

- Développer une culture d'égalité dans tous les champs de compétences de la MRC;
- Contribuer à la réduction des inégalités persistantes en intégrant l'ACS+ dans les dossiers où la MRC agit comme leader;
- Promouvoir le rôle des personnes élues afin de susciter l'intérêt pour la vie démocratique;
- 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;
- Renforcer la collaboration entre les personnes-ressources du territoire œuvrant en égalité et les porteurs de dossiers du développement régional.

## RÉALISER LE CHANGEMENT – DES EXEMPLES D’ACTIONS À METTRE EN OEUVRE

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



### #1 Rôle structurant

Enclencher le processus d'intégration.

Dans une perspective de pérennité, l'organisme prestataire de services (MRC ou municipalité) prévoit dans ses mécanismes décisionnels des éléments structurants pour intégrer la valeur ajoutée de l'égalité.

Quelques exemples :

1. Offrir des formations<sup>20</sup> pour les équipes de professionnelles qui pilotent le développement de projets, de programmes et de politiques;
2. Prévoir des comités de travail mixtes, avec des personnes dont l'expertise en égalité est reconnue, pour enrichir les échanges et intégrer la préoccupation de l'égalité;
3. Intégrer l'analyse comparative entre les sexes + (cueillette de données, analyse des données qui tiennent compte de la socialisation des femmes et des hommes, évaluation, etc.);
4. Promouvoir l'intégration d'une pratique de communication inclusive et non-sexiste, etc.;
5. Planifier des mécanismes de consultations de citoyens plus inclusifs.

<sup>20</sup> Consultez les alliées régionaux identifiées en p. 9.



## #2 Rôle de leader du développement

Appliquer les conditions d'intégration.

L'instance décisionnelle veille au respect des conditions et des orientations qui améliorent l'égalité et l'inclusion sociale.

Quelques exemples :

6. Intégrer la diversité et la mixité dans les comités de travail (en faire une règle);
7. Rappeler aux partenaires l'importance de la valeur ajoutée de l'égalité dans les différents lieux de représentation;
8. Proposer des façons de faire qui intègrent des pratiques d'inclusion sociale;
9. Veiller à utiliser un langage inclusif et non-sexiste (rédaction épiciène);
10. Intégrer des pratiques d'inclusion sociale, par exemple rechercher en premier l'opinion de personnes issues de groupes minoritaires dans votre milieu.

## #3 Rôle de soutien (gouvernance)

La gouvernance permet 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 décisionnels. Elle se traduit concrètement par une participation accrue de la société civile à l'élaboration des décisions et à leur mise en œuvre<sup>21</sup>.

Quelques exemples

11. Utiliser et adapter des outils comme une [matrice des compétences du conseil d'administration](#) pour assurer la présence d'une diversité de profils;
12. Rendre accessible aux personnes élues un accès à des formations permettant d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité dans leurs engagements;
13. S'assurer que les personnes qui sont déléguées dans les instances de gouvernance appuient les pratiques internes agissant sur les enjeux d'égalité et d'inclusion sociale;
14. Veiller à ce que les personnes élues ou en poste décisionnel reconnaissent l'existence des écarts persistants entre les femmes et les hommes;
15. Outiller les membres des conseils afin qu'ils connaissent et reconnaissent le rôle d'influence qu'ils peuvent jouer en matière d'égalité et d'inclusion sociale;
16. Faire connaître les rôles et responsabilités des personnes élues auprès de la population.

---

<sup>21</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.

#### #4 Rôle de gestion (employeur)

Offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et équitable. Veiller à la diversification des opportunités, à la transparence des processus et faciliter l'accès aux politiques internes.

