

MUNICIPALITÉ D'ALBANEL
POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE PARITÉ



Créée le 20 juin 2018

Adopté le 9 juillet 2018

Résolution numéro 18-177

Table des matières

Préambule	1
1. Le contexte dans lequel s'inscrit la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité..	1
1.1 Une volonté gouvernementale	1
1.2 Une volonté régionale	1
1.3 Une volonté municipale	1
2. Le portrait	2
2.1 L'état de situation	2
2.2 La place qu'occupent les femmes et les hommes au conseil municipal	2
2.3 Les données sexuées sur les postes de travail	2
3. La politique d'égalité et de parité de la municipalité	3
3.1 Le but	3
3.2 Les objectifs	3
3.3 Les pistes d'action	3
3.4 Les engagements de la Municipalité	5 et 4
4. Les conditions de succès	4
Références	6

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 :

- L'accueil
- La confiance
- La communication
- Le dynamisme
- L'entraide
- La famille
- L'ouverture
- Le sentiment d'appartenance

1. Le contexte dans lequel s'inscrit la démarche de se doter d'une politique d'égalité et de parité

1.1 Une volonté gouvernementale

- La *Charte des droits et libertés de la personne*;
- La stratégie gouvernementale *Ensemble pour l'égalité*. Les municipalités y sont ciblées comme partenaires clés pour mobiliser les régions vers l'atteinte de l'égalité.

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;
- La Table régionale des élus a appuyé le programme de mentorat pour les femmes en politique municipale en 2017;
- La Fédération québécoise des municipalités, depuis 2017, soutient l'adoption de politiques en égalité (Défi-parité) dans les MRC.

1.3 Une volonté municipale

- La Municipalité a adopté une politique familiale en 2007. À cette occasion, près de 25 % de familles ont exprimé leurs préoccupations;
- La Municipalité a adopté une politique des aînés en 2014;
- Une politique commune Familles et aînés a été adoptée en 2017;
- La mairesse a été ambassadrice du programme de mentorat en politique municipale pour les femmes en amont des élections municipales de 2017. Les conseillères ont participé en tant que mentores au même programme. Tous les conseillers ont témoigné leur appui envers la parité.

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

2. Le portrait

2.1 L'état de situation

Voici en vrac, quelques éléments traçant le portrait d'Albanel tiré du profil du recensement de 2016 (Statistiques Canada) et de la caractérisation des communautés.

- La population totale est de 2 262 dont 1 071 femmes et 1 191 hommes;
- L'âge médian est de 42,1 ans. La population est vieillissante comme c'est le cas pour l'ensemble de la région et du Québec en général;
- La taille moyenne des familles est de 2,9 enfants. Parmi les familles, 75 sont de type monoparental, dont 65 dirigées par des femmes et 10 par des hommes;
- Le taux d'activités des femmes de 15 ans et plus est de 64,5 % alors que celui des hommes de 15 ans et plus est de 63,5 %;
- Le taux de chômage des femmes est de 6,3 % quant à celui des hommes, il est de 16,7 %;
- Le revenu après impôt médian en 2015 est de 21 659 \$ pour les femmes et de 35 438 \$ pour les hommes;
- La Municipalité offre une vingtaine de services variés. Cependant, le service de restauration a fermé récemment;
- La Municipalité compte plus de 29 groupes sociaux, associations ou comités. Bien que certains groupes souffrent d'essoufflement en matière de bénévoles, le taux de participation aux événements (ex. : la Fête de la famille et le Festival de la gourgane) est très élevé;
- Le coût de la vie est relativement bas lorsqu'on le compare aux grandes villes, ce qui est intéressant pour la population et permet d'attirer les familles;
- Le territoire d'Albanel a une superficie de 205 km². Certains vivent au centre du village, d'autres dans les rangs et les quartiers en périphérie. L'automobile est le moyen de transport privilégié pour se rendre au travail;
- Les entreprises sont au nombre d'environ 120 qui regroupent quelque 610 emplois.

