

**POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA MUNICIPALITÉ DE
SAINT-PACÔME**



**POUR UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE DES FEMMES
ET DES HOMMES DANS LA COMMUNAUTÉ DE SAINT-PACÔME**



PRÉAMBULE :

« *L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental et constitue une valeur essentielle de la démocratie. Malgré tous les acquis des dernières décennies et l'adoption de lois qui garantissent l'égalité de droit, des inégalités persistent au plan social, économique et politique. C'est dans cette optique que l'adoption d'une politique d'égalité vise à établir les balises concrètes qui permettront de préserver les acquis et de progresser encore davantage vers l'égalité. C'est une façon de reconnaître qu'il faut aider le changement à se produire et de témoigner de notre volonté d'y parvenir* » (Politique d'égalité de la CRÉBSL, mars 2010).

Cette démarche favorise le développement des valeurs suivantes :

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| ➤ Ouverture | ➤ Reconnaissance des inégalités |
| ➤ Respect | ➤ Justice sociale |
| ➤ Empathie | ➤ Solidarité et inclusion |
| ➤ Civisme | ➤ Démocratie |

1– **LE CONTEXTE** dans lequel s'inscrit la démarche de se doter d'une politique d'égalité :

1.1 – Une volonté gouvernementale

- La Charte des droits et libertés de la personne
- La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* et son plan d'action

1.2 – Une volonté régionale

- La politique d'égalité de la CRÉ-BSL
- *L'entente spécifique pour l'égalité entre les femmes et les hommes* de la CRÉ-BSL
- La *Charte des valeurs pour des municipalités équitables* (nov. 2008) et la politique d'égalité (décembre 2012) adoptées par la MRC de Kamouraska
- Le Pacte rural 2007-2014 adopté par la MRC de Kamouraska place l'égalité entre les femmes et les hommes en seconde place dans sa liste de priorités

1.3 – Une volonté municipale

- Emboîtant le pas à la MRC de Kamouraska, La municipalité de Saint-Pacôme a adopté la *Charte des valeurs pour des municipalités équitables* proposée par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL.
- La municipalité dispose d'une politique familiale et des aînéEs assortie de son plan d'action 2012-2015.
- La municipalité a lancé son nouveau plan de développement 2015-2020 le 23 avril 2016. Il résulte d'un processus consultatif auprès de plusieurs groupes de citoyens et de citoyennes lors du forum « *Si on rêvait Saint-Pacôme* » tenu le 3 mai 2014.

Par conséquent, une politique d'égalité reposant sur le **principe fondateur** suivant : *que notre vision du développement se base sur l'atteinte d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes* y trouve tout naturellement sa place.

2 – LE PORTRAIT (état de la situation)

2.1- Quelques éléments dressant un portrait socio-économique de la municipalité de Saint-Pacôme:

- La municipalité de Saint-Pacôme est reconnue comme étant un village récréotouristique. Elle offre des activités sportives et de plein air, telles que la pêche au saumon, le golf et le ski alpin.
- La population totale en 2016 est de 1597 personnes. En 2011, on y dénombrait 55 (11,5%) familles monoparentales : 40 (73%) dirigées par une femme et 15 (27%) dirigées par un homme, sur un total de 480 familles. Sur les 170 (10,5%) personnes vivant seules, 60 (35%) sont âgées de 65 ans et plus.
- En comparant le salaire des femmes et des hommes ayant travaillé à temps plein toute l'année 2011, on constate que les femmes de Saint-Pacôme ne gagnent que 72% du salaire des hommes, soit moins du $\frac{3}{4}$, ce qui représente une différence énorme.
- Saint-Pacôme est situé à proximité de la ville de La Pocatière (10 kilomètres) et bénéficie donc des services de santé qui y sont offerts. Par ailleurs, la municipalité bénéficie sur place de plusieurs infrastructures, commerces et services de proximité nécessaires pour répondre aux besoins de la population.
- Sur le plan économique, on dénombre 69 entreprises (dont 9 entreprises agricoles) et environ 420 emplois.

2.2– La place qu'occupent les femmes et les hommes dans les différentes organisations en 2016 :

- En juin 2016, le conseil municipal est composé d'une mairesse, de 3 conseillères et de 2 conseillers, un siège étant vacant. On retrouve également une directrice générale et une directrice générale-adjointe. Une agente de développement et un coordonnateur des loisirs sont également à l'emploi de la municipalité. Les employés des travaux publics et les pompiers sont tous des hommes alors que l'on ne compte que des femmes comme animatrices de terrains de jeux.
- Les hommes et les femmes se retrouvent en bon nombre dans les différents comités comme bénévoles ou volontaires; par ailleurs, la présidence des divers organismes est paritaire (12 femmes et 11 hommes – voir tableau en annexe).