Quelques exemples

17. Nommer des comités de sélection qui sont mixtes et représentants de la diversité du milieu;
18. Offrir des formations aux gestionnaires pour éviter la reproduction des stéréotypes en entreprises;
19. Sensibiliser les gestionnaires aux processus qui ont un impact sur la reproduction des inégalités;
20. Encourager les personnes qui correspondent au profil recherché à soumettre leur candidature pour profiter des opportunités de promotions;
21. Distribuer une copie des politiques internes aux membres du personnel (conditions de travail, échelle salariale, harcèlement, conciliation famille-travail, etc.);
22. Organiser des moments d'échanges (cafés-rencontres, dîners d'échanges, conférences, etc.) dans les équipes pour aborder des thématiques touchant l'égalité entre les femmes et les hommes
23. Assurer une vigilance avec les responsables d'équipes pour éviter la reproduction des préjugés, par exemple présumer qu'un membre du personnel est indisposé en raison de responsabilités familiales (demander et non présumer).

#### CIRCONSCRIRE LES ACTIONS POSSIBLES :

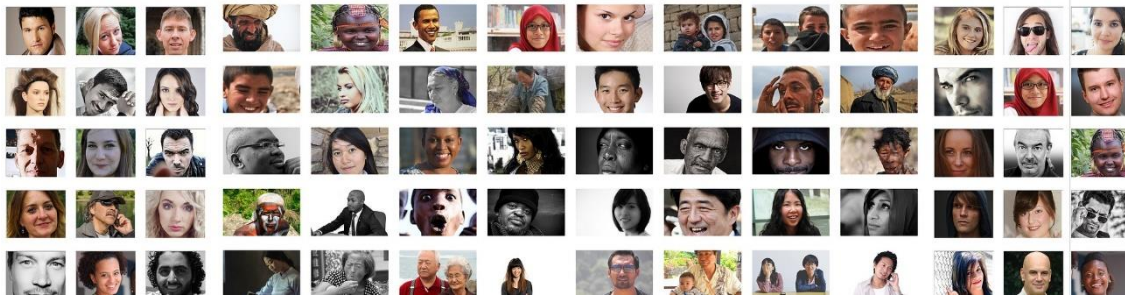
24. Partager la volonté politique d'égalité, de mixité, d'inclusion et d'intégration;
25. Développer et adopter une déclaration de principe ou d'appui;
26. Développer et adopter une politique;
27. Questionner les impacts des décisions prises pour les femmes et les hommes;
28. Former les équipes de travail;
29. Offrir des lieux d'échanges et de prévention (conférences en milieu de travail, ateliers, diners-causeries, etc.);
30. Revoir les politiques de conditions de travail;
31. Questionner les processus internes et leurs impacts sur la mixité, l'inclusion et l'intégration;
32. Collaborer avec des ressources expertes externes;
33. Déléguer des personnes qui prônent les valeurs d'égalité, de mixité et d'inclusion sociale.

## EXEMPLES D' ACTIONS PAR CHAMPS DE COMPÉTENCES

Afin d'agir concrètement, il est essentiel de lier la volonté d'avoir un impact sur l'égalité et l'inclusion sociale à la planification des projets actifs ou prévus au plan de travail. Des exemples d'actions concrètes sont proposés pour vous inspirer. Dans votre milieu, dans le cadre des mandats et des responsabilités qui vous sont délégués, qu'est-ce que vous pouvez mettre en place ?

### LA MRC PRESTATAIRE DE SERVICES PUBLICS

*Des processus structurants pour incarner la valeur ajoutée de l'égalité.*



### ACS+<sup>22</sup>

32. Offrir de la [formation en ACS+](#) ou du coaching aux personnes responsables de développement de projets, de programmes ou de politiques (contacter vos [alliées](#) en égalité, groupes locaux ou régionaux);
33. Faire connaître la volonté de l'organisation d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité et de l'inclusion sociale dans les projets en développement (affichage, diffusion interne, mémo);
34. Intégrer ACS+ dans les façons de faire (travail de collaboration possible avec les groupes dont l'expertise est reconnue);
35. Intégrer une question sur l'égalité dans les formulaires d'appels de projets pour sensibiliser les promoteurs de projets aux impacts pressentis sur l'égalité entre les femmes et les hommes;
36. Soutenir les promoteurs de projets à intégrer le souci d'égalité et d'inclusion sociale dans les projets déposés;
37. Intégrer des [principes d'aménagement sécuritaire](#) dans les [projets d'aménagement du territoire](#), de [parcs](#), de développement d'infrastructures à vocation sociale, etc.;
38. Prévoir des activités visant l'augmentation du sentiment de sécurité et d'appartenance des groupes de personnes minoritaires ou plus vulnérables ([marches exploratoires](#), planifier des [zones sécuritaires ou des stratégies](#) visant à [augmenter le sentiment de sécurité](#) lors de festivals ou d'organisations événementielles, etc.);
39. Encourager les promoteurs d'événements culturels et publics, qui profitent d'un financement de l'organisation, à présenter des [programmations paritaires](#);

