



# POLITIQUE D'ÉGALITÉ

MRC des Jardins-de-Napierville



« L'égalité [...] n'existe pas en dehors de l'expression d'une volonté individuelle et collective, et d'un ordre politique qui y adhère comme projet sociétal. »

(Francine Descarries,  
Professeure Département  
de sociologie UQAM)

## Table des matières

<b>Mot du préfet</b>	<b>4</b>
<b>Quelques définitions</b>	<b>5</b>
<b>Mise en contexte</b>	<b>7</b>
<b>Composition du comité mixte d'égalité</b>	<b>8</b>
<b>Quelques données</b>	<b>9</b>
<b>Les axes d'intervention</b>	<b>10</b>
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	10
Des processus structurants pour incarner la valeur ajoutée de l'égalité	10
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	10
Un développement régional porteur de valeurs d'inclusion sociale	10
Axe 3 : Les processus internes à la MRC / Lieu de gouvernance et rôle d'employeur	11
<b>Plan d'action</b>	<b>12</b>
Axe 1 : La MRC comme prestataire de services publics	12
Axe 2 : La MRC comme leader du développement régional	12
Axe 3 : Les processus internes à la MRC / Lieu de gouvernance et rôle d'employeur	13

## Mot du préfet

Les élu·es et élus de la MRC des Jardins-de-Napierville, conscients de leur responsabilité au niveau du développement social de leur communauté, tiennent à réaffirmer, par l'adoption d'une politique d'égalité et de parité, que l'équité et l'accessibilité pour tous les citoyens sont des valeurs fondamentales qui sous-tendent tous les niveaux de son administration.

La MRC, carrefour des forces vives du milieu, veut par le rayonnement de chacune de ses 11 administrations municipales et le dynamisme des élu·es et élus être agent de changement afin de lutter contre les stéréotypes et le sexisme.

A titre de préfet de cette belle MRC et au nom des mairesses et maires faisant partie du Conseil, c'est avec grand plaisir que nous vous présentons la Politique d'égalité et de parité, document de réflexion symbolisant la volonté de garder bien en vue la qualité de vie de tous les citoyens.

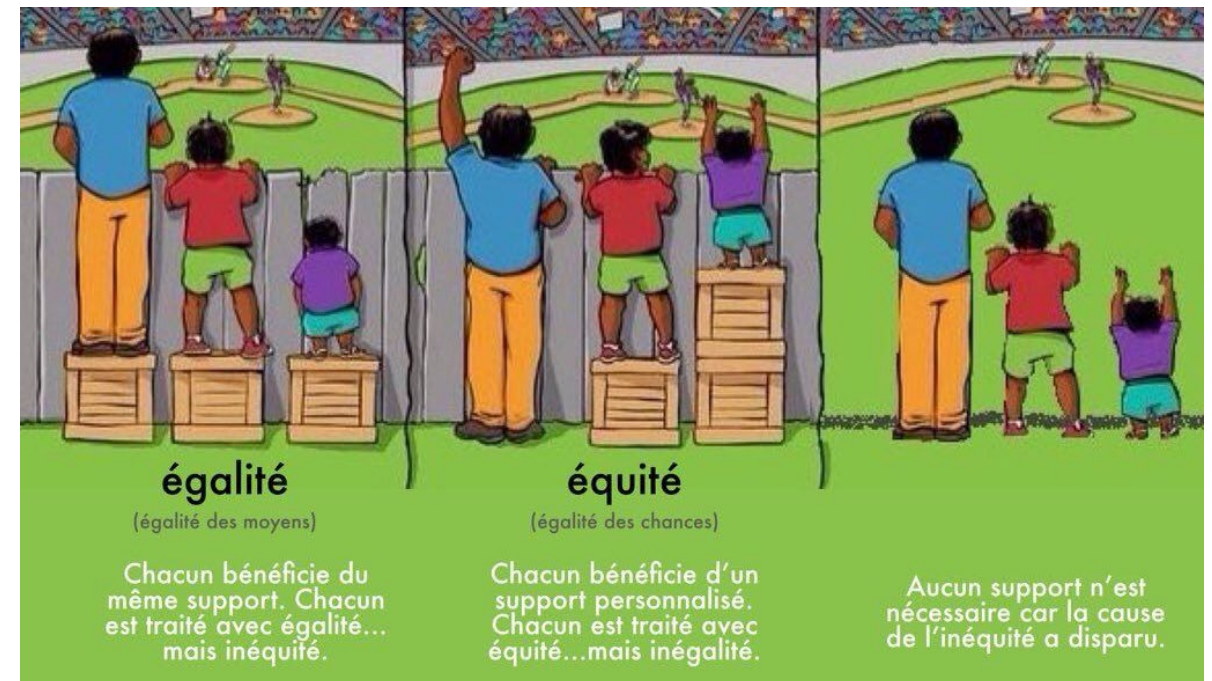


**Paul Viau**

*Maire de la municipalité du Canton de Hemmingford et Préfet de la MRC des Jardins-de-Napierville*

**La MRC s'engage donc à promouvoir et à appliquer ces valeurs en tant qu'employeur, prestataire de services et acteur du développement économique et social de sa communauté.**

## Quelques définitions<sup>1</sup>



### ÉGALITÉ <sup>2</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, pour développer leur plein potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle.

