

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi.
C'est une condition préalable pour relever le défi
de la réduction de la pauvreté, de la promotion du
développement durable et la bonne gouvernance. »

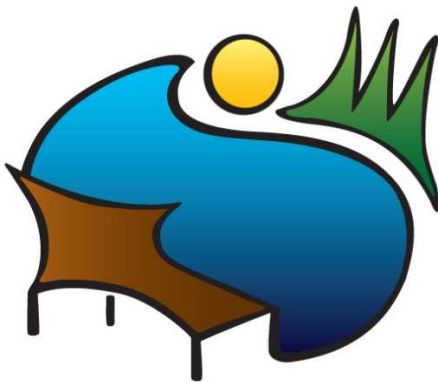
Kofi Annan



Politique d'égalité
entre les
femmes - **hommes**



Mme Sylvie Gagné, M. Jean-François Bilodeau,
Mme Lucie Tremblay, Frère Sylvain Richer,
Mme Josée Drolet, Mme Ghislaine M.-Hudon,
Mme Gisèle Dallaire, M. Vital Dumais



**Municipalité de
LAC-BOUCHETTE**

adoptée le 14 janvier 2019



TABLE DES MATIÈRES

LE PRÉAMBULE	1
1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	2
1.1 Une volonté gouvernementale.....	2
1.2 Une volonté régionale.....	2
1.3 Une volonté municipale	3
2. LE PORTRAIT DE LAC-BOUCHETTE (ÉTAT DE LA SITUATION).....	4
2.1 Éléments du portrait socioéconomique de la municipalité	4
2.2 La parité au sein de la municipalité	5
2.3 La répartition des emplois	6
3. LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ	7
3.1 Le but	7
3.2 Les objectifs :	7
3.3 Les pistes d'action	8
3.4 Les engagements	9
4. LA CONCLUSION	10
5. LES RÉFÉRENCES	11
PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ ET PARITÉ	12

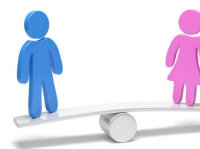


LE PRÉAMBULE

Inscrite au préambule de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et représente une valeur essentielle de la démocratie. Malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique, freinant ainsi la chance des femmes de prendre leur place. La Municipalité étant l'instance politique la plus près des gens, elle est donc la mieux placée pour promouvoir une véritable société égalitaire. Avec l'adoption d'une politique d'égalité et de parité, la Municipalité pourra établir les balises qui permettront de préserver les acquis et de progresser davantage vers l'égalité entre les femmes et les hommes, donnant ainsi le pas aux autres instances locales. C'est dans cette vision que nous souhaitons contribuer au développement de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Cette démarche favorise le développement des valeurs suivantes :

- la collaboration
- l'entraide
- l'implication
- le leadership rassembleur
- l'ouverture aux autres
- le sentiment d'appartenance.



1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'adoption de cette politique par la municipalité de Lac-Bouchette s'inscrit dans un mouvement plus large en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sur les plans gouvernemental et régional.

1.1 Une volonté gouvernementale

- La Charte des droits et libertés de la personne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme un pilier de la société québécoise.
- La stratégie gouvernementale *Ensemble pour l'égalité* dans laquelle les municipalités sont visées comme partenaires pour mobiliser les régions.
- La Loi sur l'équité salariale qui cible la reconnaissance de tous les aspects du travail associé aux femmes. Le travail des femmes doit être payé à sa juste valeur et de manière équitable.

1.2 Une volonté régionale

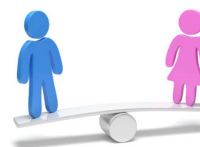
- L'adoption de la politique en égalité et équité de la Conférence régionale des élus du Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2013.
- En 2017, la table régionale des élus a appuyé le programme de mentorat en politique municipale pour les femmes de la Table de concertation des groupes de femmes-Récif 02.
- Depuis 2017, la Fédération québécoise des municipalités soutient l'adoption de politiques en égalité par le Défi-parité dans les MRC.



1.3 Une volonté municipale

- La Municipalité de Lac-Bouchette a adopté une politique familiale en 2008 ainsi qu'une politique Municipalité amie des aînés (MADA) en 2015.
- En 2015, le conseil municipal a appuyé le Manifeste pour une gouvernance locale et régionale équitable.
- Des citoyennes ont participé au programme de mentorat en politique municipale pour les femmes en 2009, 2013 et 2017. Des conseillères y ont participé en tant que mentors et la mairesse en a été l'ambassadrice.

Par conséquent, une politique d'égalité repose sur le **principe fondateur** suivant : que notre vision du développement se base sur l'atteinte d'une égalité entre les hommes et les femmes.



2. LE PORTRAIT DE LAC-BOUCHETTE (ÉTAT DE LA SITUATION)

2.1 Éléments du portrait socioéconomique de la municipalité

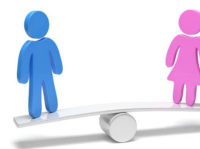
Voici, en vrac, quelques éléments du portrait socioéconomique de la municipalité tiré de Statistique Canada de 2016 et de la caractérisation des communautés.

