

Politique d'équité

Regroupement Action Jeunesse

Adopté le 14 juin 2015



Table des matières

1.PRÉAMBULE	3
2.LE CONTEXTE	3
2.1. UNE VOLONTÉ GOUVERNEMENTALE	3
2.2. UNE VOLONTÉ RÉGIONALE	4
2.3. UNE VOLONTÉ DE L'ORGANISME	4
3.LE PORTRAIT	5
3.1. LES DÉFINITIONS	5
3.2. PORTRAIT SOCIOÉCONOMIQUE DES JEUNES DU SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN	5
3.3. LA PRÉSENCE DES JEUNES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS ET CONSULTATIFS	7
3.4. LA PRÉSENCE DES JEUNES AU RAJ	7
3.5. DONNÉES SEXUÉES SUR L'UTILISATION DES SERVICES	7
4.POLITIQUE D'ÉQUITÉ DE L'INSTANCE	8
4.1. LE BUT	8
4.2. LES OBJECTIFS	8
4.3. LES PISTES D'ACTION	9
4.4. LES ENGAGEMENTS DE L'INSTANCE	9
5.CONCLUSION	10
6.RÉFÉRENCES	10



1. 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, rognant ainsi la chance des femmes et des jeunes de prendre leur place. De plus, la transmission des valeurs d'équité chez les jeunes est essentielle pour s'assurer que chacune et chacun puissent développer son plein potentiel et bâtir la société de demain. De par son rôle de concertation à l'échelle régionale, le Regroupement Action Jeunesse (RAJ) est le mieux placé auprès des jeunes pour promouvoir une véritable société égalitaire. Avec l'adoption d'une politique d'équité, le RAJ pourra établir les balises qui permettront de préserver les acquis et de progresser davantage vers l'équité entre les femmes et les hommes, donnant ainsi le pas aux autres instances locales et régionales. C'est dans cet esprit que nous souhaitons contribuer au développement de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Valeurs organisationnelles

- La démocratie
- La concertation
- La conscience régionale
- L'équité

2. Le contexte

La politique d'équité du RAJ découle à la fois de volontés gouvernementale, régionale et propre à l'organisme.

2.1. Une volonté gouvernementale

- La Charte des droits et libertés de la personne consacre l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur fondamentale de la société québécoise.
- En 2006, le gouvernement du Québec lançait une nouvelle politique Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.
- L'analyse différenciée selon les sexes est encouragée au sein des ministères et des organismes comme approche pour intégrer le principe de l'égalité.



2.2. Une volonté régionale

- La Conférence régionale des élus a conclu trois ententes spécifiques en matière de condition féminine (2007-2010, 2010-2011, 2011-2015).
- Le guide intitulé Pour une gouvernance équitable a été élaboré pour aider les instances et les organismes à atteindre la parité.
- La Conférence régionale des élus a adopté une politique d'égalité et d'équité le 19 septembre 2013.

2.3. Une volonté de l'organisme

- Le RAJ a signé des ententes spécifiques en matière de condition féminine (2007-2010; 2010-2011; 2011-2015).
- Le RAJ, en partenariat avec Récif 02 - Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean, a entrepris des actions régionales visant l'équité :
 - Lors des élections municipales de 2009, une lettre conjointe a été envoyée à tous les conseils municipaux de la région pour les sensibiliser à une meilleure représentation politique.
 - Une entente de partenariat est conclue pour financer des actions jeunesse égalité favorisant l'implication des filles et pour promouvoir et développer des comportements égalitaires chez les jeunes (2011-2012).
 - En 2011, une lettre conjointe est adressée aux organisations représentant la société civile pour les sensibiliser à la parité de représentation des femmes et des jeunes au conseil d'administration de la CRÉ.
 - Des actions jeunesse structurantes sur la participation citoyenne des jeunes (2012-2015; 2015-2016) sont réalisées. Depuis, le RAJ peut compter sur une expertise en égalité et en équité dans l'équipe d'agents de participation citoyenne.
 - Depuis 2011, Récif 02 remet, lors du concours de reconnaissance Je prends ma place, une mention « coup de cœur » qui souligne les initiatives venant améliorer la condition de vie des femmes.
- En collaboration avec le CJE Saguenay, le RAJ a été finaliste dans le cadre du Prix Égalité¹ pour le projet Anna Desidées qui mise sur le développement des qualités entrepreneuriales des filles.
- Le RAJ est choisi pour réaliser des actions en égalité dont le Passe à Go Égalité.

