

# POLITIQUE D'ÉGALITÉ

## M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu



*L'égalité : une valeur ajoutée*

*« Nous avons fait des pas de géant, mais il reste des **obstacles moins visibles** à la pleine égalité... Pour les aplanir, il faut que les mentalités changent. Chaque prise de conscience, chaque geste compte. »*

- **Julie Miville-Deschênes**

*« La féminisation, c'est simplement rendre compte de la réalité. »*

- **Michaël Lessard**

## MUNICIPALITÉS PARTICIPANTES



## TABLE DES MATIÈRES

Mot de la Préfète Diane Lavoie et du préfet suppléant Marc Lavigne	4
la Mission du Comité mixte d'égalité	4
Préambule : POURQUOI UNE POLITIQUE	5
Volonté gouvernementale	6
Volonté de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu	7
Orientations de la politique gouvernementale - quelques données	7
3 axes mobilisatrices du Plan d'action de la Politique de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu	13
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	14
<b>Des processus structurants pour incarner la valeur ajoutée de l'égalité</b>	14
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	15
<b>Un développement régional porteur de valeurs d'inclusion sociale</b>	15
Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance et comme employeur	16
<b>Un climat favorable et une plus grande implication citoyenne pour le bénéfice d'une population engagée et un climat de travail stimulant pour faire éclore les talents !</b>	16
Plan d'action	17
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	17
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	19
Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance et comme employeur	21
Quelques définitions	22

## MOT DE LA PRÉFÈTE DIANE LAVOIE ET DU PRÉFET SUPPLÉANT MARC LAVIGNE

Dans le cadre du projet Défi-Parité Montérégie, nous avons répondu positivement à l'invitation de créer un comité mixte pour élaborer une Politique d'égalité favorisant justement l'égalité envers tous ainsi qu'un Plan d'action qui l'accompagne.

La nécessité de créer un équilibre nous concerne tous, car notre quotidien peut être rempli d'obstacles, mais également de leviers pour amorcer les changements requis pour atteindre la parité, l'équité et l'égalité.

L'équité est le fait d'être juste. L'équité mène à l'égalité et constitue une valeur essentielle de notre démocratie.

Il faut agir et poser des gestes concrets maintenant et c'est ce que la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu vise avec cette politique et ouvrir également la voie à l'accessibilité universelle.

En mettant l'accent sur l'accès à l'égalité dès le jeune âge, la MRC s'associe à tous ceux qui ont entrepris le gage du succès de cette démarche.

« En tant que première femme à la préfecture de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu, je suis fière et enthousiaste de vous présenter notre première Politique d'égalité, puisqu'il faut poursuivre nos efforts pour atteindre une égalité de fait » de dire Diane Lavoie.

« Nous exprimons une volonté politique claire, en se dotant de cette politique et d'un comité, en misant sur la formation des divers acteurs tant au niveau politique qu'administratif. Nous vous rappelons la nécessité de vous engager dans ce mouvement soit, celui de la parité! » de poursuivre Marc Lavigne.

Il faut être prêt à agir lorsque les occasions se présentent à nous...

Nous remercions le comité mixte d'égalité, désigné pour amorcer ce changement. Il est composé de madame Marilyn Nadeau, mairesse de Saint-Jean-Baptiste, monsieur Marc Lavigne, préfet suppléant de la MRC et maire de Saint-Charles-sur-Richelieu et de représentantes madame Jacynthe Dubien, agente de liaison Défi-Parité Montérégie du Centre des femmes du Haut-Richelieu et madame JC Chayer, coordonnatrice du centre des femmes l'Essentielle qui ont alimenté les réflexions entourant les différents enjeux d'égalité.

Madame Evelynne D'Avignon, directrice générale et secrétaire-trésorière de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu, a également accompagné le comité dans les discussions et dans la rédaction de la Politique.

Nous tenons également à remercier l'équipe de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu pour l'excellence du rendu final.



Diane Lavoie, *préfète*



Marc Lavigne, *préfet suppléant*

---

### LA MISSION DU COMITÉ MIXTE D'ÉGALITÉ

Nous allons veiller à ce que les engagements pris par le Conseil en matière d'égalité soient réalisés.

## PRÉAMBULE : POURQUOI UNE POLITIQUE

### Mise en contexte

Force collective, engagement et proactivité... les membres du Conseil vont de l'avant !

Le renouvellement des membres du Conseil en 2017 a été un véritable souffle pour la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu (MRCVR). Les changements amorcés sont entre autres apparus avec l'élection de la première femme à la préfecture et d'un préfet suppléant atteignant ainsi la parité à la gouvernance de la MRC, de la réévaluation de la gouvernance avec le dépôt en mai 2018, du rapport de l'institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) un centre d'excellence en matière de gouvernance. En décembre de cette même année, il y a eu nomination de la nouvelle directrice générale et secrétaire-trésorière et dès janvier 2019, de l'intégration du Centre Local de Développement à la MRC. Le 30 avril 2019, le Conseil a adopté le nouvel organigramme et le 20 juin il a procédé à l'adoption de sa Planification stratégique 2020-2025.

D'ailleurs, en 2018 les 13 municipalités et villes de la MRCVR se sont alliées contre la violence conjugale, et ce, en adoptant une résolution de leur conseil respectif. Chaque année au cours des 12 jours d'actions pour l'élimination de la violence envers les femmes, qui ont lieu du 25 novembre au 6 décembre, une mobilisation des acteurs et des activités de sensibilisation se déroulent.

En tant que gouvernement de proximité, leur engagement et cette prise de position ont envoyé un message fort à tout le territoire : la violence conjugale est inacceptable.

Les membres du Conseil sont conscients qu'il faut partager le pouvoir de l'espace public, concilier les responsabilités familiales, la vie professionnelle, personnelle et politique et surtout de faire que notre jeunesse puisse ne pas connaître les inégalités persistantes.

