

Charte des valeurs pour des municipalités équitables

Compilation de l'évaluation réalisée entre le 19 septembre et le 1^{er} novembre 2013

12 municipalités ont répondu au sondage, soit 18% des 67 municipalités et MRC qui ont adoptées la *Charte des valeurs pour des municipalités équitables*.

Quelles sont les mesures adoptées par les municipalités pour favoriser l'égalité hommes/femmes ou l'équité pour les jeunes :

1. Au niveau de la gouvernance

10 (84 %)	Recrutement de candidates ou de jeunes candidatEs lors des élections municipales
8 (66 %)	Adoption d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes et mise en œuvre d'un plan d'action
8 (66 %)	Participation au rassemblement annuel du Réseau de solidarité municipale
6 (50 %)	Féminisation des documents légaux et des communications écrites de la municipalité ou MRC
5 (42 %)	Formations ou trousse d'information offertes aux nouvelles et nouveaux éluEs
4 (33 %)	Article sur le bulletin municipal ou le site internet pour encourager les femmes à présenter leur candidature aux élections municipales
4 (33 %)	Une personne élue nommée responsable de la condition féminine
3 (25 %)	Alternance hommes/femmes à la présidence ou lors de délégation
3 (25 %)	Formation sur la féminisation des textes (ou rédaction épiciène) aux responsables des communications
2 (17%)	Utilisation de la co-présidence à certains postes ou comités
2 (17%)	Mise sur pied d'un comité consultatif femmes et ville ou femme et MRC
2 (17%)	Analyse différencié selon les sexes (ADS)
1 (8%)	Moyens pour favoriser la représentation équitable des femmes sur les comités de travail (recrutement ciblé, postes réservés, etc.)
1 (8%)	Offre de mentorat pour les nouvelles élues
1 (8%)	Outil de gestion qui incorpore la cueillette de données sexuées dans tous les domaines d'intervention
0	Banque de candidatures féminines pour siéger sur les instances ou utilisation de celle d'un groupe de femmes
1 (8%)	Autre :- Activité de sensibilisation sur la gouvernance municipale offerte aux femmes en formation avec GFPD - Formations aux nouveaux et nouvelles élues

2. En tant qu'employeur

8 (66%)	Équité salariale
8 (66%)	Mesures de conciliation famille-travail (horaire souple, congés familiaux, etc.)
8 (66%)	Prise en compte des besoins des parents dans l'organisation du travail

7 (59%)	Offre d'emploi et formulaire de demande d'emploi au féminin/masculin
5 (42%)	Adoption de critères d'équité en emploi ou de mesures d'accès des femmes à tous les postes de travail
3 (25%)	Comité de sélection paritaire
3 (25%)	Formation auprès du personnel sur la discrimination, les propos sexistes, le harcèlement sexuel
0	Stage offert aux femmes pour les emplois à prédominance masculine
1 (8%)	Autre :- Programme d'équité en emploi <ul style="list-style-type: none"> - Politique de conciliation travail-famille - Congés payés pour obligations familiale - Possibilités de congés de paternité discontinus

3. Au niveau des services et du développement

9 (75%)	Offre d'activités de loisir aussi avantageuse pour les femmes que pour les hommes
9 (75%)	Organisation d'activités lors des semaines de relâche scolaire, ou de journées pédagogiques
9 (75%)	Adoption d'une politique familiale
9 (75%)	Moyens de communication variés pour favoriser la circulation de l'information auprès des citoyennes et des citoyens
8 (66%)	Camp de jour ou service de garde pour la période estivale
7 (59%)	Programme Municipalité amie des aînéEs (MADA)
7 (59 %)	Mesures pour contrer la pauvreté (logements sociaux, jardins communautaires, etc.)
7 (59%)	Déneigement en priorité dans les secteurs de garderies ou d'écoles
6 (50%)	Mécanismes de consultation ou de concertation sur les besoins des femmes, des jeunes, ...
6 (50%)	<i>Tarifification particulière</i> pour l'accès aux activités et équipements de sports et loisirs <i>pour les familles</i>
6 (50%)	Aménagements adaptés et sécuritaires des lieux publics (ex.: éclairage, élagage, téléphone d'urgence, surveillance, etc.)
6 (50%)	Horaire des services municipaux adaptés aux besoins de la population
5 (42 %)	Accueil et/ou exemption fiscale pour les familles nouvellement arrivées
5 (42%)	Conditions facilitant la participation des femmes, des jeunes, des familles, lors des consultations publiques (ex.: horaire facilitant pour les parents, remboursement de frais de garde, etc.)
4 (33%)	Offre de transport collectif abordable, adapté à la réalité des femmes
3 (25%)	Activités pour souligner le 8 mars, Journée internationale des femmes
2 (17%)	Banque de noms de personnes offrant des services de gardiennage
2 (17%)	Choix de noms de femmes pour la dénomination des nouvelles rues, places, édifices publics, etc.
1 (8%)	Autre : - Réception pour accueillir les nouveaux arrivants <ul style="list-style-type: none"> - Gratuité du taxibus pour les étudiants, la semaine de relâche

