



## La MRC du Haut-Richelieu adopte sa première politique d'égalité

**Saint-Jean-sur-Richelieu** le 27 novembre 2019 : La MRC du Haut-Richelieu adopte sa première politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle devient la deuxième MRC en Montérégie à avoir soutenu cette démarche. *«<sup>1</sup>Avec l'adoption d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la MRC du Haut-Richelieu se donne des objectifs vers plus d'équité et plus d'inclusion. Par cette politique, la MRC affirme son intérêt pour l'égalité de représentation démocratique entre les femmes et les hommes qu'elle juge fondamentale pour notre société. »*.

Dans le cadre du projet Défi-Parité Montérégie, le comité de la MRC du Haut-Richelieu était composé de : M. Alain Laplante (Maire de Saint-Jean-sur-Richelieu), M. Martin Thibert, (Maire de Saint-Sébastien), M. Patrick Bonvouloir (Maire de Sainte-Brigide-d'Iberville et préfet suppléant), Mme Renée Rouleau (Mairesse de Saint-Georges-de-Clarenceville), Mme Sonia Chiasson (Conseillère régionale Noyan), Mme Carolle Mathieu Directrice du Centre de femmes du Haut-Richelieu, Mme Linda Crevier Directrice de la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie et Mme Jacynthe Dubien, agente de liaison Défi-Parité Montérégie du Centre des femmes du Haut-Richelieu. Chaque membre a alimenté les réflexions entourant les différents enjeux d'égalité.

Le comité a travaillé avec le Centre des femmes du Haut-Richelieu et l'agente de liaison du projet Défi-Parité Montérégie pour guider ses orientations. Nous profitons de l'occasion pour les remercier chaleureusement de leur support et expertise. Les rencontres ont été des moments de discussions et d'échanges sur l'égalité et ont permis de mieux comprendre comment tous peuvent contribuer à la réduction des inégalités.

Parmi les actions proposées, on compte la diffusion d'offres de formations aux membres du conseil, l'accès à des outils existants permettant d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité qui sont diffusées par les instances (FQM, UMQ, FCM) qui travaillent avec les personnes élues et l'affichage interne des événements à souligner en lien avec la recherche d'égalité et la réduction des écarts persistants entre les femmes et les hommes .

La politique et le plan d'action sont disponibles via le site Web de la MRC à l'adresse suivante :  
<https://www.mrchr.qc.ca/documents.php>

- 30 -

Pour tout renseignement :

M. Alain Laplante, maire de Saint-Jean-sur-Richelieu – 450-357-2100

M. Martin Thibert, maire de Saint-Sébastien - 450-346-4205

M. Patrick Bonvouloir, maire de Sainte-Brigide-d'Iberville et préfet suppléant - 450 293-7511

Mme Renée Rouleau, maire de Saint-Georges-de-Clarenceville - 450 294-2464

Mme Sonia Chiasson (conseillère régionale - 450 291-4504

Mme Carolle Mathieu, Directrice du Centre de femmes du Haut-Richelieu – 450-346-0662

Mme Linda Crevier Directrice de la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie - 450-671-5095

Mme Jacynthe Dubien, agente de liaison Défi-Parité Montérégie du Centre des femmes du Haut-Richelieu – 450-346-0662

---

<sup>1</sup> Extrait de la politique d'égalité de la MRC du Haut-Richelieu



**MRC  
Haut-Richelieu**

# Politique d'égalité de la MRC du Haut-Richelieu



**2019-2023**

**Novembre 2019**

## Table des matières

PRÉAMBULE.....	1
QUELQUES DÉFINITIONS .....	2
QUELQUES DONNÉES .....	3
En lien avec les conditions de vie des citoyennes et des citoyens de la MRC Haut-Richelieu .....	3
En matière de gouvernance sur le territoire dans la MRC Haut-Richelieu .....	6
LES AXES D'INTERVENTION .....	7
COMPOSITION DU COMITÉ MIXTE D'ÉGALITÉ.....	8
Plan d'action : AXE 1 : La MRC comme lieu de gouvernance .....	9
AXE 2 : La MRC comme employeur .....	10

*« Si la reproduction des inégalités se fait inconsciemment,  
le redressement vers l'égalité se fait consciemment »*

*Jacynthe Dubien  
Agente de liaison Défi-Parité Montérégie*

## PRÉAMBULE

Le développement d'une politique d'égalité répond à une volonté politique, de tous les paliers gouvernementaux, d'agir sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Tous les lieux de gouvernance peuvent agir et influencer la réduction des inégalités. L'atteinte de l'égalité se mesure par la réduction des écarts entre les femmes et les hommes.