Partant du fait que le Raj se préoccupe déjà d'égalité entre les femmes et les hommes, cette politique d'équité repose sur le principe fondateur suivant : que l'atteinte de l'équité entre les hommes et les femmes fasse partie de sa contribution au développement durable de la société.

¹ Le Prix Égalité récompense des projets réalisés par des organismes publics, parapublics, privés ou communautaires qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec.



3. Le portrait

3.1. Les définitions

Équité

Par la notion d'équité, le RAJ souhaite inclure :

- l'équité entre les sexes
- l'équité intergénérationnelle
- l'équité territoriale

Jeune

Toute personne âgée de 35 ans et moins.

Parité

La parité implique que la répartition des hommes et des femmes au sein des instances reflète leur répartition dans la population. La parité favorise un égal partage des prises de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

Représentativité

Le caractère de ce qui représente bien les personnes d'un ensemble plus large, de la même catégorie, ayant les mêmes caractéristiques.

Temps sociaux

L'harmonisation des temps de la vie familiale, professionnelle et personnelle que l'on veut équilibrer.

3.2. Portrait socioéconomique des jeunes du Saguenay – Lac-Saint-Jean

- En 2013, il y avait 65 176 jeunes âgés de 15 à 34 ans dans la région (34 408 hommes et 32 768 femmes).²
- En 2013, les jeunes âgés de 15 et 34 ans représentaient 24 % de la population régionale tandis que les jeunes âgés de 0 à 14 ans représentaient 14 % de la population régionale.³
- Le solde migratoire de la région en 2013-2014 était négatif (-334). La migration interrégionale en 2013-2014 par catégorie d'âge indiquait des soldes positifs pour les jeunes âgés de 0 à 14 ans (+93). Le solde était toutefois négatif pour les jeunes 15-34 ans (-495).⁴
- En 2013, dans la région, le salaire hebdomadaire moyen des hommes était de 919,26 \$ tandis que celui des femmes était de 611,20 \$. Le salaire hebdomadaire moyen des femmes représentait donc 66,5 % de celui des hommes.⁵
- Le salaire horaire moyen des hommes était de 23,89 \$ et de 19,42 \$ pour les femmes en 2013 dans la région.⁶

