



*Réseau femmes
et politique municipale
de la Capitale-Nationale*

POLITIQUE D'ÉGALITÉ

MRC DE CHARLEVOIX

ADOPTÉE LE 10 JUIN 2020

**ENSEMBLE
POUR L'ÉGALITÉ**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
MOT DE LA PRÉFET	4
MISE EN CONTEXTE.....	5
PORTRAIT RÉGIONAL	6
LA VISION ET LES AXES	9
PLAN D'ACTION	12
Axe 1 Connaissance et reconnaissance des inégalités.....	12
Axe 2 Industrie récréotouristique durable.....	14
Axe 3 Développement entrepreneurial.....	15
Axe 4 Développement local – municipal.....	17
ANNEXE 1 Quelques définitions.....	19
ANNEXE 2 Tableaux statistiques.....	21
ANNEXE 3 Tableaux présentation globale.....	25

Le contenu de cette politique a été rédigé par le Réseau femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale dans le cadre du Défi Parité, conçu, initié et coordonné par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD). 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 Canada.

Le Conseil de la MRC de Charlevoix a confié à un comité mixte d'égalité le mandat de proposer une politique et un plan d'action favorisant un développement social égalitaire. Nous remercions les membres de ce comité :

- Claudette Simard, mairesse de Saint-Urbain, préfète de la MRC de Charlevoix et présidente du comité
- Chantal Dufour, coordonnatrice du Centre des femmes de Charlevoix
- Johnny Gauthier, conseiller municipal des Éboulements
- Karine Horvath, directrice générale de la MRC de Charlevoix
- Thérèse Lamy, conseillère municipale de Baie-Saint-Paul
- Genevieve Morin, secrétaire administrative de Petite-Rivière-Saint-François
- Jean-Claude Junior Tremblay, conseiller municipal de Saint-Hilarion

Afin d'assurer la continuité et la pérennité de la politique d'égalité et de son plan d'action, le comité identifie la direction générale de la MRC de Charlevoix comme le responsable de la planification et de la tenue de rencontres de travail avec les membres du comité mixte. Une ou deux fois l'an, ces rencontres pourront, au besoin, permettre de faire les suivis des actions découlant de la politique et de son plan d'action.

Déposée à Baie Saint-Paul
Charlevoix – 10 juin 2020



Je suis particulièrement fière, au nom du Conseil de la MRC de Charlevoix, de vous présenter la toute première politique d'égalité de notre organisation. Ayant bénéficié de la collaboration des conseillers et conseillères représentant les municipalités locales de notre territoire pour réaliser cet exercice, je suis d'autant plus fière de cette ferme volonté de reconnaître l'importance d'une véritable culture de l'égalité dans toutes les sphères d'activités municipales.

En plus de confirmer notre engagement à reconnaître notre préoccupation à l'égard de l'égalité, cette politique comprend un plan d'action qui traduit notre volonté à mettre en place des mesures concertées pour communiquer efficacement nos valeurs et nos attentes en matière d'égalité femmes/hommes à l'ensemble de nos organisations ainsi qu'à nos partenaires.

L'objectif ultime qui a motivé ce travail et qui a guidé l'implication des membres du comité est sans contredit celui d'assurer la pleine participation des

femmes au sein des diverses instances décisionnelles et consultatives. La participation active des femmes au développement social et économique de nos communautés est essentielle pour en assurer le progrès. Avec une participation paritaire des femmes et des hommes qui s'impliquent pour mettre en œuvre des stratégies de développement économique et pour améliorer nos conditions de vie, nous pourrions réellement affirmer que nos milieux de vie sont adaptés aux besoins et aux aspirations de toute la population.

La voix des femmes et des hommes mérite d'être entendue et nous sommes tous gagnants à encourager le développement égalitaire de notre territoire !



Claudette Simard
Préfète de la MRC de Charlevoix

MISE EN CONTEXTE

La qualité de vie, voilà un leitmotiv qui jalonne l'énoncé de vision stratégique de 2012 accompagnant le schéma d'aménagement et de développement du territoire de la MRC de Charlevoix et qui demeure fortement présent dans sa Stratégie de développement socioéconomique 2019-2029.

C'est donc dans l'optique de découvrir et de mettre en œuvre de nouvelles pratiques contribuant à l'amélioration de la qualité de vie de la population régionale que la MRC de Charlevoix a accepté à l'automne 2018, sous l'égide du Réseau Femmes et politique municipale de la Capitale-Nationale, de créer un comité mixte (ci-après le Comité) ayant pour mandat d'élaborer une politique d'égalité, accompagnée d'un plan d'action.