3 - POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 – Le but :

En adoptant une politique d'égalité, la municipalité de Saint-Pacôme s'engage à se donner les moyens de favoriser l'atteinte d'une égalité réelle (mêmes droits, mêmes responsabilités, mêmes possibilités) entre les hommes et les femmes de sa collectivité.

3.2 – Les objectifs poursuivis :

Selon les différents champs de compétence municipale :

- **La gouvernance** (Conseil municipal (processus décisionnel), comités de travail (processus consultatif), implication citoyenne (les communications))
 - Viser la parité sur les comités et les instances décisionnelles.
 - Assurer une communication efficace pour rejoindre toutes les couches de la population.
 - Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes.
 - Reconnaître l'implication bénévole et accorder une attention particulière au maintien et à la relève.
 - S'assurer que les retombées régionales et locales du développement social et économique bénéficient également aux hommes et aux femmes.

- **La municipalité en tant qu'employeur :**
 - Favoriser l'accès et la participation autant des femmes que des hommes dans toutes les sphères décisionnelles et opérationnelles au sein de l'organisation. De même favoriser l'implication sociale des employés.
 - Mettre en place des mesures de conciliation travail-famille et les consigner par écrit pour pouvoir les appliquer en toute objectivité.
 - Encourager les métiers non-traditionnels autant pour les hommes que pour les femmes.
 - Offrir un milieu de travail sain et exempt de discrimination, de sexisme et de harcèlement.

- **Les services offerts par la municipalité :**
 - Tenir compte des conditions de vie des femmes et des hommes dans tous les champs d'intervention de la municipalité.
 - Continuer à miser sur une communication efficace en variant les moyens utilisés pour mieux rejoindre toutes les couches de la population.
 - Favoriser l'accessibilité à tous les services offerts en tenant compte autant des besoins que des intérêts des hommes et des femmes pour en augmenter l'utilisation.
 - Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de chaque individu sur l'ensemble du territoire et s'assurer que les mesures adoptées sont bien appliquées.

3.3 – Les pistes d'action

- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour bénéficier de données sexuées dans l'interprétation des résultats obtenus lors de sondages, consultations et pour mesurer l'impact des décisions prises et des services offerts.
- Utiliser les principes de la rédaction épiciène afin d'être plus inclusif dans les communications.
- Afin de maximiser la participation citoyenne, avoir une préoccupation pour repérer et contrer l'isolement des personnes vulnérables et faire sentir aux parents qu'ils sont les bienvenus avec leurs enfants.

3.4 - Les engagements de la municipalité

La municipalité s'engage à :

- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'égalité hommes-femmes et nommer une personne et/ou un comité responsable de l'application de la politique d'égalité et du suivi du plan d'action.
- Intégrer le principe d'égalité dans la gestion et les opérations de la municipalité.
- 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 (politique familiale, plan de développement ...).
- Faire état annuellement de l'avancement de l'égalité hommes-femmes dans la municipalité

CONCLUSION

La municipalité restera vigilante afin de protéger les acquis au niveau de l'égalité et attentive à répondre aux besoins de toute la population à cet effet. Néanmoins, il reste encore des actions à mettre en place avant de pouvoir affirmer que l'égalité de droit est devenue une égalité de fait dans toutes les sphères du développement de la collectivité.

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

- Volonté commune d'agir
- Communication efficace et épiciène
- Adhésion des partenaires et de la population à la politique d'égalité

RÉFÉRENCES :

- MCCCCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2006 et Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015
- CRÉ du Bas-Saint-Laurent, *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes*, mars 2010
- Politique d'égalité entre les femmes et les hommes, guide d'implantation, Table de concertation des groupes de femmes de G.I.M., novembre 2011
- Politique d'égalité de la Municipalité de St-Bruno-de-Kamouraska, décembre 2012
- Politique d'égalité de la Municipalité de Saint-Gabriel-Lalemant, juin 2013
- Statistique Canada, Recensement de la population de 2011
- Politique de la Famille et des Aînés 2012-2015, Saint-Pacôme
- Plan de développement 2015-2020, de la municipalité de saint-Pacôme

Adoptée par le Conseil municipal de la Municipalité de Saint-Pacôme

Le