### 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>1</sup> Les définitions sont adoptées par les membres du Comité des Partenaires pour ADS/ACS+ et la Parité

<sup>2</sup> Définition tirée de la politique d'égalité de la Fédération Québécoise des Municipalités, 2019 p. 3

## PARITÉ

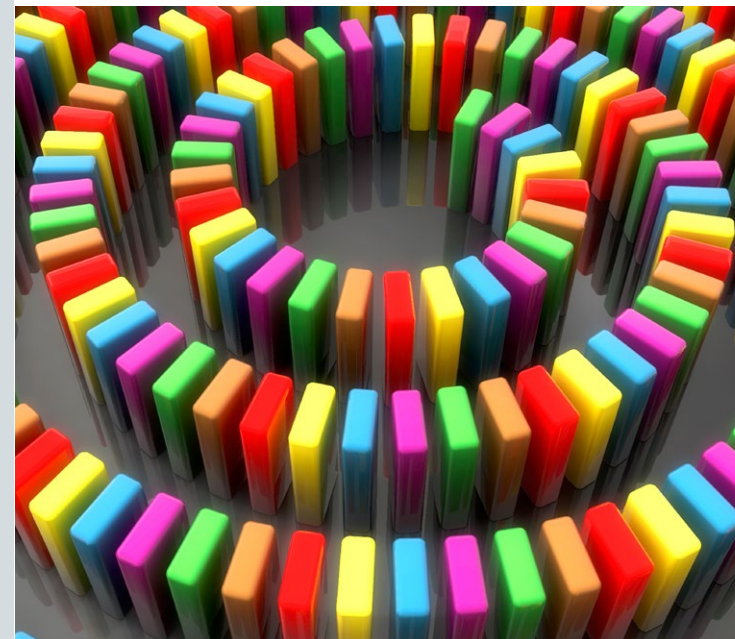
C'est l'égalité numérique qui, dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

## 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 %.

## 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. » La finalité est d'atteindre une égalité de fait.



## Mise en contexte

Profitant du soutien et de l'accompagnement proposés par le projet Défi-Parité Montérégie<sup>5</sup>, les mairesses et les maires du conseil de la MRC des Jardins-de-Napierville ont voté pour l'élaboration d'une politique et d'un plan d'action en égalité sur leur territoire. Un comité a ainsi été formé le 12 septembre 2018.

## POURQUOI UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ?

L'Égalité étant déjà une valeur intégrée dans les démarches régionales de la MRC, celle-ci désire :

- 1. Réaffirmer son leadership en matière d'égalité et d'inclusion sociale;**
- 2. Agir comme vecteur de changement en incitant d'autres MRC et municipalités à se prononcer en faveur de l'égalité hommes-femmes.**

<sup>3</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>4</sup> Citation tirée du site web de Condition féminine Canada <http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/index-fr.html> web 22 mai 2019

<sup>5</sup> Le Défi Parité est un projet qui vise à soutenir les MRC volontaires dans l'élaboration d'une politique d'égalité et d'un plan d'action qui l'accompagne. Il s'agit d'un projet interrégional de l'Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales (Outaouais), du Centre des 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 et est financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

# Composition du comité mixte d'égalité

Le comité mixte d'égalité est composé d'élues et d'élus municipaux et de représentantes de groupes de femmes. Ces expertises jumelées enrichissent le développement des collectivités en veillant à la réduction des inégalités socioéconomiques et historiques entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité.