En portant un regard spécifique sur les besoins et la réalité des femmes, la MRC entre dans un processus de réflexion et de mise en place d'actions qui lui permettront, à terme, de développer une expertise dans l'art d'offrir des services répondant efficacement et équitablement à l'ensemble de la population, relevant le défi de tenir compte de la multiplicité des besoins.

Innover, c'est collaborer ! En complémentarité de sa Stratégie de développement socioéconomique 2019-2029, la MRC de Charlevoix espère que, par la présente politique et le plan d'action qui lui est associé, « les femmes et les hommes de tous les âges, de toutes les origines, de tous les milieux et de toutes les régions se mobilisent pour relever ensemble le défi d'atteindre l'égalité de fait », rejoignant le souhait formulé par le gouvernement du Québec dans *Une stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes vers 2021*, son dernier plan d'action découlant de l'adoption en 2006 de la politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.

Pourquoi une politique d'égalité?

La MRC se dote ainsi d'une politique d'égalité afin de :

- Développer une meilleure connaissance des inégalités sociales présentes sur son territoire et chercher à agir sur celles-ci, la prise de conscience étant le premier pas vers le changement;
- Favoriser l'accès à des services adaptés pour toutes et tous.

La politique d'égalité ajoutera une touche « égalitaire et inclusive » à la collaboration et l'implication pour faire vivre la nouvelle vision stratégique de la MRC. Elle contribuera à la forte fierté des citoyens et des citoyennes qui, par leur persévérance et leur hospitalité, font de ce territoire un milieu de vie incomparable sur le plan humain.

PORTRAIT RÉGIONAL

Une politique d'égalité doit évidemment tenir compte de la réalité socioéconomique dans laquelle elle s'insère. Voici le portrait qui se dégage d'une analyse sommaire des principales statistiques régionales. (Sources : Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec)

Faits saillants du portrait régional - Quelques indicateurs

Démographie et scolarité :

- Une répartition de la population par sexe équilibrée;
- Une faible proportion de jeunes et une forte proportion de personnes âgées, notons un vieillissement plus marqué de la population, soit la présence de 27,5 % de personnes âgées de 65 ans et plus, comparativement à 20,1 % dans la Capitale-Nationale et de 18,3 % au Québec;
- Des écarts de scolarisation, défavorables aux femmes, qui s'avèrent plus élevés (23,9 % de femmes sans diplôme) que dans la Capitale-Nationale (7,2 %) et au Québec (11,6 %);
- Un contexte d'un niveau de scolarisation plus faible, révélé par une forte proportion de personnes sans diplôme et une faible proportion de personnes détenant un titre universitaire.

Structure économique et emploi :

- Une économie grandement tributaire du secteur de la vente et des services, l'importance de ce secteur pour les femmes y étant plus particulièrement notable, toujours en comparaison avec le Québec, les emplois dans le secteur des métiers, transport, machinerie et domaines apparentés devançant. Ces métiers sont plus nombreux que ceux du secteur des affaires, finances et administration;
- Une importance du secteur des ressources naturelles et de l'agriculture se doit aussi d'être soulignée, puisqu'il occupe près d'une personne sur 20 (contre 1 personne sur 100 au Québec) et un peu moins que 1 homme sur 10 (contre 1 homme sur 60 au Québec);
- Un taux d'emploi (51,2 %) inférieur à celui de la Capitale-Nationale (65,4 %), et à celui du Québec (59,5 %), tant pour les hommes que les femmes;
- Un taux d'occupation (43,2 %) à temps plein également inférieur à celui du Québec (47,3 %), tant pour les hommes que les femmes;
- Une moins grande disparité dans les taux d'emploi féminins et masculins;
- Une moins grande disparité dans les taux d'emploi à temps plein.