<sup>22</sup> Analyse comparative entre les sexes + (le plus fait référence à l'intersectionnalité).

## Communication



40. Faire connaître la [rédaction épiciène](#) (inclusive et non sexiste) dans la politique de rédaction;

41. Proposer un [guide de rédaction épiciène](#) aux personnes élues et aux membres du personnel.

42. Renforcer la dénonciation des différentes formes de violences;

43. Agir comme modèle, exprimer l'importance qu'on accorde à l'égalité et les efforts réalisés en ce sens (signaler les conseils d'administration qui sont dans la zone paritaire, poser une question sur l'égalité dans un entretien d'embauche, etc.);

44. Intégrer [des images non stéréotypées](#) ou contre-stéréotypées dans les publications de la MRC;

45. Créer une banque d'image non-stéréotypées ou contre-stéréotypées pour les publications de la MRC et partager avec les municipalités qui souhaiteraient emboîter le pas;

46. Identifier les différents groupes et personnes-ressources œuvrant en égalité sur différentes plateformes (site Internet, réseaux sociaux);

47. 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.);

48. Profiter de différentes plateformes pour diffuser nos valeurs d'égalité et d'inclusion;

49. Profiter de différents événements prévus au calendrier 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.).



---

## 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.

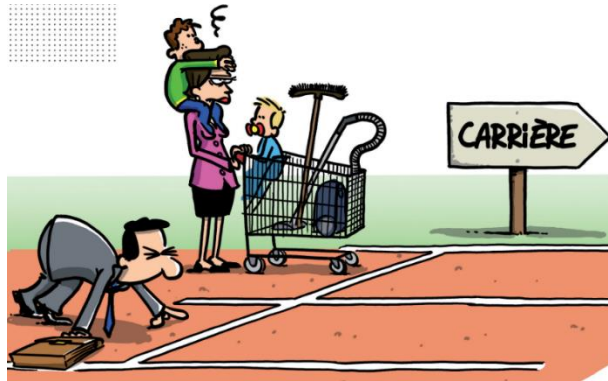
### **Exemples d'actions concrètes**

#### **Développement social**

50. Tenir compte des besoins spécifiques de [transports](#) (travail, loisirs, utilitaires, santé, etc.) dans [l'offre de mobilité](#)<sup>23</sup> régionale (ex. : transport collectif, actif et pédestre et cyclable);
51. Intégrer l'égalité dans les [stratégies d'attraction](#), de rétention et de relève de la main d'œuvre (image non stéréotypée, cibles égalitaires, etc.) ;
52. Encourager et soutenir [la mixité](#) et la diversité dans les milieux de travail;
53. Réduire les inégalités économiques (politique contre la pauvreté, politique de logement social et de salubrité) ;
54. 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.) ;
55. Assurer un leadership en matière de sécurité, de [dénonciation des violences](#) et d'accompagnement des victimes;
56. 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).

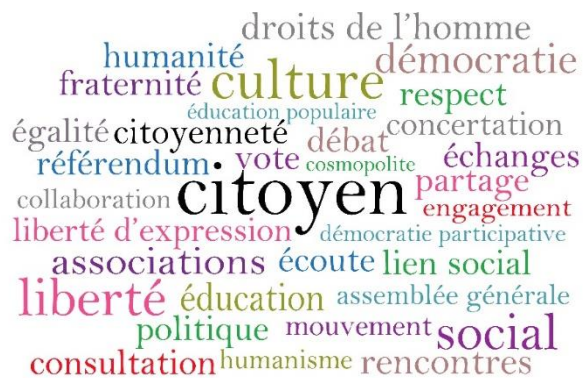
---

<sup>23</sup> [Guide d'analyse du genre adapté au domaine des transports](#), du Ministère des transports, 2019.