L'égalité est un enjeu de justice sociale, ainsi qu'un vecteur de développement, de prospérité sociale et économique. Avec l'adoption d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes, la MRC du Haut-Richelieu se donne des objectifs vers plus d'équité et plus d'inclusion. Par cette politique, la MRC affirme son intérêt pour l'égalité de représentation démocratique entre les femmes et les hommes qu'elle juge fondamentale pour notre société.

### OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ

- Initier un mouvement de sensibilisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Développer une culture d'égalité au sein de divers comités de la MRC
- Faciliter l'intégration des nouvelles personnes élues au sein du conseil de la MRC

## QUELQUES DÉFINITIONS<sup>1</sup>

**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.

**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).

**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.

**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.

**Zone paritaire** : Le nombre de candidates et de candidats ne descend jamais sous le taux de 40% et ne dépasse jamais 60% en matière de représentation.

**MRC<sup>2</sup>** : Une MRC regroupe toutes les municipalités d'un même territoire d'appartenance formant une entité administrative qui est une municipalité au sens que l'entend la Loi sur l'organisation territoriale municipale. Elle est constituée par lettres patentes délivrées par le gouvernement.

---

<sup>1</sup> À l'exception de la définition d'une MRC, les définitions sont tirées de : FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS, *Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes*, février 2019

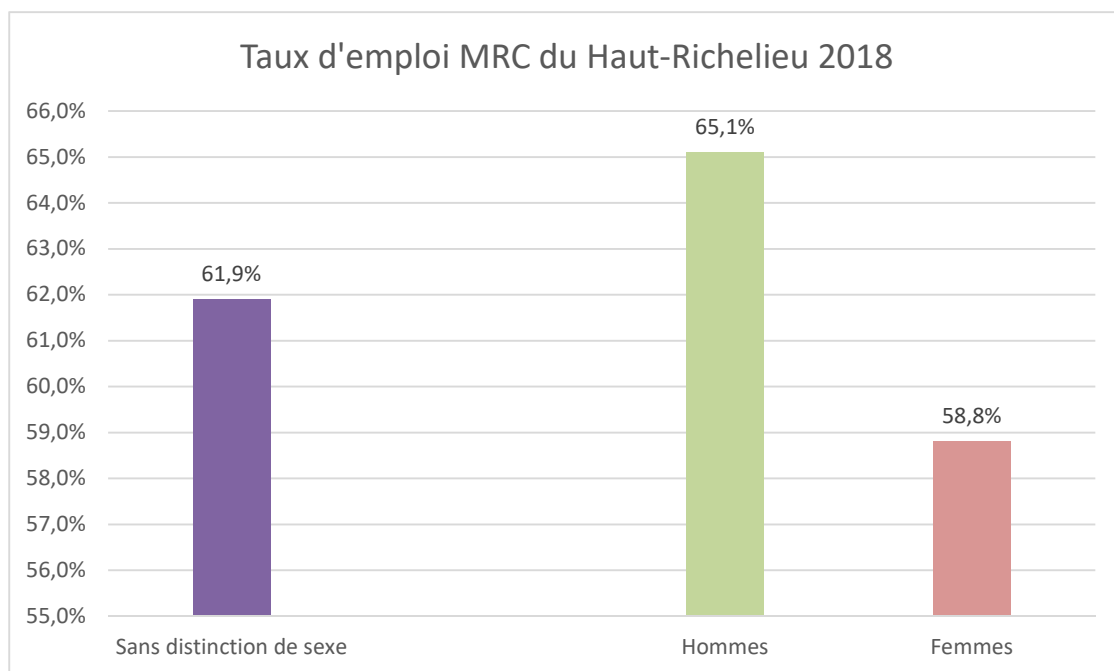
<sup>2</sup> <https://www.mamh.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/acteurs-et-processus/mrc/>