Revenu :

- Un revenu moyen nettement inférieur à la moyenne régionale et, dans une proportion moindre, à la moyenne du Québec;
- Une plus grande disparité entre les hommes et les femmes, le revenu moyen de ces dernières s'élevant à 71,9 % de celui des hommes (contre 77,7 % dans la Capitale-Nationale et 75,4 % au Québec);
- Un taux de faible revenu, légèrement plus élevé que celui de la Capitale-Nationale, demeure néanmoins en deçà de la situation prévalant au Québec;
- Une plus grande proportion d'aînées, marquées par la pauvreté.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, le revenu annuel d'emploi moyen pour 2017 de la MRC de Charlevoix pour les femmes de 25 à 64 ans (36 036 \$) est inférieur à celui de la MRC (41 774 \$) tandis que pour le même groupe d'âge, celui des hommes (47 317 \$) est supérieur à la moyenne annuelle de la MRC.

Gouvernance :

- 6 conseils municipaux
 - 2 conseils municipaux en zone paritaire
 - 4 à dominance masculine
 - 1 seule mairesse
- Conseil de la MRC
 - 5 hommes, 1 femme
 - 1 femme préfète
- Administration de la MRC
 - 53 % hommes, 47 % femmes
 - Postes de direction et d'adjoints à la direction : 25 % hommes, 75 % femmes
 - Postes de professionnels : 36 % hommes, 64 % femmes
 - Postes de soutien : 0 % homme, 100 % femmes
 - Postes techniques : 75 % hommes, 25 % femmes

- Administration globale sur tout le territoire de la MRC (incluant MRC, ville et municipalités)
 - 66 % hommes, 34 % femmes
 - Postes de direction et d'adjoints à la direction : 53 % hommes, 47 % femmes
 - Postes de professionnels : 40 % hommes, 60 % femmes
 - Postes de soutien** : 32 % hommes, 68 % femmes
 - Postes techniques : 78 % hommes, 22 % femmes

**Pour plus de détails, voir l'annexe 3

Faits saillants du portrait régional - regard global

Région touristique par excellence s'insérant dans un milieu agricole et forestier, Charlevoix se caractérise par une forte saisonnalité des emplois, ce qui a une incidence directe sur le niveau de revenus de sa population, par ailleurs vieillissante.

Le défi de l'égalité s'inscrit dans un enjeu plus grand : celui de réinventer le développement socioéconomique dans une perspective de développement durable. Au regard des disparités importantes constatées, il s'agit là d'une occasion à saisir. En inscrivant la parité à l'intérieur de sa stratégie de développement, la MRC de Charlevoix fait preuve d'innovation et accroît sa capacité d'atteindre les objectifs fixés.

LA VISION ET LES AXES

La vision

Lieu privilégié de construction de cohésion sociale, la MRC de Charlevoix, par cette politique et le plan d'action qui l'accompagne, entend promouvoir des actions innovantes favorisant, grâce à l'inclusion du regard féminin dans l'ensemble de ses projets, l'inclusion et l'égalité.

Les axes

Les axes retenus pour la politique de parité correspondent aux créneaux de la Stratégie de développement économique 2019-2029. Une dimension additionnelle s'ajoute, soit celle de la connaissance et de la reconnaissance des inégalités. Les quatre axes autour desquels s'articule la politique d'égalité sont :

Axe 1 : Connaissance et reconnaissance des inégalités

Axe 2 : Industrie récréotouristique durable

Axe 3 : Développement entrepreneurial

Axe 4 : Développement local - municipal

LES QUATRE AXES

POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Axe 1 : Connaissance et reconnaissance des inégalités

Offrir des processus structurants afin d'inclure la valeur ajoutée de l'égalité au quotidien.

Axe 2 : Industrie récréotouristique durable

Soutenir le développement d'une industrie touristique respectueuse de la richesse, de la diversité de son territoire et de sa collectivité



Axe 3 : Développement entrepreneurial

Favoriser un entrepreneuriat inclusif favorisant la présence et le rayonnement des femmes en affaires

Axe 4 : Développement local - municipal

Assurer un développement porteur de valeur d'inclusion favorisant une grande implication citoyenne au bénéfice d'une population engagée!

Axe 1 : Connaissance et reconnaissance des inégalités

- Offrir des processus structurants afin d'inclure la valeur ajoutée de l'égalité au quotidien

En tant que promoteur d'actions innovantes en vue d'une plus grande parité, les objectifs de la MRC Charlevoix sont :

- De prendre conscience et faire prendre conscience des inégalités présentes sur son territoire;
- De favoriser une plus grande participation de tous les citoyens et citoyennes à la vie municipale;
- D'être un modèle d'inclusion;
- De favoriser la présence de plus de femmes en politique municipale.