### **Développement économique**

57. Stimuler [l'entrepreneuriat féminin](#) ;
58. Mettre en valeur la contribution des [femmes en agriculture](#) et en entreprise familiale ;
59. Attribuer des budgets pour le développement de [l'économie sociale](#) et l'entrepreneuriat collectif ;
60. Soutenir les très petites entreprises et le travail autonome.



### **Citoyenneté**

61. Augmenter le sentiment d'appartenance de la population ;
62. Valoriser la [présence historique des femmes](#) (toponymie, circuit touristique des bâtisseuses, reconnaissance du travail invisible des communautés religieuses féminines et des femmes) ;
63. 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) ;
64. Reconnaître et soutenir les démarches d'intégration sociale des immigrantes et les immigrants en agissant sur les [obstacles à l'intégration](#)<sup>24</sup> ;
65. 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.

<sup>24</sup> Pour en savoir plus, consultez le rapport [Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées](#) publié en mai 2019 du Comité consultatif femmes de la Commission des partenaires du marché du travail

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



66. Améliorer l'accès aux soins de santé ;
67. Soutenir les initiatives contre toutes les formes de violence (politique contre la violence, campagne de promotion) ;
68. Mettre en place et faire la promotion des pistes cyclables et des circuits piétonniers sécuritaires ;
69. Promouvoir les sports féminins et l'activité physique chez les femmes de tous âges (récréatif et compétitif) ;
70. Garantir une offre de loisir abordable et accessible (horaires et installations) pour tous ;
71. 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 ;
72. Offrir l'accès à des espaces verts accessibles à proximité des zones résidentielles (parcs, sentiers pédestres, de raquettes et de ski de fond).



### **Éducation**

73. Favoriser l'inclusion sociale par l'accès et la participation aux activités culturelles pour les populations vulnérables ou marginalisées ;
74. Faire connaître les lieux d'implication citoyenne (inviter les élu.e.s à parler de leur parcours en milieu scolaire, etc.) ;
75. Soutenir l'éducation populaire en travaillant en concertation avec les partenaires et les groupes communautaires ;
76. Encourager les initiatives en médiation culturelle (répertoire d'artistes, mise en valeur des réalisations, etc.) ;
77. Reconnaître le [travail invisible](#)<sup>25</sup> (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.).

---

<sup>25</sup> Capsule vidéo de 14 minutes, [La petite histoire du travail invisible](#).

---

## LA MRC ET SES PROCESSUS INTERNES



---

### LA MRC 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. Différents outils sont publiés tel que le [Guide pour une gouvernance paritaire](#) ou l'utilisation de [matrice des compétences et des expériences professionnelles](#).

### Exemples d'actions concrètes

#### **Recrutement régional**

78. Élaborer des [stratégies](#) afin que la MRC contribue au recrutement de candidatures diversifiées (promotion du rôle de la personne élue, présentation de parcours d'implication variés, organisation des rencontres avec des élu.e.s, réaliser des captures vidéo sur le rôle d'une personne élue, etc.).

#### **Réduction du déficit démocratique**

79. Augmenter le nombre de candidatures diversifiées<sup>26</sup> ;  
80. Augmenter la participation citoyenne dans les lieux d'implications ;

---

<sup>26</sup> Développer des [pratiques et des outils pour appuyer toutes les femmes](#), document de la Fédération canadienne des municipalités.



81. Faire connaître le travail des élu.e.s ;
82. Décrire les parcours d'implication des élu.e.s et des candidat.e.s aux postes électifs;
83. Valoriser les initiatives citoyennes ;
84. Renforcer les collaborations avec les organismes communautaires impliqués dans l'amélioration des conditions de vie de la population.

