

# Charte des valeurs pour des municipalités équitables

Compilation de l'évaluation réalisée entre le 19 octobre et le 1<sup>er</sup> décembre 2009

19 municipalités ont répondu au sondage, soit : 34% des 56 municipalités et MRC qui ont adoptées la charte des valeurs pour de municipalités équitables.

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

**Au niveau de la gouvernance :**

13 (68 %)	Recrutement de candidates ou de jeunes candidatEs lors des élections municipales
11 (58 %)	Formations ou trousse d'information offertes aux nouvelles et nouveaux éluEs
7 (37 %)	Article sur le bulletin municipal ou le site internet pour encourager les femmes à présenter leur candidature aux élections municipales
5 (26 %)	Une personne élue nommée responsable de la condition féminine
3 (16 %)	Mise sur pied d'un comité consultatif femmes et ville ou femme et MRC
3 (16 %)	Moyens pour favoriser la représentation équitable des femmes sur les comités de travail (recrutement ciblé, postes réservés, etc.)
2 (13.5%)	Féminisation des documents légaux et des communications écrites de la municipalité ou MRC
1 (5 %)	Alternance hommes/femmes à la présidence ou lors de délégation
1 (5 %)	Utilisation de la co-présidence à certains postes ou comités
0	Formation sur la féminisation des textes (ou rédaction épïcène) aux responsables des communications
0	Banque de candidatures féminines pour siéger sur les instances ou utilisation de celle d'un groupe de femmes
0	Marainage pour les nouvelles élues
0	Outil de gestion qui incorpore la cueillette de données sexuées dans tous les domaines d'intervention
2 (10.5 %)	Autre : Efforts pour atteindre la parité sur les comités

**En tant qu'employeur :**

9 (47 %)	Offre d'emploi et formulaire de demande d'emploi au féminin/masculin
7 (37 %)	Équité salariale
4 (21 %)	Prise en compte des besoins des parents dans l'organisation du travail
3 (16 %)	Adoption de critères d'équité en emploi ou de mesures d'accès des femmes à tous les postes de travail
2 (10.5 %)	Formation auprès du personnel sur la discrimination, les propos sexistes, le harcèlement sexuel
2 (10.5 %)	Comité de sélection paritaire
0	Stage offert aux femmes pour les emplois à prédominance masculine
1 (5 %)	Autre : Engagement de femmes aux postes de directions

**Au niveau des services et du développement :**

12 (63 %)	Adoption d'une politique familiale
10 (53 %)	Camp de jour ou service de garde pour la période estivale
9 (47 %)	Organisation d'activités lors des semaines de relâche scolaire, ou de journées pédagogiques
6 (31.5 %)	Accueil et/ou exemption fiscale pour les familles nouvellement arrivées
6 (31.5 %)	Aménagements adaptés et sécuritaires des lieux publics (ex.: éclairage, élagage, téléphone d'urgence, surveillance, etc.)
6 (31.5 %)	Offre d'activités de loisir aussi avantageuse pour les femmes que pour les hommes
5 (26 %)	Déneigement en priorité dans les secteurs de garderies ou d'écoles
5 (26 %)	Horaire des services municipaux adaptés aux besoins de la population
5 (26 %)	<i>Tarifcation particulière</i> pour l'accès aux activités et équipements de sports et loisirs <i>pour les familles</i>
5 (26 %)	Activités pour souligner le 8 mars, Journée internationale des femmes
3 (16 %)	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.)
3 (16 %)	Services de transport public
3 (16 %)	Banque de noms de personnes offrant des services de gardiennage
2 (10.5 %)	Mécanismes de consultation ou de concertation sur les besoins des femmes, des jeunes, ...
1 (5 %)	Choix de noms de femmes pour la dénomination des nouvelles rues, places, édifices publics, etc.
1 (5 %)	Autre : service de garde à l'école primaire jusqu'à 17h30

## **Autre données compilées :**

Parmi les municipalités ayant participé au sondage nous retrouvons :