Axe 2 : Industrie récréotouristique durable

- Soutenir le développement d'une industrie touristique respectueuse de la richesse, de la diversité de son territoire et de sa collectivité

En tant que promoteur d'actions innovantes dans l'industrie récréotouristique durable, les objectifs de la MRC Charlevoix sont :

- De s'assurer de la prise en compte du regard féminin dans le développement d'activités et services touristiques;
- De promouvoir la place des femmes dans le secteur.

Axe 3 : Développement entrepreneurial

- Favoriser un entrepreneuriat inclusif favorisant la présence et le rayonnement des femmes en affaires

En tant que promoteur d'actions innovantes en développement entrepreneurial, les objectifs de la MRC Charlevoix sont :

- De faire une juste place à l'entrepreneuriat féminin dans les actions de promotion;
- De bonifier les outils d'accompagnement et d'aide financière de façon à rejoindre efficacement les femmes;
- D'inclure l'égalité parmi les préoccupations de la dimension sociale du développement durable;
- De favoriser la parité dans les structures décisionnelles sociocommunautaires et au sein des organismes et entreprises d'économie sociale.

Axe 4 : Développement local – municipal

- Assurer un développement porteur de valeur d'inclusion favorisant une grande implication citoyenne au bénéfice d'une population engagée!

En tant que promoteur d'actions innovantes en développement local – municipal, les objectifs de la MRC Charlevoix sont :

- De s'assurer de bien rejoindre les femmes dans la mise en œuvre de sa stratégie de communication;
- De favoriser la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la mise en place de services partagés en loisirs;
- De favoriser la mobilisation des femmes dans les activités de concertation en développement social.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



Axe 1 – Connaissance et reconnaissance des inégalités

Offrir des processus structurants afin d'inclure la valeur ajoutée de l'égalité au quotidien

Objectif spécifique	Moyens	Responsable	Partenaires	Indicateurs	Échéancier
<p>Prendre conscience et faire prendre conscience des inégalités présentes sur son territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Portrait sociodémographique sexué • Diffusion de la politique d'égalité favorisant un développement social égalitaire • Publication de la politique dans les réseaux de communication interne et externe (médias régionaux, médias sociaux, ou autres) • Bilan du plan d'action • Bilan de la politique d'égalité • Selon les besoins ou l'intérêt, offrir une formation adaptée sur la rédaction épïcène et l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), spécifique à la réalité charlevoisienne 	<ul style="list-style-type: none"> • Direction générale des municipalités et de la MRC 	<ul style="list-style-type: none"> • Médias communautaires • GFPD et RFPMCN 		<ul style="list-style-type: none"> • Printemps 2020 et mise à jour régulière • Hiver 2020 • 8 mars 2020 puis à chaque année • À mi-mandat

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



<p>Favoriser une plus grande participation de tous les citoyens à la vie municipale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modulation des heures et lieux des concertations • Halte-garderie sur les lieux de concertation • Prise en compte de calendriers scolaires et autres contraintes citoyennes • Promotion de la place des femmes en politique • Recrutement favorisant la présence des femmes au sein des comités de consultation • Promotion des outils offerts et mis à la disposition des municipalités 	<ul style="list-style-type: none"> • Direction générale des municipalités et de la MRC 	<ul style="list-style-type: none"> • Fédération québécoise des municipalités (FQM) • Centre des femmes de Charlevoix • Médias communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentativité des personnes consultées • Étendue de la diffusion 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès printemps 2020, en continu par la suite • 3 mois avant les prochaines élections municipales
<p>Être un modèle d'inclusion</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de conciliation travail et vie personnelle • Communication inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre des femmes de Charlevoix 		<ul style="list-style-type: none"> • En continu
<p>Favoriser la présence de plus de femmes en politique municipale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identification de femmes-accompagnatrices de candidates potentielles dans chaque municipalité pour favoriser le partage de connaissances. • Offrir aux femmes intéressées la possibilité d'être appuyées dans leurs aspirations politiques via l'accès au réseautage, le partage à la formation et au mentorat, tel que le programme de mentorat en politique municipale • Diffusion d'une trousse et promotion de mesures de conciliation travail et vie personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Maires, mairesses, conseillers et conseillères municipaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre des femmes de Charlevoix • Chambre de commerce de Charlevoix • RFPMCM 		<ul style="list-style-type: none"> • En continu

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



Axe 2 – Industrie récréotouristique durable

Soutenir le développement d'une industrie touristique respectueuse de la richesse, de la diversité de son territoire et de sa collectivité