**Sylvie Gagnon-Breton**  
St-Rémi



**Lise Sauriol**  
St-Jacques-le-Mineur



**Yves Boyer**  
St-Patrice de Sherrington



**Chantale Pelletier**  
Napierville



**Nicole Inkel & Rémi Raymond**  
Direction de la MRC des Jardins-de-Napierville



**Jean Cheney**  
St-Cyprien-de-Napierville



**Linda Crevier**  
Directrice  
Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie



**Paul Viau**  
Maire de la municipalité du Canton de Hemmingford et  
Préfet de la MRC des Jardins-de-Napierville

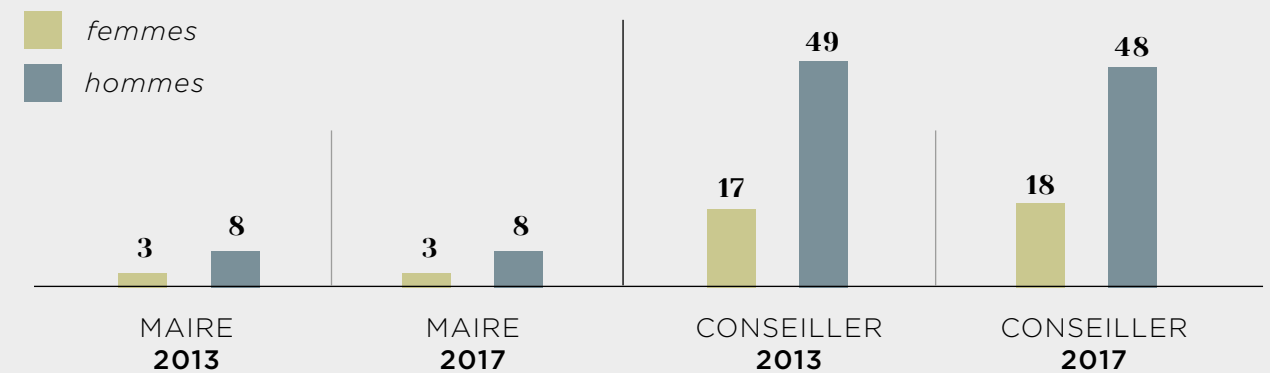


**Jacynthe Dubien**  
Agente de liaison  
Défi-Parité Montérégie  
Centre des femmes du Haut-Richelieu

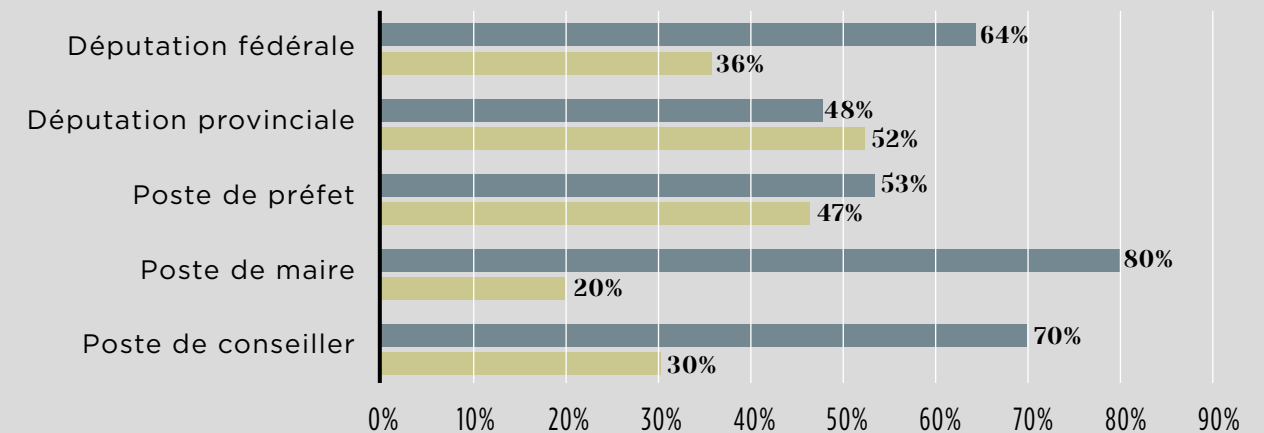
# Quelques données

## MRC DES JARDINS-DE-NAPIERVILLE DE 11 MUNICIPALITÉS

Répartition des personnes élues par sexe et par année d'élection  
MRC Jardins-de-Napierville



Répartition des personnes élues en Montérégie 2019



# LES AXES D'INTERVENTION

## AXE 1

### LA MRC COMME PRESTATAIRE DE SERVICES PUBLICS

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

#### ACS+

Intégrer ACS+ dans les façons de faire de la MRC

Rendre disponible la formation des personnes responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+

#### COMMUNICATION

Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC

Intégrer la rédaction inclusive et non sexiste dans la politique de rédaction et sensibiliser personnes élues et les membres du personnel à son importance (guide de rédaction épïcène UMQ)

## AXE 2

### LA MRC COMME LEADER DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Un développement régional porteur de valeurs d'inclusion sociale

#### DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Intégrer l'égalité dans les priorités d'actions en matière de lutte à la pauvreté identifiées pour la Montérégie ouest (sécurité alimentaire, l'habitation, le transport, la réussite éducative et sociale)

## AXE 3 :

### LES PROCESSUS INTERNES À LA MRC / LIEU DE GOUVERNANCE ET RÔLE D'EMPLOYEUR

Élaborer des stratégies afin que la MRC contribue au recrutement de candidatures diversifiées, favoriser un climat favorable au développement du potentiel de l'ensemble des membres du personnel et des personnes élues.