- 40 femmes élues pour 135 postes électifs (30 %)
- 8 conseils municipaux avec une représentation équitables de femmes (42 %)
- 11 conseils municipaux où les femmes sont sous-représentées (58 %)
- 18 jeunes éluEs de 35 ans ou moins sur 135 postes électifs (13.3 %)
- 50 % de femmes parmi les jeunes éluEs (9 femmes, 9 hommes)

## **CONSTATATIONS :**

- Comme notre échantillon ne comportait que l'ensemble des municipalités et MRC qui ont adopté la *Charte des valeurs*, les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des municipalités du BSL. Ces résultats ne nous permettent pas de comparer les municipalités qui ont adopté la charte et celles qui ne l'ont pas fait, mais ils pourront nous permettre d'évaluer la progression, dans les années futures, des moyens adoptées par les municipalités équitables pour favoriser l'égalité.
- Le nombre peu élevé de répondants ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de notre échantillon mais nous donne une indication de la tendance générale.
- La représentation féminine sur les conseils municipaux répondants demeure relativement faible (30 %) mais on constate que chez les jeunes éluEs de 35ans et moins, la représentation hommes/ femmes est égalitaire. C'est une indication de la progression vers l'égalité. Il faudra voir dans les années futures si la tendance se maintient.
- Les femmes sont sous-représentées dans la majorité des conseils municipaux répondants (dans 58 % des cas, il y a 2 élues ou moins sur un conseil de 7 élues)
- Une seule municipalité mentionne n'avoir mis en place aucune mesure pour promouvoir ou favoriser l'équité. Le manque de temps est la raison évoquée.

## **Au niveau de la gouvernance**

- La stratégie la plus populaire auprès des municipalités (68 % des répondants) 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*. C'était la principale stratégie proposée par la Table de concertation lors de sa tournée des MRC à l'hiver et au printemps 2009.
- 37 % des municipalités ont aussi utilisée l'autre mesure proposée par la Table, soit l'utilisation du bulletin municipal ou du site Web pour encourager les femmes à présenter leur candidature.
- Parmi les autres actions utilisées fréquemment au niveau de la gouvernance, on retrouve la formation ou la trousse d'information pour les nouveaux élus (58 %), la

nomination d'une personne élue responsable de la condition féminine (26 %) et les efforts pour favoriser la parité hommes/femmes sur les comités de travail (26 %).

- Seulement deux municipalités féminisent ses documents écrits et aucune n'a formé son personnel à la féminisation des textes.

#### **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.
- La mesure la plus utilisée (47 %) est la féminisation des offres d'emploi et des formulaires de demande d'emploi.
- Dans plusieurs cas (21 %), on tient également compte des besoins des parents dans l'organisation du travail.
- L'équité salariale n'est citée que par 37 % des répondants et les mesures pour favoriser l'accès des femmes à tous les postes de travail ne sont citées que par 16 % des répondants.
- Le peu d'interventions des municipalités, en tant qu'employeur, nous laisse penser qu'il y aurait lieu de promouvoir davantage l'équité au niveau du personnel municipal.

#### **Au niveau des services et du développement :**

- L'adoption d'une politique familiale est la stratégie la plus utilisée par les municipalités participantes (63%). D'ailleurs une grande variété de mesures sont utilisées pour favoriser les familles : des services de garde durant la période estivale (53 %), l'organisation d'activités lors des semaines de relâche scolaire ou des journées pédagogiques (47 %), des tarifications particulières ou des exemptions fiscales (26 %), des horaires de services adaptés aux besoins de la population (26 %), le déneigement prioritaire dans les secteurs de garderies ou d'écoles (26 %), etc. Plusieurs mesures de ces politiques concernent principalement les femmes et les jeunes. C'est une avenue intéressante pour répondre plus adéquatement à leurs besoins et tenir compte de leurs réalités... quand ils sont reconnus.
- Mais seulement 10.5 % des municipalités ont des mécanismes de consultations sur les besoins des femmes et des jeunes et 16 % ont adopté des mesures pour faciliter leur participation aux consultations publiques.
- Seulement 31.5 % des municipalités considèrent que leur offre d'activités de loisir est aussi avantageuse pour les femmes que pour les hommes.