Objectifs spécifiques	Moyens	Responsable	Partenaires	Indicateurs	Échéancier
S'assurer de la prise en compte du regard féminin dans le développement d'activités et services touristiques	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des acteurs à l'importance de la présence féminine dans leurs structures de consultation • Répertoire des femmes œuvrant ou ayant des connaissances pertinentes dans le domaine • Grille d'analyse des projets incluant une question sur les efforts de prise en compte des besoins spécifiques aux femmes et les changements apportés à la suite de ces efforts 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalités locales • MRC de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> • Tourisme Charlevoix • Chambre de commerce de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> • Composition des comités consultatifs • Capacité d'identifier les femmes du secteur • Nombre de projets ayant pris en compte des besoins des femmes et nombre d'améliorations apportées 	<ul style="list-style-type: none"> • En continu pour la sensibilisation • Répertoire à créer pour l'automne 2020 • Mise à jour annuelle
Promouvoir la place des femmes dans le secteur touristique	<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser les réussites des femmes du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalités locales • MRC de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> • Tourisme Charlevoix • Médias régionaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités qui soutiennent la réussite des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> • En continu

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



AXE 3 – Développement entrepreneurial

Favoriser un entrepreneuriat inclusif favorisant la présence et le rayonnement des femmes en affaires

Objectifs spécifiques	Moyens	Responsable	Partenaires	Indicateurs	Échéancier
Faire une juste place à l'entrepreneuriat féminin dans les actions de promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un répertoire des femmes entrepreneures • Diffusion des réussites des femmes en affaires et dans les entreprises • Création d'un prix/reconnaissance à une entreprise dirigée par une femme s'étant distinguée • Identification des modèles actuels et historiques de femmes qui ont contribué au développement municipal dans la région 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalités locales • MRC de Charlevoix (SDLE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chambre de commerce de Charlevoix • Centre des femmes de Charlevoix • Médias régionaux 	<ul style="list-style-type: none"> • % des outils de promotion où l'entrepreneuriat féminin est présent 	<ul style="list-style-type: none"> • Répertoire à créer pour l'automne 2020, avec une mise à jour annuelle • En continu pour la diffusion de la réussite • Événement annuel dans le cadre du Gala de la Chambre de commerce
Bonifier les outils d'accompagnement et d'aide financière de façon à rejoindre efficacement les femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation des femmes d'affaires et des groupes de femmes • Favoriser le recrutement de femmes au sein de l'équipe de mentors coordonnée par SAGE Mentorat d'affaires • Offrir du mentorat, de l'accompagnement pour les premières expériences 	<ul style="list-style-type: none"> • MRC de Charlevoix (SDLE) 	<ul style="list-style-type: none"> • SAGE Mentorat d'affaires • FemmEссор • Centre des femmes de Charlevoix • Emploi-Québec (CLE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'outils adaptés et diffusés 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi à faire au moment de renouveler l'entente en 2020

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



<p>Inclure l'égalité parmi les préoccupations de la dimension sociale du développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter des préoccupations et des thèmes de discussion dans les démarches et outils d'accompagnement des entrepreneurs et promoteurs de projets • Conseiller et référer les entrepreneurs et promoteurs concernant les stratégies et politiques à mettre en place en matière d'égalité 	<ul style="list-style-type: none"> • MRC de Charlevoix (SDLE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre des femmes de Charlevoix • Emploi-Québec (CLE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres d'accompagnement ayant fait l'objet de conseils et références 	<ul style="list-style-type: none"> • En continu
<p>Favoriser la parité dans les structures décisionnelles sociocommunautaires et au sein des organismes et entreprises d'économie sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer et mettre en place des procédures de recrutement qui permettent de favoriser la parité au sein des structures et instances décisionnelles • Créer un répertoire de femmes inspirantes et candidates potentielles pour des conseils d'administration • Inviter spécialement les femmes à présenter leur candidature • Offrir des formations ou des séances d'information aux femmes sur le leadership 	<ul style="list-style-type: none"> • Municipalités locales • MRC de Charlevoix (SDLE) • Entreprises et dirigeants(es) d'organismes • Membres des conseils d'administration 	<ul style="list-style-type: none"> • Chambre de commerce de Charlevoix • Réseau d'organismes partenaires de DSI • Centre d'études collégiales en Charlevoix 		<ul style="list-style-type: none"> • Automne 2020 • Révision annuelle par la suite du répertoire et de l'offre de formation

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



Axe 4 - Développement local – municipal

Assurer un développement porteur de valeur d'inclusion favorisant une grande implication citoyenne au bénéfice d'une population engagée!

Objectif spécifique	Moyens	Responsable	Partenaires	Indicateurs	Échéancier
S'assurer de bien rejoindre les femmes dans la mise en œuvre de sa stratégie de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation/formation sur l'écriture épiciène • Présence féminine représentative et non stéréotypée dans les outils de communication • Incitation à ce qu'une part soit faite aux femmes dans les activités de reconnaissance citoyenne 	<ul style="list-style-type: none"> •Municipalités locales •MRC de Charlevoix 		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'employé.e.s sensibilisé.e.s • % d'images associées aux femmes et % d'images non stéréotypées • % de femmes parmi les citoyen.n.es honorées 	<ul style="list-style-type: none"> • D'ici l'automne 2020 pour la formation • En continu pour la sensibilisation
Favoriser la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la mise en place de services en loisir	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la participation aux activités de loisir • Présence de femmes et de représentantes de groupes de femmes sur les comités de réflexion 	<ul style="list-style-type: none"> •Municipalités locales •MRC de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes communautaires concernés 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets ayant pris en compte des besoins des femmes et nombre d'améliorations apportées 	<ul style="list-style-type: none"> • En continu

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

PLAN D'ACTION



<p>Favoriser la mobilisation des femmes dans les activités de concertation en développement social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte des écarts entre hommes et femmes à l'intérieur des 5 priorités du DSI Charlevoix, en particulier dans le chantier « Qualité de vie municipale » • Prise en compte des écarts entre les hommes et les femmes à l'intérieur de la politique familiale • Prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans le cadre du renouvellement de la Politique MADA des municipalités et de la MRC de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> •Municipalités locales •MRC de Charlevoix 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenaires du DSI Charlevoix • Comités de suivi de la Politique MADA 	<ul style="list-style-type: none"> • % des données/analyses comportant la comparaison H – F. 	<ul style="list-style-type: none"> • En continu • Révision en fonction du renouvellement de la politique MADA
---	---	--	--	---	---

ANNEXE 1 | QUELQUES DÉFINITIONS

ÉGALITÉ

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, leur potentiel et pour contribuer à tous égards à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle, et ce, tout en profitant des mêmes possibilités offertes par ces changements. (Politique d'égalité, FQM, février 2018, page 3)

L'égalité des sexes est le principe selon lequel les hommes et les femmes devraient recevoir un traitement égal et ne devraient pas être victimes de discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre sexe. (Source : Wikipédia)

ÉGALITÉ DE DROIT

L'égalité de droit signifie qu'au regard des lois, des règlements et des politiques, les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et possibilités dans toutes les sphères de la vie (politique, économique, sociale, culturelle et familiale). (Politique d'égalité, FQM, février 2018, page 3)

ÉGALITÉ DE FAIT

L'égalité de fait complète l'égalité de droit en cherchant à réaliser, au-delà des lois, l'égalité réelle dans la société. (Politique d'égalité, FQM, février 2018, page 3)

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.

PARITÉ

La parité est un concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir parce que l'humanité est composée de personnes des deux genres. (Politique d'égalité, FQM, février 2018, page 3)

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 %.¹

DÉFICIT DÉMOCRATIQUE

Le déficit démocratique marque la représentation inéquitable de la population dans ses instances démocratiques. Nous identifions ici la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels et d'influence liée aux barrières systémiques réduisant l'accès aux postes décisionnels ainsi qu'à une participation citoyenne plus active.

ÉPICÈNE

Le mot épïcène se dit d'un nom qui a la même forme aux deux genres, correspondant aux deux sexes (par exemple un élève/une élève, un enfant/une enfant). Par extension, en linguistique, on qualifie également d'« épïcènes » les mots où la distinction de genre grammatical n'est pas apparente, malgré leur appartenance à une classe lexicale où le genre est susceptible d'être marqué : cela concerne non seulement les noms, mais aussi les adjectifs et les pronoms. (Larousse et Wikipédia)

¹ 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

ÉCRITURE ÉPICÈNE

Le langage épïcène, la rédaction épïcène, le langage neutre, l'écriture inclusive ou le langage dit « non sexiste » ou « dégenré » sont un ensemble de règles et de pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination supposée par le langage ou l'écriture. Cela se fait à travers le choix des mots, la syntaxe, la grammaire ou la typographie. On dit qu'une expression est épïcène si elle s'applique indifféremment à une personne masculine ou féminine. Un style épïcène tend à éviter une discrimination, perçue comme étant forcée par les normes imposées de la langue, entre les genres masculin et féminin. Ce style inclut la féminisation des titres, les dénominations neutres, et une désignation correcte des personnes transgenres. Quant à l'écriture inclusive, sa portée est plus large : outre le genre, elle vise aussi à éviter d'autres discriminations supposées liées au handicap, à l'âge et à l'origine ethnique. (Wikipédia)

ANNEXE 2 | TABLEAUX STATISTIQUES - MRC DE CHARLEVOIX

Démographie et scolarité									
	MRC de Charlevoix			Capitale-Nationale			Le Québec		
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>% H-F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>% H-F</i>
Population	6 440	6 560	49,5% 50,5%	357 200	372 790	48,9% 51,1%	4 106 760	4 147 605	49,2% 50,8%
Groupe d'âge	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>
% 0-14 ans	13,6%	12,9%	13,2%	15,6%	14,4%	15,0%	17,0%	16,6%	16,3%
% 65 ans et plus	26,3%	28,6%	27,5%	17,3%	22,5%	20,1%	16,6%	19,9%	18,3%
Scolarisation	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>
% sans diplôme	24,6%	23,9%	24,2%	9,5%	7,2%	8,5%	14,9%	11,6%	13,3%
% avec diplômes universitaires	10,6%	11,9%	11,3%	26,5%	31,5%	29,0%	23,0%	28,0%	25,5%

Structure économique et emploi
Principaux secteurs d'activité
en % de l'emploi total

	MRC de Charlevoix			Capitale-Nationale			Le Québec		
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>
Ventes et services	19,5%	32,4%	25,9%	22,3%	26,1%	24,2%	20,3%	26,4%	23,2%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	33,4%	0,8%	17,5%	20,8%	1,2%	11,4%	24,6%	1,5%	13,5%
Affaires, finances et administration	4,5%	18,9%	11,5%	10,7%	24,4%	17,3%	9,5%	22,9%	15,9%
Ressources naturelles, agriculture	7,5%	1,0%	4,4%	1,6%	0,3%	0,9%	2,5%	0,6%	1,6%
Enseignement	6,2%	18,6%	12,2%	9,3%	17,4%	13,2%	6,6%	17,4%	11,8%
Autres	28,9%	28,3%	28,5%	35,3%	30,6%	33%	36,5%	31,2%	34%
Taux d'emploi	51,6%	50,8%	51,2%	69,2%	61,7%	65,4%	62,5%	56,7%	59,5%
Occupation à temps plein sur l'ensemble de l'année sur total personnes en emploi	42,8%	43,7%	43,2%	52,1%	46,5%	48,6%	49,9%	44,4%	47,3%

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?B1=All&Code1=2416&Code2=24&Data=Count&Geo1=CD&Geo2=PR&Lang=F>

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2416&Geo2=PR&Code2=24&SearchText=&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Labour&TABID=1&type=0>

Revenu									
	MRC de Charlevoix			Capitale-Nationale			Le Québec		
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>Total</i>
Revenu médian	35 517 \$	25 536 \$	30 468 \$	41 844 \$	32 494 \$	37 011 \$	37 832 \$	28 522 \$	32 975 \$
Fréquence faible revenu après impôt									
Ensemble de la population	10,6%	13,0%	11,8%	10,3%	12,0%	11,2%	13,8%	15,4%	14,6%
65 ans et plus	15,6%	26,0%	21,0%	11,5%	19,1%	15,7%	15,0%	21,8%	18,7%

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2416&Geo2=PR&Code2=24&SearchText=&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=Income&TABID=1&type=0>

Revenu d'emploi moyen, 25-64 ans, selon le sexe, MRC2 de la Capitale-Nationale, 2017 (Institut de la Statistiques du Québec,

http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/revenu/revenu/mod1_p_1_2_4_0_.htm

https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil03/societe/marche_trav/indicat/remun_sexe_mrc03.htm

	MRC Charlevoix	Capitale Nationale	Québec
Total h et f	41 774	48 759	41 300
Femmes	36 036	41 725	47 500
Hommes	47 317	55 263	36 100

Revenu d'emploi moyen – Institut de la statistique du Québec

Revenu d'emploi moyen ¹ , 25-64 ans, selon le sexe, MRC ² de la Capitale-Nationale, 2013-2017						
	2013	2014	2015 ^r	2016 ^r	2017 ^p	TCAM ³ 2017/2013
Charlevoix	37 504	38 070	38 986	39 487	41 774	2,7
Femmes	31 782	32 346	33 479	34 507	36 036	3,2
Hommes	42 677	43 371	44 121	44 141	47 317	2,6

Source :

https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil03/societe/marche_trav/indicat/remun_sexe_mrc03.htm

Revenu d'emploi médian ¹ , 25-64 ans, selon le groupe d'âge, MRC ² de la Capitale-Nationale, 2013-2017						
	2013	2014	2015 ^r	2016 ^r	2017 ^p	TCAM ³ 2017/2013
	\$					%
Charlevoix	32 089	32 789	33 642	34 285	36 536	3,3
25 à 34 ans	33 128	33 980	34 960	35 593	38 164	3,6
35 à 44 ans	36 510	38 219	39 024	40 566	41 381	3,2
45 à 54 ans	35 452	34 968	36 435	37 578	39 707	2,9
55 à 64 ans	23 656	24 780	25 367	26 470	28 265	4,6

1. Le revenu médian est la valeur centrale, exprimée en dollars, séparant en deux parties égales un groupe donné de déclarants ayant des revenus d'emploi; la première partie regroupe les déclarants ayant un revenu inférieur à la médiane, et la seconde, les déclarants ayant un revenu supérieur à la médiane.

2. Selon la dénomination et le découpage des MRC géographiques au 31 décembre 2017. La version géographique des MRC comprend les MRC au sens juridique et les territoires équivalents (TE) à une MRC, de même que les communautés amérindiennes et les villages nordiques situés dans le périmètre des MRC ou qui constituent des TE.

3. Taux de croissance annuel moyen.

Source : Institut de la statistique du Québec, exploitation des données fiscales des particuliers de Revenu Québec.

Source :

https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil03/societe/marche_trav/indicat/rev_trav_age_mrc03.htm

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

ANNEXES



ANNEXE 3 | TABLEAUX PRÉSENTATION GLOBALE - MRC DE CHARLEVOIX

Portrait des élus

	Baie-Saint-Paul			Éboulements			Isle-aux-Coudres			Petite-Rivière-Saint-François			Saint-Hilarion			Saint-Urbain			MRC de Charlevoix			Global MRC de Charlevoix		
	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	% H-F	H	F	%	H	F	% H-F
Maire (Mairesse)	1	0	100% 0%	1	0	100% 0	1	0	100% 0	1	0	100% 0	1	0	100% 0	0	1	0 100%	---	1	0% 100%	5	1	83% 17%
Conseillers-conseillère	5	1	83% 17%	4	2	67% 33%	3	3	50% 50%	5	1	83% 17%	5	1	83% 17%	3	3	50% 50%	5	0	100% 0%	25	11	69% 31%
Total élu(e)s	6	1	86% 14%	5	2	71% 29%	4	3	57% 43%	6	1	86% 14%	6	1	86% 14%	3	4	43% 57%	5	1	83% 17%	30	12	71% 29%

POLITIQUE D'ÉGALITÉ - MRC DE CHARLEVOIX

ANNEXES



Portrait des emplois – Hommes/Femmes ***

	Ville et municipalités		Total		MRC			Total		Global MRC Charlevoix		Total	
	H	F	H %	F %	H	F	H %	F %	H	F	H %	F %	
Postes de direction et d'adjoints à la direction	15	11	58%	42%	1	3	25%	75%	16	14	53%	47%	
Postes professionnels	8	11	42%	58%	4	7	36%	64%	12	18	40%	60%	
Postes de soutien	12	22	35%	65%	0	2	0%	100%	12	25	32%	68%	
Postes techniques	147	42	84%	24%	9	4	75%	25%	156	45	78%	22%	
	182	86	68%	32%	14	16	47%	53%	196	102	66%	34%	

*** Ce tableau est à titre indicatif. Bien qu'il a fait l'objet d'une cueillette de données auprès des municipalités et ville concernés, ce portrait relève d'un sondage volontaire et présente des données informelles.