² Institut de la statistique du Québec

³ Ibid

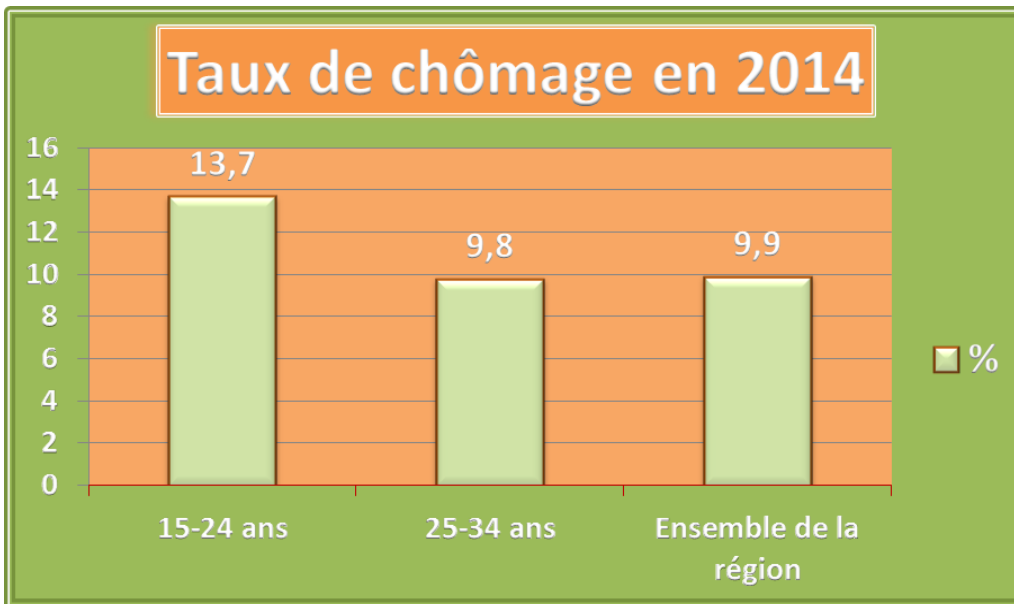
⁴ Ibid

⁵ Ibid

⁶ Ibid

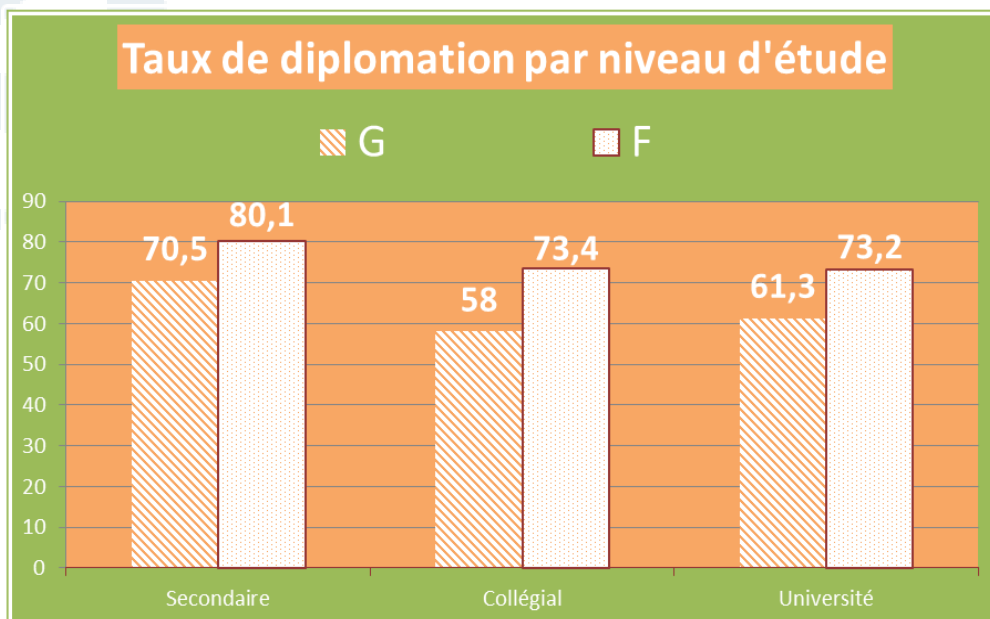


- Le tableau ci-dessous présente les taux de chômage en 2014 chez les 15 à 24 ans, les 25 à 34 ans et pour l'ensemble de la population régionale.



Source : CREPAS. 2012-2013

- Le taux de décrochage annuel régional au secondaire, en 2010-2011, est de 11,8 %. Pour les filles, le taux est de 9,2 % tandis que pour les garçons, il est de 14,5 %.⁷
- Le tableau ci-dessous présente les taux de diplomation au Saguenay-Lac-Saint-Jean par niveau d'étude : après 7 ans au secondaire en 2005⁸, deux ans après la durée prévue au collégial⁹ et après 6 ans au baccalauréat.¹⁰



⁷ CREPAS Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire Saguenay-Lac-Saint-Jean, Rapport annuel 2012-2013

⁸ CREPAS Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire Saguenay-Lac-Saint-Jean, Rapport annuel 2012-2013

⁹ CREPAS Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire Saguenay-Lac-Saint-Jean, Rapport annuel 2012-2013

¹⁰ CREPAS Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire Saguenay-Lac-Saint-Jean, Rapport annuel 2012-2013