Cette politique adopte une approche d'accompagnement, en favorisant le respect de l'intégrité et la sécurité de tous dans les milieux de vie, mais également de faire la promotion de modèles et de comportements égalitaires.

La volonté politique affirmée, une structure de coordination s'est rapidement mise en place pour alimenter la Politique d'égalité, le tout dans les champs de compétences de la MRC.

### Démarche

Le projet Défi-Parité financé par Condition féminine Canada et coordonné par le Groupe Femmes, Politiques et Démocratie dont la mission est d'**éduquer** la population à l'action citoyenne et démocratique, de **promouvoir** une plus grande participation des femmes à la vie politique et de **soutenir**, auprès de tous, l'exercice plein et entier de la citoyenneté a été déposé lors d'une séance du Conseil et a suscité immédiatement de l'intérêt. L'adhésion de la MRC à l'objectif de l'atteinte de l'égalité n'a donc pas tardé.

Pour que l'égalité de fait puisse s'inscrire, il était évident que toutes interventions (politiques, réglementations, programmes, services, etc.) intègrent des dispositifs permettant l'atteinte de cette égalité. Ces dispositifs doivent inclure les partenaires locaux et régionaux, susciter leur engagement et leur participation.

### Pourquoi une Politique d'égalité ?

Afin de :

1. Reconnaître qu'il y a des inégalités sociales sur notre territoire dit rural 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.
3. Favoriser l'accès à des services adaptés pour tous.
4. Renforcer le sentiment d'appartenance.

## VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE

L'égalité est, depuis plusieurs années, un enjeu politique tant à l'échelle provinciale, fédérale qu'internationale.

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 Fédération québécoise des municipalités (FQM). Le projet profite du soutien à la formation avec le groupe Relais-Femmes.

D'ailleurs, le projet Défi-Parité Montérégie<sup>1</sup> propose un soutien et un accompagnement dans l'élaboration de la Politique d'égalité de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu et est issu de cette conjoncture en faveur de l'égalité.

Au Conseil de l'Europe<sup>2</sup>, l'approche intégrée de l'égalité est définie ainsi : « L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité (...) dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. ». Elle représente une stratégie en émergence depuis qu'elle a été inscrite comme l'un des objectifs stratégiques du Programme d'action de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies en 1995<sup>3</sup>. Les grandes instances supranationales (Nations Unies, Conseil de l'Europe, Union européenne, Conseil des pays nordiques, etc.) incitent les pays à ajouter cette approche à leurs moyens d'action déployés pour assurer le droit des femmes à l'égalité et construire une société fondée sur une égalité effective et la pleine participation des femmes et des hommes à la société. Ces grandes organisations s'emploient également à intégrer cette approche dans leurs travaux, leurs programmes et leur planification.

Du côté de l'ONU, dès 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé ONU Femmes, l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'inégalité des sexes est omniprésente, avec une limitation d'accès à emplois décentés pour les femmes, ainsi que des écarts salariaux. Partout dans le monde on voit l'accès à l'éducation et à la santé, être refusé. Une grande partie de ce constat repose sur le manque de représentativité dans des domaines clés tels que l'économie ou de la prise de décision. ONU Femmes a été créée pour accélérer le progrès selon les divers besoins à travers le monde.

<sup>1</sup> Le Défi-Parité Montérégie est financé par Condition Féminine Canada dans quatre 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.

<sup>2</sup> Conseil de l'Europe. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité, Strasbourg, Direction générale des droits de l'homme, 2004, p. 13.

<sup>3</sup> Nations Unies. Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995, New York, Nations Unies, 1996, p. 91-92.



## VOLONTÉ DE LA M.R.C. DE LA VALLÉE-DU-RICHELIEU

La M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu entreprend un mouvement avec le souhait que les municipalités et villes de cette dernière s'engagent en faveur de l'égalité. Nous espérons que chacune des 13 municipalités et villes saisissent cette opportunité en adoptant une politique similaire et en faire la promotion. Nous leur demandons de faire partie de la solution.

La Politique s'accompagne d'un Plan comprenant des actions concrètes, durables et mesurables dans le temps.

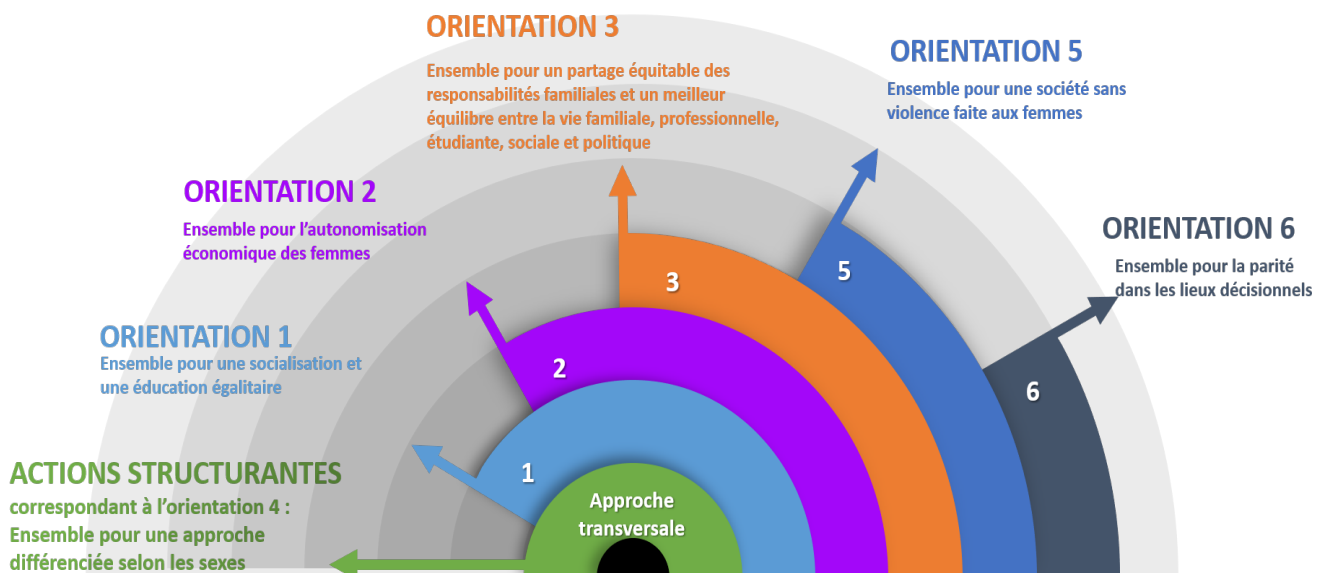
La présente Politique est un outil qui sera progressivement mis en œuvre à tous les niveaux de l'administration de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu de façon transversale et intégrée et en respectant les principes du développement durable c'est-à-dire maintenir l'intégrité de l'environnement, assurer l'équilibre social et viser l'efficience économique, pour tous!