- La population : 1 196 personnes réparties en 630 hommes et 570 femmes.¹
- L'âge médian est très élevé (55,9 ans), parmi les populations les plus vieillissantes du Québec.
- La taille moyenne des familles est de 2,5. Parmi les familles, il y en a 40 qui sont de type monoparental dont 30 sont dirigées par des femmes et 10 par des hommes.
- Le taux d'activités des femmes de 15 ans et plus est de 35 % alors que celui des hommes de 15 ans et plus est de 45 %.²
- Le revenu médian après impôt en 2015 est de 19 232 \$ pour les femmes et de 28 608 \$ pour les hommes.
- L'indice de vitalité économique³ de la municipalité en 2016 est négatif (-8,51), signifiant que la localité accuse un retard en matière de vitalité économique comparé aux autres localités. On note cependant un bon positif de 5 points comparé à l'indice de 2014 qui se situait à -13,51.
- Le territoire de Lac-Bouchette a une superficie de 978 km². Des gens vivent dans le village, d'autres habitent en villégiature. L'automobile est le moyen de transport de prédilection pour tous les déplacements.
- La municipalité compte une vingtaine de services de toutes sortes. Le taxibus est en projet et le réseau cellulaire sera en fonction sur l'ensemble du territoire en 2019.

¹ En raison des arrondissements aléatoires de Statistique Canada, la somme des sous-groupes n'est donc pas toujours égale au total. Cela peut amener des variations qui peuvent paraître aberrantes pour les petites communautés locales.

² Le taux d'activités réfère au nombre de personnes occupées par un emploi ou en chômage.

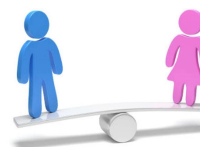
³ L'indice est calculé selon le taux des travailleurs, le revenu total médian, le marché du travail, le niveau de vie et la dynamique démographique.



- Plus d'une trentaine d'organismes et comités sont actifs au sein de la communauté.
- Des infrastructures sportives sont disponibles. L'offre d'activités de plein air est abondante. La proximité des « 101 » lacs et de l'Ermitage St-Antoine représente un attrait majeur avec plus de 80 000 visiteurs par année.
- La municipalité a une économie orientée vers l'industrie forestière; des emplois se retrouvent également dans les créneaux des services et du tourisme.

2.2 La parité au sein de la municipalité

- À partir des élections de 2013, le conseil municipal est devenu paritaire. Depuis 2017, il est composé d'une mairesse, de trois conseillères et de trois conseillers.
- Le maire suppléant est nommé pour une période deux mois et la fonction est tenue à tour de rôle par un conseiller ou une conseillère. Les responsabilités sont partagées au sein du conseil. La participation au sein des différents comités est déterminée en fonction des intérêts de chacun et chacune.
- La répartition des femmes et des hommes dans les comités relevant de la municipalité est paritaire : - le comité consultatif d'urbanisme : 2 femmes, 3 hommes;
- le conseil d'administration de l'office municipal d'habitation : 4 femmes, 3 hommes.



2.3 La répartition des emplois

- Les postes sont octroyés, sans égard au sexe, aux personnes qui démontrent les meilleures compétences et qui correspondent au profil recherché pour s'acquitter de leur fonction respective.

Postes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Cadres		1
Bureau	2	1
Voirie		3
Autres	2	2
Total	4	7



3. LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 Le but

En adoptant une politique d'égalité et de parité, la municipalité de Lac-Bouchette veut favoriser l'instauration d'une culture de l'égalité dans tous les champs de compétence de la municipalité, au sein des organismes et parmi la population.

3.2 Les objectifs :

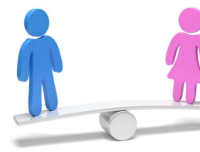
Selon les différents champs de compétence municipale, les objectifs poursuivis sont :

La gouvernance (conseil municipal, comités de travail, les décisions, les communications, etc.)

- Tendre au maintien d'un conseil paritaire et sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation équilibrée.
- Favoriser un partage paritaire des responsabilités au sein de conseil.
- Viser une représentation plus équilibrée sur toutes les instances et postes de décision.
- Valoriser l'implication citoyenne, tant des femmes que des hommes.
- Communiquer l'engagement de la municipalité envers l'égalité et la parité.
- Utiliser les principes de la rédaction épicienne afin d'être plus inclusif dans les communications.
- S'assurer que les retombées sociales, économiques, régionales et locales du développement bénéficient également aux femmes et aux hommes.

L'employeur

- Soutenir l'accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions au sein de l'organisation.
- Favoriser l'équité salariale.