### **Conditions d'exercices encourageantes**

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

### **Développement de compétences**

95. Offrir des formations aux personnes élues et aux membres du personnel responsables des dossiers de développement (consulter les organismes locaux ou régionaux en égalité) ;
96. Renforcer le développement de structures visant le développement continu de compétences en égalité (ex. communauté de pratique, groupes de co-développement, etc.).



---

## 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 transparence et des offres de formations sont des leviers d'actions favorables à la réduction des inégalités.

### **Exemples d'actions concrètes :**


#### **Recrutement et embauche**

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

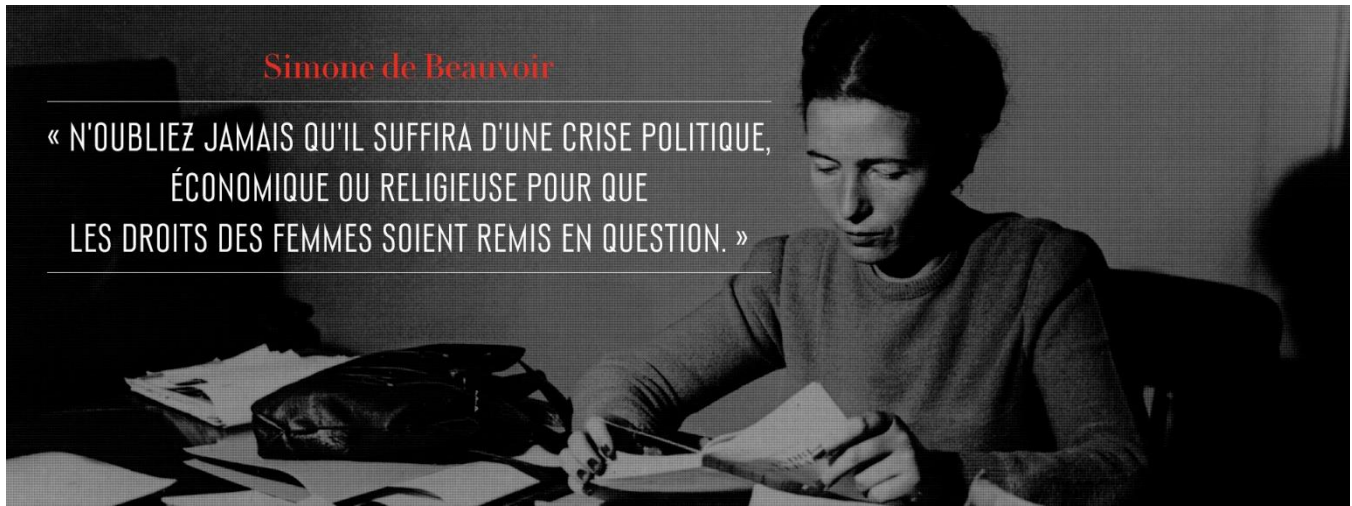
#### **Soutien au personnel salarié**

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

**Climat de travail sain**

102. 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.) ;
  103. Afficher et faciliter l'accès aux politiques internes (politique salariale, contre le harcèlement, conditions de travail, etc.) ;
  104. S'assurer du suivi des plaintes et de l'efficacité des mécanismes de protection des victimes ;
  105. Adopter des principes de communication non sexistes et inclusifs.
- 

## ANCRER LE CHANGEMENT



### COMPOSITION D'UN COMITÉ MIXTE D'ÉGALITÉ

Le comité mixte d'égalité est composé d'élu.e.s 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.

### SUIVI DU PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ

Assurer le suivi et la réalisation des activités prévues dans le cadre du plan d'action de la politique en égalité. Prévoir des collaborations avec les groupes locaux qui soutiennent l'intégration de l'égalité et l'inclusion sociale comme mission d'organisme. S'entourer d'allié.e.s et de partenaires qui partagent votre vision et la volonté de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## ILLUSTRATION D'UN PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ

À partir des axes de travail sélectionnés, voici à quoi pourrait ressembler l'illustration d'un plan d'action en égalité.

# ILLUSTRATION DU PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ