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'exemple, il est possible d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité à travers nos actions de notre planification stratégique débutant en 2020 et s'échelonnant sur 5 ans ainsi que dans nos outils de planifications. En voici quelques-uns :

- Schéma d'aménagement
- Politique de développement du réseau cyclable
- L'Alliance pour la solidarité sociale et le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023 – PAGIEPS
- L'Outil de développement de la zone agricole (ODZA)
- Développement des infrastructures régionales
- Politique culturelle
- Politique touristique

## ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

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



## QUELQUES DONNÉES

Nous avons illustré à l'aide de différents tableaux certains indicateurs de l'écart entre les femmes et les hommes sur notre territoire.

Nous pouvons tout de même admettre que la place qu'occupent les femmes actuellement dans les instances décisionnelles du territoire de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu est supérieure à celle de l'échelle provinciale. Au poste de maire, c'est un écart positif de l'ordre de 18 %.

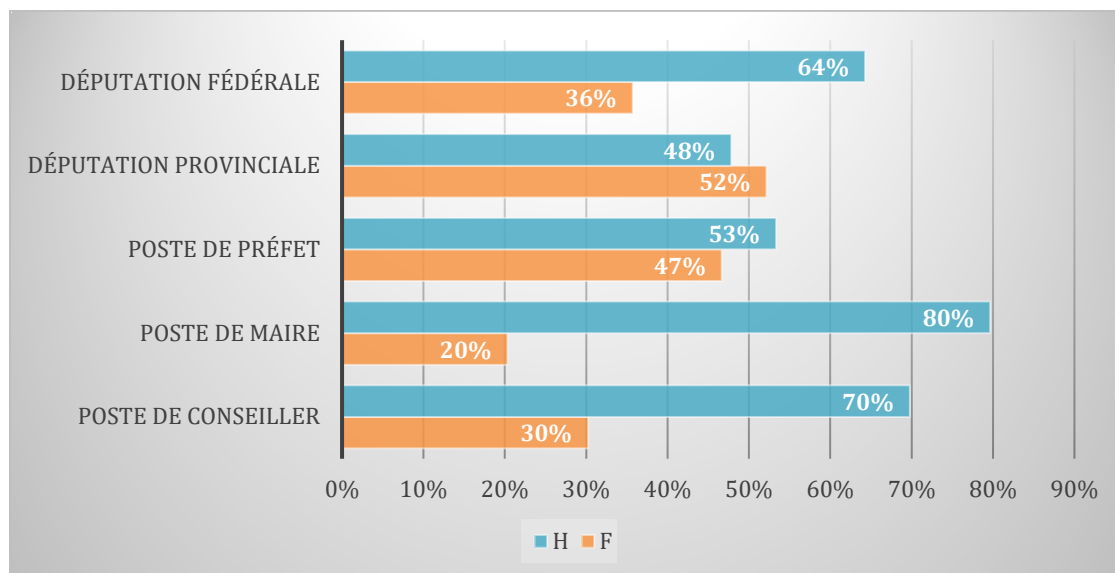
D'ailleurs, dans le tableau 3, on peut y noter que 5 municipalités sur 13 se distinguent en affichant une représentativité de la femme aux postes de maire et conseiller à plus de 40 %.

**Tableau 1 : Représentativité des membres du Conseil de la MRC, de son personnel et de ses 18 comités**

	Membres du Conseil MRCVR		Le personnel		Comités	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Femmes	5	38	21	78	69	53
Hommes	8	62	6	22	50	47
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

Source : MRCVR, 2019-07 : Traitement : MRCVR. Les comités actifs en 2019 ont été répertoriés. Les statistiques incluent les membres d'office, les membres substitués, de même que les secrétaires des comités et les participants (faisant généralement partie du personnel de la MRC). Il s'agit du nombre de participations : une personne participant à plusieurs comités est comptée plusieurs fois.

**Tableau 2 : Répartition des personnes élues en Montérégie 2019**





**Tableau 3 : Représentativité des membres des conseils municipaux**

Municipalité	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
	(n)			(% par rapport à cette municipalité)	
Beloeil*	4	5	9	44	56
Carignan	4	3	7	57	43
Chambly*	3	6	9	33	67
McMasterville	1	6	7	14	86
Mont-Saint-Hilaire	2	5	7	29	71
Otterburn Park	0	7	7	0	100
Saint-Antoine-sur-Richelieu*	3	4	7	43	57
Saint-Basile-le-Grand	2	5	7	29	71
Saint-Charles-sur-Richelieu	1	6	7	14	86
Saint-Denis-sur-Richelieu*	4	3	7	57	43
Saint-Jean-Baptiste*	4	3	7	57	43
Saint-Marc-sur-Richelieu	2	5	7	29	71
Saint-Mathieu-de-Beloeil	2	5	7	29	71
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>95</b>	<b>34</b>	<b>66</b>