2.2 La place qu'occupent les femmes et les hommes au conseil municipal

En 2018, le conseil municipal est paritaire. Il compte une mairesse, deux conseillères et quatre conseillers. Depuis 2005, la mairie est occupée par une femme. Le conseil a été paritaire à trois reprises (2005, 2009 et 2017).

2.3 Les données sexuées sur les postes de travail

Le personnel de bureau est majoritairement féminin, alors que les travaux publics sont masculins.

3. La politique d'égalité et de parité de la municipalité

3.1 Le but

En adoptant une politique d'égalité et de parité, la Municipalité d'Albanel veut favoriser l'instauration d'une culture de l'égalité dans tous les champs de compétence de la municipalité et parmi la population.

3.2 Les objectifs

Ce que l'on souhaite atteindre dans chacun des champs de compétence municipale.

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

- Tendre au maintien d'un conseil paritaire et sensibiliser les partenaires aux avantages d'une représentation plus équilibrée;
- Favoriser la participation citoyenne, tant des femmes que des hommes;
- Maintenir une communication efficace auprès des citoyens et des citoyennes;
- Augmenter la concertation entre les organismes;
- S'assurer que les retombées sociales, économiques, régionales et locales bénéficient également aux femmes et aux hommes;
- Sensibiliser la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté et en tenir compte dans l'application des différentes politiques.

L'employeur

- Soutenir l'accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions décisionnelles ou opérationnelles de l'organisation;
- Poursuivre l'application de mesures de conciliation famille-travail-implication sociale.

Les services offerts

- Offrir des services qui tiennent compte des réalités et des différences entre les hommes et les femmes;
- Assurer l'équité et l'accessibilité hommes/femmes dans l'offre de services;
- Continuer à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de toute la population;
- Favoriser le développement ou le maintien de services de proximité de base dans la municipalité.

3.3 Les pistes d'action

Voici quelques pistes d'action qui pourraient favoriser l'atteinte des résultats :

- Sensibiliser les gestionnaires et le conseil à l'analyse différenciée selon les sexes;
- Mettre en place des mesures d'actions positives pour l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins;
- Continuer l'usage des principes de la féminisation des textes afin d'être plus inclusif dans les communications;
- Travailler avec Récif 02 ou le Centre de femmes du pays Maria-Chapdelaine pour monter une activité favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes;
- Favoriser l'implication citoyenne et la parité sur les instances;

- Promouvoir la parité de représentation au sein des comités mis en place par la Municipalité et dans la désignation de personnes déléguées au sein des instances externes;
- Appliquer le plan d'action de la politique Familles et aînés en complémentarité avec la politique d'égalité et de parité;
- Continuer à être proactif dans la recherche de solutions pour assurer la sécurité sur les voies publiques;
- Faire une activité de réflexion sur l'avenir des comités et des associations en lien avec le manque de relève;
- Tendre à demeurer une communauté accueillante et sécuritaire pour toutes et tous en recherchant une qualité de vie, en favorisant des services accessibles localement et en offrant une panoplie d'activités et d'occasions de se rassembler pour tous les âges et tous les goûts.

3.4 Les engagements de la Municipalité

La Municipalité d'Albanel 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;
- Promouvoir la parité entre les femmes et les hommes siégeant au sein des instances;
- Poursuivre la collaboration avec Récif 02 ou le Centre de femmes du pays Maria-Chapdelaine en regard de l'égalité;
- Sensibiliser les partenaires et la population aux avantages d'une culture de l'égalité dans la vie de la communauté et l'intégrer dans sa gestion quotidienne.

4. Les conditions de succès

Afin d'assurer le succès de la politique d'égalité et de parité, trois principes seront mis de l'avant :

- Volonté d'agir;
- Communication efficace;
- Adhésion des partenaires et de la population à la politique d'égalité et de parité.

Références

- <http://albanel.ca/documents>
- <http://santesaglac.gouv.qc.ca/medias-et-documentation/136-portraits-de-la-population/305-caracterisation-des-communautes>
- Récif 02, *Pour une gouvernance équitable - Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*, 2011.
- Secrétariat en condition féminine, *Ensemble vers l'égalité*, Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, Gouvernement du Québec, 2017.
- Statistiques Canada, *Le profil du recensement*, Recensement de 2016.