## QUELQUES DONNÉES

En lien avec les conditions de vie des citoyennes et des citoyens de la MRC Haut-Richelieu

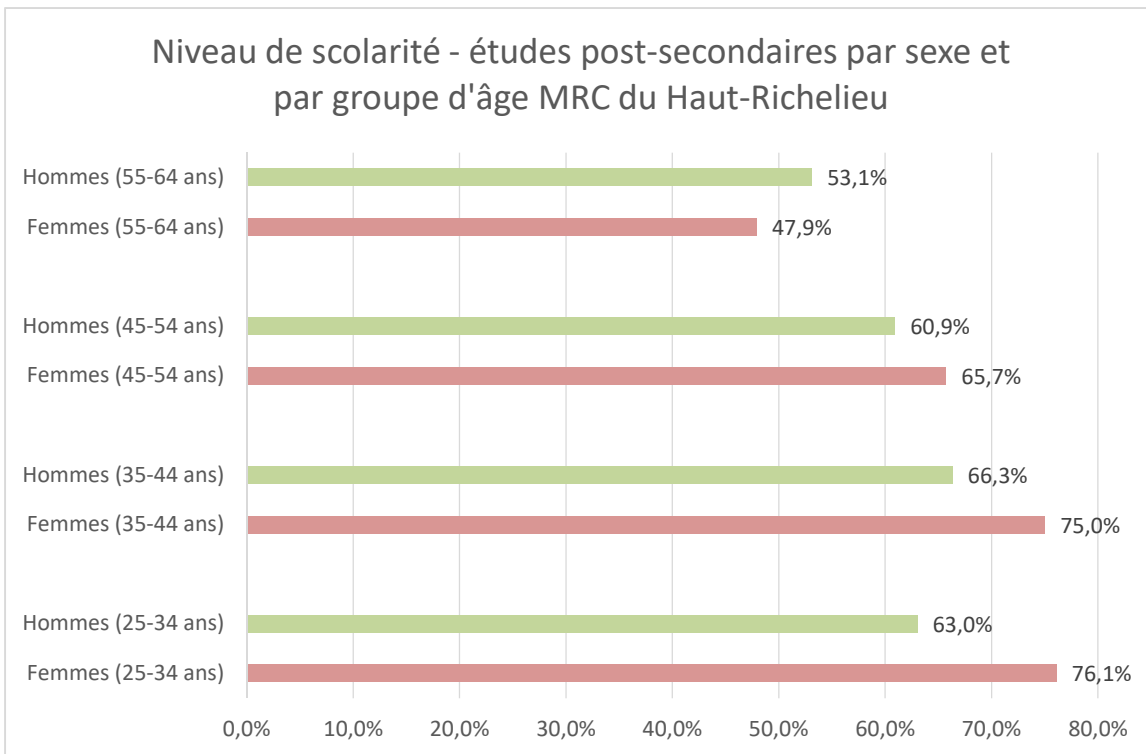
Les données à caractère économique permettent de situer des écarts sur le territoire de la MRC du Haut-Richelieu. Les données présentées ici sont issues du [Portrait du marché du travail 2018 pour le territoire de la MRC du Haut-Richelieu](#).

Les femmes et les hommes sont répartis à 50 % de la population générale sur le territoire. Le taux d'emploi<sup>3</sup> est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, la réalisation du plein potentiel d'emploi des individus devient importante.



<sup>3</sup> Le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop029-fra.cfm>