3.3. La présence des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs¹¹

- Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, à la suite des dernières élections municipales de 2013, il y avait dans les conseils municipaux 43 jeunes élus, dont 11 sont des femmes et 32 des hommes. Les jeunes détenaient 13,9 % des postes disponibles au sein des conseils municipaux alors qu'ils représentaient 23,8 % de la population régionale en 2013.¹² Au Québec, les jeunes détenaient 10,6 % des postes au sein des conseils municipaux.
- En 2014, il n'y avait aucune représentation de jeunes à la Table des préfets, ce qui est très en deçà de la moyenne québécoise de 21,8 % et de leur représentativité régionale de 23,8 %.

3.4. La présence des jeunes au RAJ¹³

- En 2014, au sein du conseil d'administration du RAJ, les femmes détenaient 73,3 % des postes et les hommes en détenaient 26,7 %. La présidence était occupée par une femme. Le comité exécutif était paritaire.
- En 2014, toutes les personnes siégeant au conseil d'administration du RAJ étaient âgées en 25 et 35 ans.
- En 2014, on comptait à la permanence, une bonne représentation d'hommes et des femmes.

3.5. Données sexuées sur l'utilisation des services

- Ce tableau présente le nombre de personnes impliquées directement dans la réalisation de projets soutenus par le Fonds Régional d'Investissement Jeunesse (FRIJ), le nombre de personnes ayant participé sans avoir contribué à la conception du projet et le nombre des jeunes ayant reçu des services en lien avec un projet (par exemple, par une campagne de sensibilisation).¹⁴

Répartition des garçons et des filles par catégorie de projet (2009-2015)							
	Nombre de projets	Implication		Participation		Services	
		G	F	G	F	G	F
Entente de partenariat	7	79	76	11 959	11 959	69	71
Projet jeunesse	18	124	154	4 699	4 514	4 266	4 184
Passe à Go	173	1987	2512	N/A	N/A	N/A	N/A

- Dans le cadre du Grand rassemblement du RAJ 2015, plus de 200 jeunes âgés entre 18 et 35 ans ont été rencontrés pour entendre quels sont les principaux enjeux qui les préoccupent. Une consultation via le Web a recueilli leurs commentaires également. Parmi

¹¹ Conseil du Statut de la femme. 2014.

¹² Institut de la statistique du Québec

¹³ Conseil du Statut de la femme. 2014.

¹⁴ Statistiques du RAJ – Fonds FRIJ, mai 2015.



ces jeunes, les hommes composent 27 % des répondants et les femmes 73 %. On note que l'enjeu de l'égalité est ressorti au 6e rang parmi les 15 enjeux proposés.

- Lors du Grand Rassemblement du Raj 2015, 71 femmes et 27 hommes entre 18 et 35 ans ont participé aux cinq ateliers.

4. Politique d'équité de l'instance

4.1. Le but

En adoptant une politique d'équité, le RAJ s'engage à se donner les moyens de favoriser l'atteinte de l'équité, que ce soit entre les sexes, de manière intergénérationnelle ou territoriale. Le RAJ souhaite qu'en sa position de leader, il puisse devenir un modèle en matière d'équité.

4.2. Les objectifs

Selon les différents champs de compétence organisationnelle, le RAJ poursuit les objectifs suivants:

L'instance

(rôle et gouvernance du conseil d'administration, comités de travail, les communications, etc.)

- Viser une représentation paritaire au conseil d'administration et sur tous les comités.
- Favoriser une représentativité des 12-17¹⁵, des 18-24 et des 25-35 ans au sein du conseil d'administration.
- Viser une communication inclusive auprès des jeunes et des partenaires.
- Sensibiliser les partenaires à l'avantage d'une représentation plus équilibrée en visant l'exemplarité.
- Favoriser l'apport des femmes et des hommes au développement social et économique durable tout en limitant les impacts environnementaux négatifs.