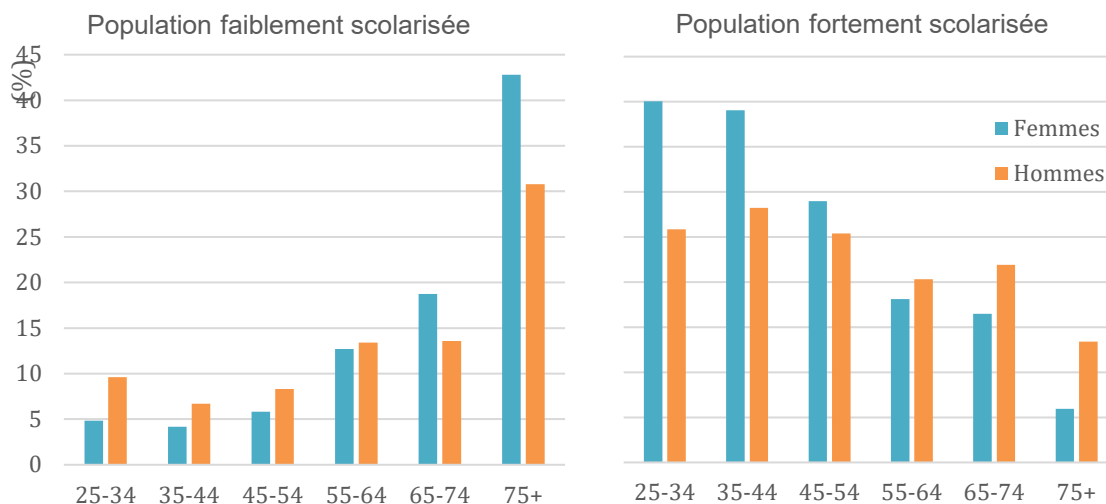
Source : Sites Web des municipalités, 2019-07.

Les données statistiques générales sur la situation socioéconomique et politique des femmes et des hommes de la région sont représentées par l'ensemble des tableaux suivants.

### Scolarité

La faible scolarité est moindre chez les jeunes adultes. Elle est généralement plus élevée chez les hommes que les femmes, particulièrement chez les 25 à 34 ans, contrairement à ce qu'on peut observer chez les 65 ans et plus. En ce qui concerne la forte scolarité, sa prévalence est élevée chez les moins de 55 ans, et ce, bien davantage chez les femmes.

**Tableau 4 : Niveau de scolarité selon le groupe d'âge et le sexe**



Source : Statistique Canada, recensement 2016

Notes : « faible scolarité » = Aucun certificat, diplôme ou grade; « forte scolarité » = Certificat, diplôme ou grade universitaire (niveau du baccalauréat ou supérieur)

## Revenu

L'écart entre le revenu des femmes et des hommes est plus faible en considérant le revenu après impôts. L'écart entre la médiane de leur revenu est plus faible que celui observé entre les revenus moyens.

**Tableau 5 : Revenu médian et moyen selon le sexe**

	MRCVR			Québec		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	(\$)					
Revenu total médian	36 065	50 214	42 501	28 522	37 842	32 975
Revenu après impôt médian	31 590	41 750	36 457	2 611	33 110	29 535
Revenu total moyen	42 296	62 627	51 798	36 203	49 087	42 546
Revenu après impôt moyen	34 929	48 016	41 360	30 616	39 292	34 887

Source : Statistique Canada, recensement 2016, Revenu des particuliers en 2015, bénéficiaires d'un revenu total âgés de 15 ans et plus dans les ménages privés

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches de revenu inférieur à 50 000 \$, particulièrement entre 10 000 \$ et 19 999 \$, où l'écart se situe à 6 % entre la part de femmes et d'hommes. Ce phénomène peut être expliqué en partie par une proportion plus faible de femmes travaillant à temps plein, à 33 % par rapport à 40 % chez les hommes. L'écart entre les revenus s'amenuise entre 50 000 \$ et 59 999 \$, pour ensuite se creuser en faveur des hommes dans les classes de revenu supérieur, avec 13 % des hommes qui gagnent un revenu de 100 000 \$ et plus.

**Tableau 6 : Tranches de revenu selon le sexe**

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	(n)	(n)	(%)	(%)
Sans revenu total	1 715	1 520	3	3
Moins de 10 000 \$ (comprends les pertes)	5 425	3 740	11	8
10 000 \$ à 19 999 \$	8 145	4 775	16	10
20 000 \$ à 29 999 \$	6 790	4 450	14	9
30 000 \$ à 39 999 \$	6 110	4 920	12	10
40 000 \$ à 49 999 \$	5 925	5 285	12	11
50 000 \$ à 59 999 \$	4 535	4 755	9	10
60 000 \$ à 69 999 \$	3 400	4 075	7	8
70 000 \$ à 79 999 \$	2 735	3 685	5	8
80 000 \$ à 89 999 \$	1 845	2 745	4	6
90 000 \$ à 99 999 \$	1 035	2 060	2	4
100 000 \$ à 149 999 \$	1 720	4 260	3	9
150 000 \$ et plus	525	1 845	1	4
<b>Total</b>	<b>49 905</b>	<b>48 110</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Statistique Canada, recensement 2016, Tranches de revenu total en 2015 pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés

Selon la *Mesure de faible revenu après impôt*, la proportion de femmes en situation de faible revenu (7 %) est plus élevée que celle des hommes (5,5 %). Dans le groupe d'âge des 65 ans et plus, l'écart entre les femmes (13,7 %) et les hommes (7,7 %) est important.

En fonction des *Seuils de faible revenu après impôts*, l'écart entre les hommes et les femmes est mince, à l'exception des personnes âgées de 65 ans et plus, avec 3,8 % des femmes, par rapport à 2,1 % des hommes.