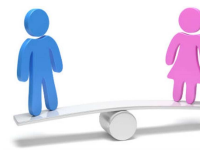


Les services offerts

- Tenir compte des réalités et des différences au sein de la population dans l'offre de services, de programmes et de mesures.
- Assurer l'équité et l'accessibilité hommes/femmes dans l'offre de service.
- Établir les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de toute la population.
- Maintenir une communication efficace auprès des citoyennes et des citoyens.
- Favoriser le développement et le maintien de services de proximité de base.
- Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme.

3.3 Les pistes d'action

- Collecter les données sexuées concernant les usagers et usagères des services et lors des consultations pour mieux répondre aux besoins des femmes et des hommes.
- Prendre des mesures pour favoriser une meilleure participation citoyenne.
- Prendre des mesures nécessaires pour assurer le maintien des jeunes et des personnes âgées dans la collectivité et promouvoir le potentiel d'attraction pour de nouvelles familles.
- Tendre à demeurer une communauté accueillante pour toutes et tous en recherchant une qualité de vie, en favorisant une connaissance des services accessibles localement et en offrant une panoplie d'activités pour tous les âges.
- Appliquer le plan d'action de la politique familiale et MADA en complémentarité avec la politique d'égalité et de parité.
- Favoriser la concertation entre les organismes.
- Encourager les aspirantes candidates à participer au programme de mentorat en politique municipale pour les femmes de Récif 02.
- Publiciser la diffusion des conseils municipaux et favoriser l'interaction via l'Internet.



- Élaborer un calendrier d'activités annuel des organismes communautaires.
- Mettre à jour l'annuaire téléphonique.

3.4 Les engagements

La municipalité s'engage à :

- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité et la parité.
- Nommer une personne responsable de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique.
- Poursuivre la collaboration avec le Centre de femmes La Source ou Récif 02 pour mettre en place des actions visant l'égalité.
- Promouvoir la parité entre les femmes et les hommes siégeant au sein des instances.
- Sensibiliser les partenaires et la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté et l'intégrer dans les politiques à venir.

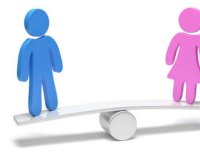


4. LA CONCLUSION

La Municipalité de Lac-Bouchette est déjà sensibilisée à la question de l'égalité. Elle est à l'écoute et répond aux besoins des citoyennes et des citoyens. Elle reste vigilante afin de protéger les acquis et de mieux desservir sa population.

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

- Une volonté d'agir;
- Une communication efficace et la concertation entre les organisations;
- Faire connaître à la population la politique d'égalité et de parité.



5. LES RÉFÉRENCES

Conférence régionale des élus du Saguenay-Lac-Saint-Jean (2013). *La politique égalité et d'équité de la Conférence régionale des élus du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Jonquière, 9 p.

Récif 02 (2011). *Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*, Récif 02, Alma, 21 p.

Secrétariat en condition féminine (2017). *Ensemble vers l'égalité, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, le Secrétariat, Québec, 141 p.

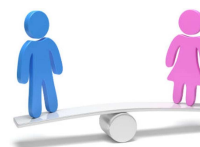
Statistiques Canada, *Le profil du Recensement*, Recensement de 2016.

<http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/loi.asp>

<http://municipalites-du-quebec.org/lac-bouchette/conseil-municipal.php>

<https://santesaglac.gouv.qc.ca/medias-et-documentation/136-portraits-de-la-population/305-caracterisation-des-communautes>

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/economie/indice-vitalite-economique/index.html>



PLAN D'ACTION EN ÉGALITÉ ET PARITÉ

(janvier 2019 à janvier 2020)

Objectifs	Moyens	Résultats attendus
Tendre à demeurer une communauté accueillante	- Créer un bottin téléphonique de la population incluant un descriptif des organismes communautaires - Tenir les fêtes des bénévoles et des enfants - Accueillir les nouveaux arrivants et arrivantes avec une trousse	- Un bottin sera mis à jour - Une meilleure connaissance des organismes - Le sentiment d'appartenance des hommes et des femmes, des filles et des garçons sera renforcé - Une meilleure intégration des nouveaux arrivants et arrivantes
Prendre des mesures pour favoriser une meilleure participation citoyenne	- Publiciser la diffusion des conseils municipaux - Mettre en place un système d'interaction via l'Internet	- La connaissance de la Municipalité par tous les citoyens et citoyennes - L'implication et l'écoute seront favorisées
Collecter les données sexuées correspondant aux usagers et usagères des services ou lors de consultations	- Créer des outils de collecte de données sexuées pour la bibliothèque et dans d'autres organismes - Tenir un registre sexué lors des assemblées ou des consultations	- Des données sexuées seront disponibles pour des analyses de la situation et les prises de décision - Les besoins des femmes et des hommes seront mieux répondus
S'assurer de l'application du plan d'action de la politique d'égalité et de parité	Nommer une personne responsable de la politique	- Un conseiller ou une conseillère portera le dossier - La mise en œuvre du plan d'action 2019 et l'évaluation de la politique