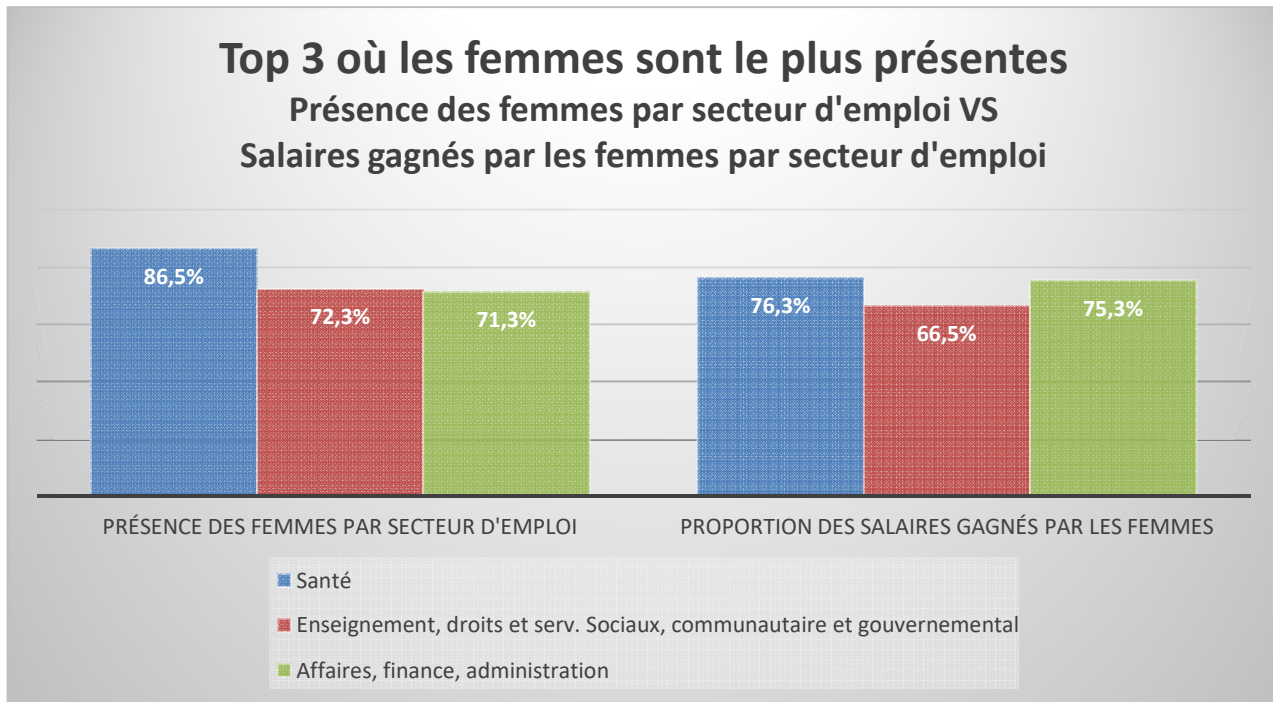
De l'ensemble des diplômés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme postsecondaire.



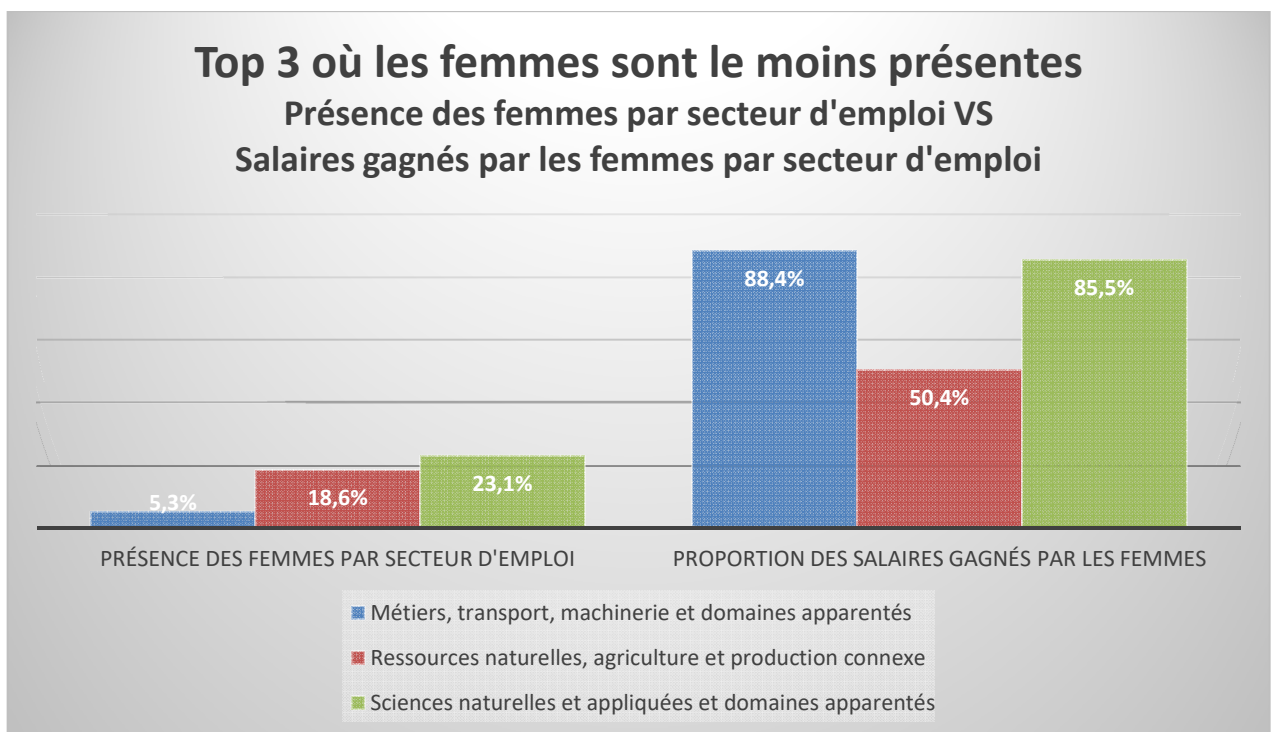
Toutefois, bien que les femmes soient davantage diplômées que les hommes en général, **elles gagnent 78,7 %<sup>4</sup>** du revenu annuel moyen d'emploi à temps plein des hommes.

<sup>4</sup> Portrait du marché du travail 2018, Direction régionale de services Québec de la Montérégie, MRC du Haut-Richelieu, p36.

Bien que les femmes soient majoritairement présentes dans ces trois secteurs d'emploi, elles gagnent moins que leurs collègues masculins.



C'est dans le secteur d'emploi où elles sont le moins présentes que l'écart de salaires gagnés entre les femmes et les hommes est le moins élevé



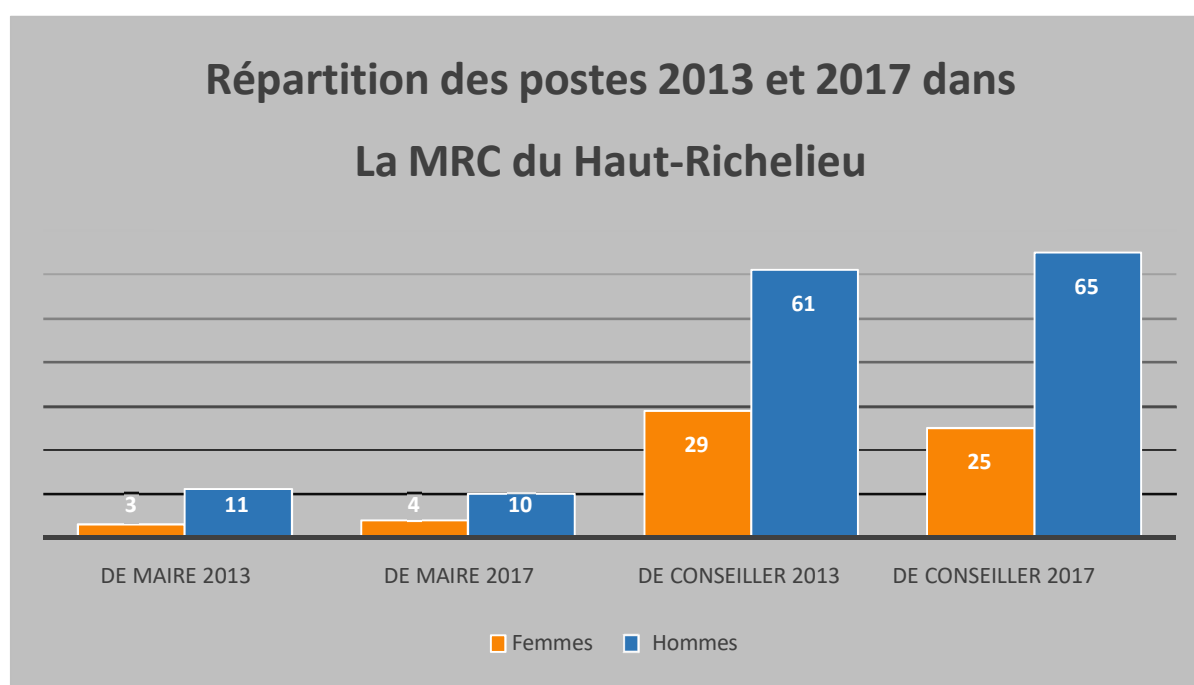


«Alors que les femmes représentent 48,0 % des personnes occupées de la MRC du Haut-Richelieu, elles ne représentent que 39,2 % des travailleurs autonomes<sup>5</sup>» Leur pourcentage de revenu n'est pas publié dans le document cité.

### En matière de gouvernance sur le territoire dans la MRC Haut-Richelieu

MRC du Haut-Richelieu composée de 14 municipalités

Saint-Jean-sur-Richelieu, Mont Saint-Grégoire, Sainte-Brigide d'Iberville, Saint-Blaise sur Richelieu, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Saint-Alexandre, Saint-Valentin, Saint-Paul -de-L'Île-aux-Noix, Henryville, Saint-Sébastien, Lacolle, Noyan, Saint-Georges-de-Clarenceville, Venise-en-Québec.



	2013	2017
<i>Mairesse</i>	3	4
<i>Conseillères</i>	29	25
<i>Conseil composé d'hommes uniquement</i>	0	1
<i>Conseils dans la zone paritaire (60-40 %)</i>	2	5

<sup>5</sup> Portrait du marché du travail 2018, Direction régionale de services Québec de la Montérégie, MRC du Haut-Richelieu, p30

## LES AXES D'INTERVENTION

Différents rapports font état d'obstacles systémiques à la pleine participation des femmes dans les instances démocratiques. La MRC peut contribuer à la diminution des écarts de représentations à l'intérieur même de ses instances.

AXE 1 : La MRC comme lieu de gouvernance

- Soutenir toutes élues et élus dans le cadre de l'exécution de leur mandat à titre de conseiller régional
- Promouvoir le respect dans les débats
- Promouvoir l'égalité et l'inclusion sociale auprès de ses partenaires
- Appuyer les enjeux d'égalité (8 mars, contre violence...)

AXE 2 : La MRC comme employeur

- Favoriser l'équité dans le processus d'embauche à compétences égales

## COMPOSITION DU COMITÉ MIXTE D'ÉGALITÉ

Le comité mixte d'égalité est composé d'élues et d'élus municipaux et de représentantes de groupes communautaires féministes qui alimentent les réflexions entourant les enjeux vécus par les femmes et par les hommes dans une perspective éducative sur la socialisation genrée. Ces expertises jumelées enrichissent le développement des collectivités en veillant à la prise en compte des réalités vécues par la population et en veillant aux principes d'inclusion sociale et de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité.



Mme Renée Rouleau  
Mairesse de Saint-Georges-de-Clarenceville



Mme Sonia Chiasson  
Conseillère régionale, Noyan



M. Alain Laplante  
Maire de Saint-Jean-sur-Richelieu



*Sainte-Brigide-  
d'Iberville*  
*Des gens de coeur et de terre*  
M. Patrick Bonvouloir  
Maire de Sainte-Brigide-d'Iberville



M. Martin Thibert  
Maire de Saint-Sébastien



Mme Carolle Mathieu  
Centre des femmes du Haut-Richelieu /groupe ressource locale



Mme Linda Crevier  
Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM)



Madame Jacynthe Dubien  
Agente de liaison Défi-Parité Montérégie

## Plan d'action : AXE 1 : La MRC comme lieu de gouvernance

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus
Soutenir toutes élues et élus dans le cadre de l'exécution de leur mandat à titre de conseiller régional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser les offres de formations aux membres du conseil</li> <li>Décrire l'historique des dossiers pour faciliter l'émergence de nouveaux dossiers issus des nouvelles personnes élues</li> <li>Promouvoir la participation aux activités de formation et de réseautage en égalité</li> <li>Mettre à la disposition les outils existants permettant d'intégrer la valeur ajoutée de l'égalité qui sont diffusés par les instances (<a href="#">FQM</a>, <a href="#">UMQ</a>, <a href="#">FCM</a>...) qui travaillent avec les personnes élues et les équipes de direction</li> </ul>	<p>MRC du Haut-Richelieu Les 14 municipalités de la MRC Le Centre des femmes du Haut- Richelieu La Table des groupes de femmes de la Montérégie</p>	<p>Les élues et les élus se sentent outillé.es et soutenu.es pour réaliser leurs mandats et intégrer la réduction des inégalités dans leurs actions</p> <p>Les personnes élues, les équipes de travail de la MRC Haut-Richelieu et des 14 municipalités savent où trouver des outils pour travailler en égalité</p>
Promouvoir le respect dans les débats	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion des codes d'éthique des personnes élues via les sites web des municipalités</li> <li>Faire connaître <a href="#">les préoccupations des élues et des élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités</a> et l'Union des municipalités du Québec</li> </ul>	<p>MRC du Haut-Richelieu 14 municipalités de la MRC du Haut-Richelieu</p>	<p>Le respect des élues et des élus est sauvegardé</p> <p>Les personnes élues connaissent mieux les défis qui demeurent importants pour les femmes<sup>6</sup></p>
Promouvoir l'égalité et l'inclusion sociale auprès de ses partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser la politique d'égalité de la MRC et son plan d'action</li> </ul>	<p>MRC du Haut-Richelieu 14 municipalités de la MRC du Haut-Richelieu</p>	<p>Les personnes élues, les équipes de travail de la MRC Haut-Richelieu et des 14 municipalités connaissent la politique d'égalité</p>
Appuyer l'engagement de la MRC dans les enjeux d'égalité (8 mars, contre violence...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affichage interne des événements à souligner en lien avec la recherche d'égalité et la réduction des écarts persistants entre les femmes et les hommes.</li> <li>Souligner les <a href="#">12 jours d'action contre la violence faite aux femmes</a></li> <li>Transmettre l'information concernant le mouvement <a href="#">Municipalités alliées contre la violence conjugale</a> auprès des 14 municipalités de la MRC du Haut-Richelieu</li> <li>S'intéresser aux <a href="#">initiatives municipales<sup>7</sup> qui prennent en considération les intérêts particuliers des femmes</a></li> </ul>	<p>MRC du Haut-Richelieu 14 municipalités de la MRC du Haut-Richelieu</p> <p>Centre des femmes du Haut-Richelieu</p> <p>La Table des groupes de femmes de la Montérégie</p>	<p>Les personnes élues, les équipes de travail de la MRC Haut-Richelieu et des 14 municipalités connaissent mieux les enjeux en égalité et peuvent identifier des pistes de solutions.</p>

<sup>6</sup> DOSTIE GOULET, Eugénie, MASSON, Solange, TRAHAN-JONCAS, Sarah-Claude, *On voit loin pour notre monde, Les défis qui demeurent importants pour les femmes, Les préoccupations des élues et des élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités*, Publication de la FQM, septembre 2017, 49 p.

<sup>7</sup> INITIATIVES MUNICIPALES prenant en considération les intérêts particuliers des femmes, MAMR 2005

## AXE 2 : La MRC comme employeur

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus
Favoriser l'équité dans le processus d'embauche à compétences égales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des comités d'embauche mixte</li> <li>Faire connaître les politiques internes qui préservent la dignité, le respect et le professionnalisme tel les politiques salariales, contre le harcèlement, les conditions de travail, etc.)</li> <li>Tendre vers la <a href="#">rédaction épicène</a> dans les communications</li> </ul>	MRC Haut-Richelieu 14 municipalités de la MRC Haut-Richelieu	

Note : Les mots et phrases soulignées sont des liens Internet qui réfèrent aux pages suivantes :

FQM : Fédération québécoise des municipalités – « *Comité femmes et politique municipale* »

UMQ : Union des municipalités du Québec – « *Femmes et politique* »

FCM : Fédération canadienne des municipalités – « *Voix plurielles : Outils et pratiques pour appuyer toutes les femmes* »

Les préoccupations des élues et des élus au sein de la Fédération québécoise des municipalités : « *Les défis qui demeurent importants pour les femmes* »

12 jours d'action contre la violence faite aux femmes : Accueil « *12 jours d'action* »

Municipalités alliées contre la violence conjugale : Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale « *Campagne de sensibilisation municipalités alliées contre la violence conjugale* »

Initiatives municipales qui prennent en considération les intérêts particuliers des femmes : « *Campagne de sensibilisation municipalités alliées contre la violence conjugale* »

Rédaction épicène : UMQ « *Guide de rédaction épicène* »