Autres données compilées :

Parmi les municipalités ayant participé au sondage nous retrouvons :

- 20 femmes élues pour 73 postes électifs (30 %)
- 3 conseils municipaux sur 11 avec une représentation équitables de femmes (27%)
- 8 conseils municipaux où les femmes sont sous-représentées (73%)
- 7 jeunes éluEs de 35 ans ou moins sur 73 postes électifs (10 %)
- 3 jeunes femmes pour 4 jeunes hommes élus

Ces données sont représentatives de l'ensemble des municipalités du BSL

CONSTATATIONS :

- Notre échantillon de sondage comportait l'ensemble des 67 municipalités et MRC qui ont adopté la *Charte des valeurs*, entre 2007 et 2013. Seulement 12 municipalités ont répondu au sondage et parmi celles-ci, 8 venaient d'adopter une politique d'égalité entre les hommes et les femmes au cours de l'année. Le nombre peu élevé de répondants ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de notre échantillon ou d'évaluer la progression des moyens adoptés par les municipalités équitables, depuis 2009, pour favoriser l'égalité. Cependant, le sondage nous donne une indication des moyens privilégiés par les municipalités pour favoriser l'équité.
- La représentation féminine sur les conseils municipaux répondants demeure relativement faible (30 %) mais chez les jeunes éluEs de 35ans et moins, la représentation femmes /hommes est plus égalitaire (3/4).
- Les femmes sont sous-représentées dans la majorité des conseils municipaux répondants (dans 73 % des cas, il y a 2 élues ou moins sur un conseil de 7 éluEs).

Au niveau de la gouvernance

- La stratégie la plus populaire auprès des municipalités pour augmenter la présence des femmes et des jeunes sur les conseils est *le recrutement de candidates ou de jeunes candidats lors des élections municipales* (84 % des répondants). C'était la principale stratégie proposée par la Table de concertation lors de ses tournées des MRC en 2009 et 2013.
- 66 % des répondants ont aussi utilisée l'autre mesure proposée par la Table, soient : l'adoption d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes et l'adoption d'un plan d'action.
- Parmi les autres actions utilisées fréquemment au niveau de la gouvernance, on retrouve : La féminisation des documents légaux et des communications écrites (50%) et la formations ou trousse d'information offertes aux nouvelles et nouveaux éluEs (42%). La nomination d'une personne élue comme responsable de la condition féminine et un article sur le bulletin municipal ou le site internet pour encourager les femmes à présenter leur candidature aux élections municipales sont d'autres stratégies utilisées assez fréquemment (33%).
- On remarque que certaines mesures ont été très peu populaires, dont : L'analyse différenciées selon les sexes (ADS) (17%), la parité sur les comités de travail et le mentorat (8%), et aucune des municipalités répondantes n'utilisent un banque de candidatures féminines pouvant siéger sur les instances.

Au niveau du personnel :

- Les mesures pour favoriser l'égalité et l'équité au niveau du personnel sont moins fréquentes et diversifiées que celles adoptées au niveau de la gouvernance et des services.
- Les mesures les plus utilisées (66 %) sont : L'équité salariale, la conciliation travail-famille et la prise en compte des besoins des parents dans l'organisation du travail.
- La féminisation des offres d'emploi et des formulaires de demande d'emploi demeure une mesure fréquente (59%) ainsi que l'adoption de critères d'équité en emploi ou de mesures d'accès des femmes à tous les postes de travail (42%). Mais aucune des municipalités répondantes n'offrent aux femmes de stages de formation pour les emplois à prédominance masculine

Au niveau des services et du développement :

- L'adoption d'une politique familiale, une offre d'activités de loisir aussi avantageuse pour les femmes que pour les hommes et des moyens de communication variés pour favoriser la circulation de l'information auprès des citoyennes et des citoyens sont les stratégies les plus utilisées par les municipalités participantes (75%). Une grande variété de mesures sont utilisées pour favoriser les familles, et par conséquent, les femmes et les jeunes : Camp de jour, services de garde, organisations d'activités durant la période estivale ou de relâche (59 %), le déneigement prioritaire dans les secteurs de garderies ou d'écoles (59%), une tarification avantageuse pour les famille (50%), un aménagement adapté et sécuritaire, ainsi que des horaires des services municipaux adaptés aux besoins (50 %), des conditions qui facilitent la participation des femmes et des jeunes aux consultations publiques (42 %), des horaires de transport adaptés aux réalités des femmes (33%) sont autant de mesures qui favorisent la participation des femmes et des jeunes à la vie de la communauté.
- Il est étonnant de constater que très peu de municipalités participantes (17%) choisissent des noms de femmes pour la dénomination des nouvelles rues, places, édifices publics, etc.

Suzelle Lambert, agente de développement