#### RÉDUCTION DU DÉFICIT DÉMOCRATIQUE

Faire connaître le travail des élues et des élus

#### CONDITIONS D'EXERCICE ENCOURAGEANTES

Renforcer la transparence des processus de nomination et de délégation des responsabilités aux personnes élues

Mettre en place un mécanisme structurant qui veille à porter un regard sur l'égalité (ex. comité de suivi)

#### DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Offrir des formations aux personnes élues et aux membres du personnel responsables des dossiers de développement

#### RECRUTEMENT ET EMBAUCHE

Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche (comité de sélection mixte)

#### CLIMAT DE TRAVAIL SAIN

Faciliter l'accès aux politiques internes (politique salariale, contre le harcèlement, conditions de travail...)

# PLAN D'ACTION

## AXE 1

### LA MRC COMME PRESTATAIRE DE SERVICES PUBLICS

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Intégrer ACS+ dans les façons de faire de la MRC	Offrir aux membres du personnel l'accès aux ressources et aux outils pour ajuster les façons de faire	Ressources à l'interne Groupes de femmes partenaires et autres ressources	Le personnel connaît des outils de travail pour intégrer l'égalité et les ressources qui peuvent les aider	<b>D'ici le 31 décembre 2020</b>
Rendre disponible la formation des personnes responsables de dossiers pour l'intégration de pratiques d'ACS+	Offrir des formations aux membres du personnel et aux personnes élues		Des membres du personnel et les personnes élues ont suivi des formations sur l'égalité	
Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC	Chercher des images qui proposent des modèles non stéréotypés	Ressources à l'interne de la MRC	Les publications de la MRC proposent des images non stéréotypées	<b>31 décembre 2021</b>
Intégrer la rédaction épïcène dans les communications et sensibiliser les personnes élues et les membres du personnel à son importance	Promouvoir l'utilisation du guide de rédaction épïcène UMQ et de d'autres guides de rédaction		Les membres du personnel ainsi que les personnes élues utilisent un langage épïcène	

## AXE 2

### LA MRC COMME LEADER DU DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Intégrer l'égalité dans les priorités d'actions en matière de lutte à la pauvreté identifiées pour la Montérégie ouest (sécurité alimentaire, l'habitation, le transport, la réussite éducative et sociale)	Les personnes élues et les membres du personnel portent la valeur de l'égalité dans les différents comités et lieux de représentation	Les différents lieux d'implication régionale (comités de travail, tables de concertation...)	Les membres du personnel et les personnes élues ont développé le réflexe d'inclure les notions d'égalité dans leurs différentes représentations	<b>31 décembre 2021</b>

## AXE 3

### LES PROCESSUS INTERNES À LA MRC / LIEU DE GOUVERNANCE ET RÔLE D'EMPLOYEUR

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Renforcer la transparence des processus de nomination et délégation des responsabilités aux personnes élues	Se doter d'un processus de répartition pour les nominations des personnes élues qui tient compte des intérêts annoncés par chacun	La Direction de la MRC Les personnes élues	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un processus de répartition des comités et des représentations est créé</li> <li>Les personnes élues ont participé à la répartition des nominations sur les comités en fonction de leurs intérêts respectifs</li> <li>Les activités de représentation sont réparties de manière équitable entre les élues et les élus</li> </ul>	<b>31 décembre 2020</b>
Mettre en place un mécanisme structurant qui veille à porter un regard sur l'égalité	Former un comité de suivi pour la politique d'égalité	Des personnes élues et la direction de la MRC	Un suivi est réalisé annuellement sur la politique d'égalité	<b>31 décembre 2020</b>
Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche	Veiller à former un comité de sélection mixte	La direction de la MRC Les personnes élues	Les comités de sélection sont mixtes	<b>31 décembre 2020</b>
Faire connaître le travail des élues et des élus	Publication dans les médias traditionnels et autres moyens de communication	Les personnes élues de la MRC	La population a une meilleure connaissance du travail des personnes élues	<b>31 décembre 2021</b>
Offrir des formations aux personnes élues et aux membres du personnel	Diffuser et encourager la participation des offres de formations touchant l'égalité	Groupes de femmes partenaires UMQ FQM	Les personnes élues et les membres du personnel ont suivi des formations sur l'égalité	<b>31 décembre 2022</b>
Faciliter l'accès aux politiques internes et au fonctionnement de la MRC	Remettre aux personnes employées et élues une trousse comprenant : les différentes politiques internes et les règles de fonctionnement (politique salariale, contre le harcèlement, politique de conditions de travail)	La direction de la MRC Les personnes élues	Une trousse a été créée et les personnes employées et les personnes élues ont une copie de la trousse	<b>31 décembre 2023</b>