**Tableau 7 : Fréquence du faible revenu en fonction du sexe**

Mesure de faible revenu après impôt	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
	(n)			(% par rapport au nombre total de femmes dans la MRC à qui les concepts de faible revenu sont applicables)	(% par rapport au nombre total d'hommes dans la MRC à qui les concepts de faible revenu sont applicables)
0 à 17 ans	825	815	1 635	5,9	5,6
0 à 5 ans	205	200	405	4,4	4,2
18 à 64 ans	2 265	1 880	4 145	5,8	5,0
65 ans et plus	1 235	630	1 860	13,7	7,7
<b>Total</b>	<b>4 330</b>	<b>3 320</b>	<b>7 650</b>	<b>7,0</b>	<b>5,5</b>
<b>Seuils de faible revenu après impôt</b>					
0 à 17 ans	460	445	900	3,3	3,1
0 à 5 ans	115	100	215	2,5	2,1
18 à 64 ans	1 480	1 290	2 770	3,8	3,4
65 ans et plus	345	175	520	3,8	2,1
<b>Total</b>	<b>2 280</b>	<b>1 905</b>	<b>4 190</b>	<b>3,7</b>	<b>3,2</b>

Source : Statistique Canada, recensement 2016

Mesure de faible revenu après impôt est un pourcentage fixe (50 %) de la médiane du revenu après impôt rajusté du ménage observée au niveau des personnes, où « rajusté » indique que les besoins du ménage sont pris en considération.

Les seuils de faible revenu, les taux de faible revenu ainsi que l'écart moyen de faible revenu pour les particuliers, les ménages et les unités familiales sont présentés dans cette section. Deux indicateurs de faible revenu sont retenus : la mesure du faible revenu (MFR), avant et après impôt, et la mesure du panier de consommation (MPC). Les données sont présentées à partir de 1996 ou de 2010 et sont tirées de *l'Enquête sur les finances des consommateurs*, *l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* et *l'Enquête canadienne sur le revenu* de Statistique Canada.

Les données du recensement de 2016 nous permettent d'estimer la proportion des ménages dont le revenu est inférieur à la mesure et au seuil de faible revenu. Habituellement, les frais associés à la subsistance sont moins élevés en milieu rural et dans les petites localités que dans les milieux urbains et peuplés, mais pour la région de la Vallée-du-Richelieu, nous observons des comportements contraires.

On constate que la fréquence des unités à faible revenu est nettement plus faible sur le territoire de la MRC (6,3 %) qu'en Montérégie (11,2 %). En tout temps, cette différenciation positive par rapport au pourcentage à l'échelle de la province est sentie.

**Tableau 8 : Fréquence du faible revenu par municipalités et villes**

Municipalité	Mesure de faible revenu	Seuils de faible revenu		
	Pour la population dans les ménages privés à qui les concepts de faible revenu sont applicables	65 ans et plus	Pour la population dans les ménages privés à qui les concepts de faible revenu sont applicables	65 ans et plus
	(%)		(%)	
Beloeil	7,0	10,4	3,3	1,6
Carignan	3,8	7,2	2,8	3,8
Chambly	6,5	11,6	5,1	6,9
McMasterville	6,7	11,1	2,9	1,4
Mont-Saint-Hilaire	6,3	11,0	2,7	1,6
Otterburn Park	5,5	10,8	2,3	1,3
Saint-Antoine-sur-Richelieu	8,8	11,5	2,4	1,6
Saint-Basile-le-Grand	4,6	9,1	3,1	4,9
Saint-Charles-sur-Richelieu	9,3	18,3	2,3	1,4
Saint-Denis-sur-Richelieu	12,5	16,7	4,2	2,4
Saint-Jean-Baptiste	11,1	17,1	4,2	2,9
Saint-Marc-sur-Richelieu	4,9	9,9	1,2	0,0
Saint-Mathieu-de-Beloeil	3,6	6,3	1,9	1,3
Total MRCVR	6,3	10,8	3,4	3,0
Montérégie	11,2	15,3	6,2	4,7
Québec	14,6	18,7	6,2	6,6

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016

### Environnement social et familial

Dans l'ensemble des familles québécoises et du territoire de la M.R.C. de La Vallée-du-Richelieu, les familles monoparentales dont le parent est de sexe féminin sont proportionnellement plus nombreuses que celles dont le parent est de sexe masculin.

**Tableau 9 : Familles monoparentales selon le sexe du parent**

	MRCVR		Québec	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Parent de sexe féminin	3 700	70	284 900	75
Parent de sexe masculin	1 625	30	94 565	25
<b>Total</b>	<b>5 320</b>	<b>100</b>	<b>379 460</b>	<b>100</b>

Source : Statistique Canada, recensement 2016

### 3 AXES MOBILISATRICES DU PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE DE LA M.R.C. DE LA VALLÉE-DU-RICHELIEU

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 M.R.C. La Vallée-du-Richelieu dans l'application des 3 axes mobilisatrices du Plan d'action de la Politique d'égalité. Il est également important de rappeler qu'il s'inscrit dans une démarche de développement durable.

- Axe 1 :** La MRC comme prestataire de services publics dans la mise en place de processus structurants pour incarner la valeur ajoutée de l'égalité.
- Axe 2 :** La MRC comme leader du développement régional, en étant l'organisme faisant la promotion de valeurs d'inclusion sociale.
- Axe 3 :** La MRC comme lieu de gouvernance par la création d'un milieu favorable et une plus grande implication citoyenne pour le bénéfice d'une population engagée et comme employeur par la création d'un climat de travail stimulant pour faire éclore les talents!

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

**Axe 2 :** La MRC comme leader du développement régional (rôle d'influence)

Appliquer les conditions d'intégration identifiées.