En tant qu'employeur

- Soutenir l'accès autant des femmes que des hommes à tous les postes de l'organisme sans discrimination en fonction de l'âge.
- Poursuivre l'application de mesures de conciliation travail-famille et des temps sociaux telles qu'inscrites dans la politique des ressources humaines.

Au niveau des services (fonds et programmes) offerts

- Offrir des services qui tiennent compte des réalités et des différences entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

¹⁵ Selon la Loi canadienne des organismes à but non lucratif, « un habile administrateur doit être âgé d'au moins 18 ans », les 12-17 ans seront donc invités à siéger uniquement en tant qu'observateur.



- Assurer l'équité et l'accessibilité garçon/fille, hommes/femmes dans l'offre de services.
- Assurer que la promotion de l'offre se fait équitablement dans les différents groupes d'âge.
- Soutenir la participation citoyenne, tant des filles que des garçons, des femmes que des hommes.

4.3. Les pistes d'action

- Assurer la parité et la représentativité au conseil d'administration.
- Veiller à la parité et la représentativité au sein des comités mis en place par le RAJ et dans la désignation de personnes déléguées au sein des instances externes.
- Assumer son rôle conseil en développant des outils visant l'intégration des jeunes administrateurs ou élus pour toutes organisations.
- Former la relève en l'invitant à participer à des comités de travail ou d'autres événements.
- Améliorer les outils de sélection afin d'éviter la discrimination.
- Offrir les outils permettant le télétravail occasionnel comme une mesure de conciliation travail et des temps sociaux.
- Maintenir les pratiques afin de favoriser la participation citoyenne telles que le covoiturage et les haltes-garderies.
- Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes dans l'interprétation des résultats obtenus lors de sondage, consultations et pour mesurer l'impact des décisions prises.
- Viser l'usage de la rédaction épiciène afin d'être plus inclusif dans les communications.

4.4. Les engagements de l'instance

En tant qu'instance modèle, le RAJ s'engage à :

- Promouvoir sa position en matière d'équité et de représentativité.
- Élaborer, mettre en œuvre, évaluer un plan d'action pour l'équité;
- Nommer « une gardienne ou un gardien » de la politique parmi les administrateurs;
- Sensibiliser les jeunes aux avantages d'une culture de l'équité;
- Rester vigilant afin de protéger les acquis;
- Allouer des ressources humaines et financières pour la mise en œuvre et l'évaluation de la politique;
- Se maintenir informé des meilleures pratiques en matière d'équité et d'égalité et se référer aux organismes experts en la matière tels que Récif 02.



5. Conclusion

L'impact de l'adoption d'une politique d'équité au sein du RAJ ne peut qu'être bénéfique, car l'implication réelle des femmes et des hommes au développement de la région sera favorisée. Il s'agit d'un outil de changement permettant de compter sur les compétences et le plein potentiel des jeunes de la région.

Toutefois, même si des avancées sont perceptibles, il reste du chemin à accomplir avant d'affirmer que l'équité est une valeur partagée dans les sphères du développement régional.

Par conséquent, afin d'assurer le succès de la politique d'équité, trois principes sont mis de l'avant :

- Volonté d'agir
- Communication inclusive
- Adhésion des jeunes et des partenaires à la politique d'équité

6. Références

- Conférence régionale des élus Saguenay-Lac-Saint-Jean, *Politique d'égalité et d'équité de la Conférence régionale des élus du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, septembre 2013.
- Conseil du statut de la femme, *Avis - Pour une jeunesse en marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes – Mémoire sur la future stratégie d'action jeunesse 2005-2008*, 2005.
- CREPAS Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire Saguenay-Lac-Saint-Jean, *Rapport annuel 2012-2013*.
- Institut de la statistique du Québec, *Coup d'œil sociodémographique*, no 37, mars 2015.
- MCCCCF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2006.
- Récif 02, *Pour une gouvernance équitable Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*, 2011.
- Ville de Métabetchouan-Lac-à-la-Croix, *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Métabetchouan-Lac-à-la-Croix*, mars 2013.

Adoptée par le Conseil d'administration
Le 14 juin 2015.