

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



DÉCEMBRE 2014

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. »

(Tiré de la politique d'égalité de la CRÉ-BSL, mars 2010).

Cette démarche s'appuie sur le développement de valeurs indispensables :

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| ➤ Ouverture d'esprit | ➤ Participation citoyenne |
| ➤ Concertation | ➤ Diversité |
| ➤ Respect | ➤ Équité |

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 de la CRÉ-BSL

1.3 – Une volonté municipale

- Le 5 janvier 2009, la Municipalité de St-Eugène-de-Ladrière a adopté la **Charte des valeurs pour des municipalités équitables** (résolution 013-2009) proposée par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL.
- Un exercice de réflexion stratégique en collaboration avec le CLD a eu lieu le 27 janvier 2010 pour les municipalités dévitalisées de la MRC Rimouski-Neigette, dont St-Eugène.
- La municipalité s'est dotée d'une politique familiale municipale et municipalité amie des aînés en mai 2011. La démarche a été précédée d'un sondage auprès de la population ayant suscité 70% de participation.
- Une consultation s'est tenue en novembre 2014 pour assurer la pérennité des services de proximité. Une cinquantaine de personnes se sont présentées parmi lesquelles plusieurs jeunes de moins de 40 ans, hommes et femmes, ont décidé de s'impliquer activement.

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-Eugène-de-Ladrière :

- Cette localité bien animée de par ses festivités et ses activités, tant pour les jeunes que pour les aînéEs, est un milieu de vie dynamique où l'entraide est omniprésente. L'aspect familial est important pour la communauté. La population se mobilise efficacement autour de projets porteurs qui favorisent une meilleure qualité de vie.
- Les principales sources d'emploi sont l'agriculture et l'exploitation forestière. D'autres emplois proviennent des services et institutions localisés au village, de quelques commerces et entreprises. De nombreuses femmes travaillent à l'extérieur de la municipalité et doivent se déplacer matin et soir. D'après le recensement de 2006, les revenus médians après impôts et les pourcentages de transferts gouvernementaux « Femmes/Hommes » sont les suivants :
 - Femmes – 16,504 \$ (Québec – 18,951\$), transferts gouvernementaux – 37.3%
 - Hommes – 20,313\$ (Québec – 26,302\$), transferts gouvernementaux – 28.6%
- Saint-Eugène-de-Ladrière est une municipalité de la MRC Rimouski-Neigette qui compte 444 habitants selon l'institut de la statistique du Québec 2011. On y retrouve environ 185 logements privés dont 6 unités de logements sociaux. L'âge médian est de 46,1 ans et le pourcentage de la population âgée de 55 ans et plus est de 45%.
- D'après les données du recensement 2006, parmi les personnes qui donnent des soins à des personnes âgées, plus de 72% sont des femmes. En 2011, la municipalité compte 15 familles monoparentales dont 10 sont dirigées par une femme.
- La municipalité compte plusieurs installations sportives, une bibliothèque, un centre d'accès communautaire informatique (Centre Intervoie-CACI), une salle communautaire. Le rayonnement de ses événements sportifs est digne de mention.
- Plusieurs services de proximité sont présents : logements sociaux, bureau de poste, caisse populaire, église, école primaire avec service de garde, deux services de garde en milieu familial, transport collectif. Ils sont cependant confrontés à une certaine précarité.

Indice de développement de la Municipalité en 2006 : -6,53 selon le MAMROT. L'indice moyen pour le Québec est égal à 0; la municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière est donc parmi les municipalités dévitalisées. Nous ne disposons malheureusement pas de données plus récentes pour en mesurer l'évolution.

2.2– La place qu'occupent les femmes et les hommes dans les différentes organisations en 2014 :

- Le conseil municipal, exclusivement masculin depuis plusieurs années, compte maintenant une conseillère depuis les élections municipales de 2013. La municipalité pourrait bientôt compter sur la présence d'une femme pompier.
- Les femmes sont bien représentées au niveau des comités, organismes et commerces.

3 - POLITIQUE D'ÉGALITÉ DE LA MUNICIPALITÉ

3.1 – Le but :

En adoptant une politique d'égalité, la Municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière 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, comités de travail, les décisions, les communications, etc.)

- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes, des jeunes que des personnes âgées afin de briser l'isolement et de renforcer le sentiment d'appartenance;
- Viser la parité sur les différents comités et les instances de décision;
- Poursuivre la concertation et le partenariat entre les organismes du milieu et assurer une communication efficace à tous les niveaux;
- S'impliquer dans les différents comités en place de façon à mieux connaître les besoins des différentes couches de la population et de s'assurer que les retombées du développement social et économique bénéficient également aux femmes et aux hommes.

La Municipalité en tant qu'employeur :

- Poursuivre l'application de mesures de conciliation famille- travail- implication sociale pour faciliter l'exercice des responsabilités;
- Assurer l'intégration du principe de l'égalité et de l'équité aux pratiques de gestion des ressources humaines de la Municipalité.

Les services offerts par la Municipalité :

- Tenir compte des réalités et des différences entre les besoins des femmes et des hommes dans l'offre de services, de programmes et de mesures;
- Assurer l'équité et l'accessibilité hommes/femmes dans l'offre de services;
- Poursuivre la mise en œuvre des priorités identifiées suite à la politique familiale et aux différentes consultations.

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;

- Utiliser les principes de la rédaction épiciène afin d'être plus inclusif dans les communications;
- Tendre à demeurer une communauté accueillante pour toutes et tous en offrant une qualité de vie à prix abordable, en favorisant des services accessibles localement et en offrant une panoplie d'activités pour tous les âges et les goûts, entre autre pour attirer et retenir de nouveaux arrivants;
- Continuer à être pro-actif dans la recherche de solutions pour assurer la sécurité de la population sur le territoire de la municipalité.

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;
- Nommer une personne responsable de l'application de la politique d'égalité et du suivi du plan d'action;
- Reconnaître l'expertise et collaborer avec la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent pour les questions reliées à l'égalité et aux conditions de vie des femmes.

CONCLUSION

La Municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière est déjà sensibilisée à la question de l'égalité. Elle restera donc vigilante afin de protéger les acquis et de répondre encore mieux aux besoins de la population.

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
- 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 de la Municipalité de Saint-Anaclet-de-Lessard (fév. 2012) et d'Esprit-Saint (nov. 2012)
- Statistique Canada, Profil des communautés et Recensement de la population de 2006 et 2011
- Politique familiale, Municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière, 2011

Adoptée par le Conseil municipal de la Municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière le 1^{er} décembre 2014.