Travailler avec les mécanismes en place et faire connaître la valeur ajoutée de l'égalité auprès des partenaires.

**Axe 1 :** La MRC comme prestataire de services publics (rôle structurant)

Enclencher le processus d'intégration

Mettre en place les conditions d'intégration de la valeur ajoutée dans l'égalité et dans les façons de faire.



**Axe 3 :** La MRC comme employeur (rôle de gestion) et comme lieu de gouvernance (rôle de soutien)

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.

Offrir un climat favorable aux échanges d'idées et à l'exercice du pouvoir décisionnel. Promouvoir l'implication citoyenne en adoptant des pratiques inclusives.

**Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics**  
**DES PROCESSUS STRUCTURANTS POUR INCARNER**  
**LA VALEUR AJOUTÉE DE L'ÉGALITÉ**

L'objectif est de renforcer le déploiement de processus structurants dans le cadre de nos mandats d'administration et de gestion des ressources publiques et d'intégrer les enjeux d'égalité dans les différentes étapes de développement et de traitement des ressources. Nous devons mettre en place les conditions d'intégration de la valeur ajoutée de l'égalité ainsi que dans les façons de faire.

**Actions**

- Intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) notamment dans les sommaires exécutifs transmis aux membres du Conseil lorsque les sujets le requièrent, lors de l'analyse des appels de projets, par le biais de formation et le coaching des responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+.
- Intégrer des principes d'aménagement sécuritaire et universel pour les pistes cyclables et des circuits piétonniers et en faire la promotion. Les principes devraient se retrouver dans tous les projets d'aménagement du territoire et de développement d'infrastructures.
- Renforcer la dénonciation des différentes formes de violences et soutenir les initiatives contre celles-ci.
- Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC et adopter des principes de communication non sexistes et inclusifs.
- Identifier les différents groupes, partenaires et personnes-ressources œuvrant en égalité et les intégrer sur nos différentes plateformes de communication (site Internet, réseaux sociaux).
- Intégrer la rédaction inclusive et non sexiste dans la Politique de communication et sensibiliser les personnes élues et le 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, etc.).
- Encourager et partager les bonnes pratiques.

**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 sont équitables. 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. Il faut travailler avec les mécanismes en place et faire connaître la valeur ajoutée de l'égalité auprès des partenaires.

**Actions**

- Réduire les inégalités économiques à travers l'adoption de politiques dans les champs de compétence de la MRC.
- S'assurer de participer aux discussions entourant l'offre de mobilité régionale, comme : le transport collectif et actif (autopartage, pédestre, cyclable, etc.).
- Garantir une offre de loisir abordable et accessible pour tous et promouvoir l'activité physique dans toute son offre.
- Participer à l'approche de gouvernance territoriale reconnaissant l'autonomie des acteurs régionaux dans la définition des besoins du milieu par notre présence à la Table régionale de concertation par l'Alliance pour la solidarité en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et travailler en concertation avec les partenaires et les groupes communautaires.
- Améliorer l'accès à une alimentation saine, nutritive et abordable.
- Stimuler l'entrepreneuriat conventionnel et collectif.
- Mettre en valeur la contribution d'aspirant agriculteur notamment avec l'organisme L'Arterre.
- Reconnaître et soutenir les démarches d'intégration sociale des immigrantes et les immigrants en agissant sur les obstacles à l'intégration.
- Miser sur notre identité et la culture territoriale en valorisant notamment la présence historique des femmes.
- Encourager les initiatives en médiation culturelle par un répertoire d'artistes, ou la mise en valeur des réalisations.



**Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance et comme employeur**

**UN CLIMAT FAVORABLE ET UNE PLUS GRANDE IMPLICATION CITOYENNE POUR LE BÉNÉFICIE D'UNE POPULATION ENGAGÉE ET UN CLIMAT DE TRAVAIL STIMULANT POUR FAIRE ÉCLORE LES TALENTS !**

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. Il faut offrir un climat favorable aux échanges d'idées et à l'exercice du pouvoir décisionnel. Il faut faire la promotion de l'implication citoyenne en adoptant des pratiques inclusives.

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 formation sont des leviers d'actions favorables à la réduction des inégalités. D'ailleurs, offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et équitable devrait être une priorité. Il faut veiller à la diversification des opportunités, à la transparence des processus et faciliter l'accès aux Politiques internes.

### **Actions**

- Faire connaître les lieux d'implication citoyenne et en augmenter la participation.
- Faire connaître le travail des membres du Conseil.
- Renforcer la transparence des processus de nominations et de délégation des responsabilités des membres du Conseil.
- Rendre visibles les codes de conduite et d'éthique adoptés par des membres du Conseil.
- Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche et afficher nos valeurs.
- Promouvoir l'égalité dans les stratégies d'attraction, de rétention et de relève de la main d'œuvre.
- Afficher et rendre accessible les Politiques internes qui préservent la dignité, le respect et le professionnalisme tout comme les Politiques : salariale, contre le harcèlement, conditions de travail, etc.
- S'assurer du suivi des plaintes et de l'efficacité des mécanismes de protection des victimes.

**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. Développer une culture d'égalité dans tous les champs de compétences de la MRC.

OBJECTIFS POURSUIVIS	MOYENS	PERSONNE-RESSOURCE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Intégrer la démarche l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offrir le soutien nécessaire à la pérennisation de l'ACS+, par le biais de formation et le coaching des responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+</li> <li>Grille d'évaluation à intégrer dans les sommaires exécutifs transmis aux membres du Conseil complété lorsque les sujets le requièrent</li> </ul>	<p>Nommer une personne responsable pour « surveiller » son application</p> <p>Les responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir la pratique de l'ACS+ et former le personnel des différents services</li> <li>Compréhension du concept par l'ensemble du personnel</li> <li>Intégrer dans leur processus d'analyse de base de tout projet, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et que ce soit un automatisme</li> <li>Inclure les considérations mises en lumière par l'ACS+ dans les recommandations</li> <li>Joindre les notes de l'analyse avec la documentation à l'appui des options recommandées, pour démontrer qu'une ACS+ a bien eu lieu</li> <li>Contribuer à la réduction des inégalités avec l'ACS+</li> </ul>	<p>Formations offertes par l'Essentielle</p> <p>15 janvier 2020 (revoir la date) Et 19 février 2020</p>
Intégrer des principes d'aménagement sécuritaire et d'accessibilité universelle pour les pistes cyclables et des circuits piétonniers, de développement d'infrastructures et en faire la promotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir une liste de principe de base pour l'aménagement sécuritaire et l'accessibilité universelle</li> <li>Créer une grille d'évaluation à cette fin</li> </ul>	La personne responsable de l'aménagement du territoire et de la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que le personnel intègre dans leur processus la validation à partir de la grille d'évaluation des projets</li> <li>Tendre vers des projets, qui ont l'accessibilité universelle et qui sont sécuritaire</li> </ul>	
Renforcer la dénonciation des différentes formes de violences et soutenir les initiatives contre celles-ci	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajouter au Comité des ressources humaines un point à l'ordre du jour de chaque rencontre à ce sujet</li> <li>Prévoir dans le Guide des employés (es) un article à ce sujet</li> </ul>	<p>Direction générale</p> <p>La personne responsable des ressources humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer d'avoir un environnement sain et conscientiser le personnel</li> </ul>	

OBJECTIFS POURSUIVIS	MOYENS	PERSONNE-RESSOURCE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC et adopter des principes de communication non sexistes et inclusifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer à la Politique de communication des directives quant aux images à utiliser lors de publication (grille)</li> <li>• Sensibiliser le personnel lors des différentes rencontres, via les infolettres leur étant destiné et fournir des outils éducatifs à cette fin</li> </ul>	La personne responsable des communications  Direction générale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une série de recommandations pour garantir une communauté égalitaire, équilibre du nombre de femmes et d'hommes</li> <li>• Reconnaître l'importance de prévenir et faire reculer les stéréotypes de sexe dans la communication publique</li> </ul>	
Identifier les différents groupes, partenaires et personnes-ressources œuvrant en égalité et les intégrer sur nos différentes plateformes de communication (site Internet, réseaux sociaux)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire le répertoire des différents groupes partenaires et personnes-ressources œuvrant en égalité et ajouter les liens de notre site Internet aux leurs</li> </ul>	La direction du développement et la personne responsable des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que la liste des personnes-ressources œuvrant en égalité soit visible sur notre site Internet</li> <li>• Tisser des liens privilégiés avec le milieu</li> </ul>	
Intégrer la rédaction inclusive et non sexiste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter la Politique de communication en lien avec la rédaction épïcène</li> <li>• Sensibiliser les personnes élues et le personnel à l'importance de la rédaction inclusive</li> <li>• Distribuer la méthode de rédaction épïcène au personnel</li> </ul>	La personne responsable des communications  Direction générale  Direction générale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En tant qu'administration publique, faire preuve de leadership et assumer ce rôle de chef de file et porteur exemplaire</li> </ul>	
Manifester notre appui à l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profiter de différentes plateformes que nous offrent divers événements afin d'appuyer des causes en lien avec notre mission, notre vision, nos valeurs</li> </ul>	Tout le personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer à un mouvement avec les municipalités</li> <li>• Relayer les campagnes existantes sur la promotion des candidatures féminine</li> </ul>	
Encourager et partager les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par le biais d'une infolettre MRC</li> </ul>	La personne responsable des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendrier des opportunités de publications</li> </ul>	

**Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional**

1. 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. Renforcer la collaboration entre les personnes-ressources du territoire œuvrant en égalité et les porteurs de dossiers du développement régional.

OBJECTIFS POURSUIVIS	MOYENS	PERSONNE-RESSOURCE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Réduire les inégalités économiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adoption de Politiques dans les champs de compétence de la MRC</li> </ul>	Dépendra du champ d'activité, mais un membre de la direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire les inégalités économiques</li> </ul>	
S'assurer de participer aux discussions entourant l'offre de mobilité régionale, comme : le transport collectif et actif (autopartage, pédestre, cyclable, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévoir la présence de la MRC</li> </ul>	La personne responsable de l'aménagement du territoire et de la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Par la légitimité régionale, être appelé à pouvoir se prononcer sur la mobilité</li> </ul>	
Garantir une offre de loisir abordable et accessible pour tous et promouvoir l'activité physique dans toute son offre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser la coopération intermunicipale dans l'offre de services de loisirs et de sports</li> <li>Collaborer avec les institutions et organismes dans les différentes campagnes de promotion de SHV (saines habitudes de vie)</li> </ul>	La direction du développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être le porteur des dossiers à échelle régionale</li> <li>Outils les municipalités à agir sur l'application de l'ACS+ au niveau local auprès des filles et des garçons dans les SHV</li> </ul>	
Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être présent et participer à la Table régionale de concertation, l'Alliance pour la solidarité en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (entente sectorielle)</li> </ul>	La direction du développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>À venir selon les travaux de la table</li> </ul>	
Améliorer l'accès à une alimentation saine, nutritive et abordable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être présent et participer aux activités notamment ceux inscrits dans le cadre des ententes sectorielles</li> <li>Rendre la Récolte Mobile disponible pour les organismes d'aide alimentaire</li> <li>Profiter de la situation géographique stratégique de la MRC pour favoriser l'accès aux produits frais et locaux</li> </ul>	La direction du développement La Table de solidarité alimentaire et le Regroupement pour le développement social de la Vallée	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire du projet caravane gourmande « la Récolte mobile » un réel succès.</li> </ul>	
Stimuler l'entrepreneuriat conventionnel et collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire connaître les différents Fonds disponibles pour les femmes en entrepreneuriat, notamment dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (fédéral)</li> <li>Créer un carrefour d'informations et de ressources</li> </ul>	La direction du développement La personne responsable à l'environnement La personne responsable de l'aménagement du territoire et de la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer une synergie sur le territoire, une différenciation quant aux façons de faire (symbiose industrielle, économie du partage, économie circulaire)</li> <li>Encourager l'entrepreneuriat jeunesse des filles</li> </ul>	

OBJECTIFS POURSUIVIS	MOYENS	PERSONNE-RESSOURCE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer des ateliers spécialisés sur différents sujets sur l'entrepreneuriat</li> <li>• Diffusion sur le site Internet des liens des services offerts et en faire la promotion</li> <li>• Créer des groupes de travail avec les autres partenaires du milieu (CCIVR, CAE)</li> </ul>			
<p>Mettre en valeur la contribution d'aspirant(e) agriculteur(trice) notamment avec et en collaboration avec l'organisme L'Arterre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboration avec le programme ARTERRE et les autres partenaires du développement agricole</li> <li>• Favoriser un accès équitable aux terres et l'établissement de nouvelles entreprises agricoles</li> </ul>	<p>La direction du développement et la personne responsable du développement (zone agricole et bioalimentaire)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir des jumelages et une continuité des activités agricoles</li> <li>• Renforcer les liens avec la Fédération des agricultrices du Québec</li> </ul>	
<p>Reconnaitre et soutenir les démarches d'intégration sociale des immigrantes et les immigrants en agissant sur les obstacles à l'intégration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à la table locale sur l'immigration</li> </ul>	<p>La direction du développement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se préoccuper de l'intégration des femmes dans les stratégies d'intégrations</li> <li>• Agir sur comme courroie de transmission les informations aux organismes qui travaillent sur cet enjeu</li> <li>• Réfléchir aux actions stratégiques qui peuvent être mises en place</li> <li>• Contribuer à la connaissance du milieu de vie – les ressources sociales</li> </ul>	
<p>Miser sur notre identité et la culture territoriale en valorisant notamment la présence historique des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer avec les organismes culturels au développement de programmation sur la contribution des femmes dans la Vallée-du-Richelieu</li> </ul>	<p>La direction du développement et la personne responsable du développement culturel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmmations qui intègrent la parité</li> </ul>	
<p>Encourager les initiatives en médiation culturelle par un répertoire d'artistes, ou la mise en valeur des réalisations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir de la formation aux artistes et aux équipes d'interventions culturelles</li> </ul>	<p>La direction du développement et la personne responsable du développement culturel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les gens seront sensibilisés aux principes de parité dans les différentes programmations</li> </ul>	

**Axe 3 : La MRC comme lieu de gouvernance et comme employeur**

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. 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	PERSONNE-RESSOURCE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Faire connaître les lieux d'implication citoyenne et en augmenter la participation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler en collaboration avec les organismes de la Vallée-du-Richelieu</li> </ul>	Tout le personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si possible, intégrer des hommes et des femmes de la société civile avec un souci de parité dans des comités</li> </ul>	
Faire connaître le travail des membres du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>À travers les différents outils de diffusions, être actif sur les réseaux sociaux, faire connaître les bons coups</li> <li>Avec la mise en place de la planification stratégique</li> </ul>	Direction générale et la personne responsable des communications  Direction générale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Susciter l'intérêt pour la vie démocratique</li> </ul>	
Renforcer la transparence des processus de nominations et de délégation des responsabilités des membres du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux diffuser l'information (méthodologie et site Internet pour diffusion)</li> </ul>	Direction générale et la personne responsable des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendre transparent le processus de nomination et de délégation</li> </ul>	
Rendre visibles les codes de conduite et d'éthique adoptés par des membres du Conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendre disponibles les codes de conduite et d'éthique sur le site Internet</li> </ul>	La personne responsable des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que les codes soient sur le site Internet</li> </ul>	
Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans les offres d'emploi, inscrire les principes d'égalité et afficher nos valeurs</li> </ul>	La personne responsable des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les principes d'égalité et les valeurs de la MRC sont connus et appliqués</li> </ul>	
Promouvoir l'égalité dans les stratégies d'attraction, de rétention et de relève de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>À travers le choix des mots et des Politiques et des Guides adoptés</li> <li>Étude et plan d'action pour les emplois d'été</li> </ul>	La personne responsable des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>La valeur de l'égalité prônée par la MRC sera diffusée et connue de tous</li> </ul>	
Faire connaître les Politiques internes qui préservent la dignité, le respect et le professionnalisme tout comme les Politiques : salariale, contre le harcèlement, conditions de travail, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afficher et rendre accessible les Politiques internes</li> </ul>	La personne responsable des ressources humaines et la personne responsable des communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>Que le personnel soit informé de leur droit et qu'ils connaissent les processus</li> </ul>	

## QUELQUES DÉFINITIONS<sup>4</sup>

**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>5</sup> » La finalité est d'atteindre une égalité de fait.

**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.

**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 valeurs 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>6</sup>** : L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et 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>4</sup> Les définitions sont adoptées par les membres du Comité des Partenaires pour ADS/ACS+ et la Parité

<sup>5</sup> Citation tirée du site Web de Condition féminine Canada <http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acsc/index-fr.html> web 22 mai 2019

<sup>6</sup> Définition tirée de la Politique d'égalité de la Fédération québécoise des municipalités, 2019 p. 3



**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>7</sup>.

**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.

**Stratégie de pérennisation** : Nous faisons ici référence aux différentes stratégies mises en place dans la planification de projets. Celles-ci prévoient : <sup>8</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 un \* dans le Plan d'action.

**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>9</sup>



<sup>7</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>8</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

<sup>9</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 1015, p. 7