



Politique Équité, Diversité et Inclusion Lotbinière

2025-2030

CAREFOUR
EMPLOI · LOTBINIÈRE

**CENTRE-
FEMMES**
DE LOTBINIÈRE


Réseau des groupes
de femmes
CHAUDIÈRE-APPALACHES


MRC
Lotbinière



DANIEL TURCOTTE
Préfet de la MRC de Lotbinière

Mot du préfet

Aujourd'hui, nous nous engageons résolument dans une politique d'équité, de diversité et d'inclusion qui sera une valeur essentielle de la MRC de Lotbinière. Dans un monde en constante évolution, il est de notre responsabilité de garantir un environnement où chacun se sent valorisé, respecté et entendu, quelles que soient ses origines, ses expériences, et ses perspectives.

L'inclusion et la diversité sont des piliers de notre cohésion sociale et de notre efficacité collective en adéquation avec la notion de développement durable. Cette politique nous permettra de refléter davantage la richesse de notre société, de favoriser des échanges constructifs et d'inspirer une coopération inclusive et respectueuse. Notre ambition est de garantir l'égalité des chances, de promouvoir les talents, et d'assurer un cadre de travail où chacun peut s'épanouir, sans discrimination.

Loin d'être figée, cette politique sera dynamique et évolutive. Elle reposera sur des actions concrètes, des initiatives de sensibilisation, et un suivi continu, pour que chacun puisse contribuer pleinement à notre mission. Nous travaillerons de concert avec l'ensemble de nos partenaires pour faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une réalité palpable dans tous nos projets et services.

Je remercie ainsi le travail et l'implication des membres du comité de travail pour l'élaboration de cette politique soit madame Huguette Charest, mairesse de Laurier-Station, monsieur Jean Bergeron, maire de Lotbinière, madame Marilyn Shallow, conseillère municipale de Sainte-Agathe-de-Lotbinière, madame Marie-Eve Marcotte-Bussière, conseillère municipale à Val-Alain, madame Martine Turgeon, directrice du Centre-Femmes de Lotbinière, madame Laury Morency, chargée de projet pour le Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches et Alexandre Lemay, conseiller en patrimoine et des collectivités à la MRC de Lotbinière.

En espérant que cette politique puisse positionner la MRC de Lotbinière comme un exemple inspirant en la matière autant pour les acteurs se trouvant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre territoire.

Daniel Turcotte

Mise en contexte de la politique

Considérant que le développement social prend vie au palier municipal, la prise en compte des différentes problématiques au sein des diverses localités semble un gage de cohésion.

Dans le cadre du projet interrégional *Défi parité + EDI* financé par le *Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres* (MFEG) et coordonné par le *Groupe Femmes Politique et Démocratie* (GFPD), trois régions administratives ont été sélectionnées pour relever le défi dont celle de Chaudière-Appalaches.

À la suite de la demande de la Municipalité régionale de comté de Lotbinière, un comité mixte d'égalité porteur du projet s'est formé et impliqué afin de mettre en œuvre une politique *EDI*. Cette politique a été pilotée par le *Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches* (RGFCA) et le *Centre-Femmes de Lotbinière*.

Composition du comité de travail

Huguette Charest

Mairesse de Laurier-Station

Directrice Carrefour-Emploi Lotbinière

Jean Bergeron

Maire de Lotbinière

Marylin Shallow

Conseillère municipale Ste-Agathe

Intervenante Centre-Femmes

Marie-Eve Marcotte-Bussière

Conseillère municipale Val-Alain

Alexandre Lemay

Responsable du dossier MRC de Lotbinière

Martine Turgeon

Directrice Centre-Femmes de Lotbinière

Laury Morency

Réseau des groupes de Femmes de Chaudière-Appalaches

Qu'est-ce que l'EDI?

L'EDI est l'acronyme de trois concepts : **équité, diversité et inclusion**.

Équité

« L'équité est un principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité. L'équité est due à toutes personnes et une attention particulière doit être portée aux biais envers des groupes historiquement défavorisés. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés.¹ »

Diversité

« La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.² »

Inclusion

« L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous et toutes.³ »

Qu'est-ce que l'ACS+?

L'ACS+ est un processus d'analyse qui permet d'évaluer les inégalités systémiques et de déterminer comment les politiques sociales, les programmes et les initiatives gouvernementales peuvent influencer le quotidien des différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre. Ce processus d'analyse permet aussi de déterminer comment la politique mise en place pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus touchées; de même que d'anticiper et d'éviter les obstacles empêchant l'accès à cette initiative. L'ACS+ est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Elle prend aussi en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.⁴

Dans cet ordre d'idées, afin de viser un changement systémique en éliminant les obstacles fondamentaux à l'égalité des genres, la MRC de Lotbinière a été invitée à élaborer une politique EDI ainsi qu'un plan d'action sous le prisme de **(ACS+) (l'Analyse Comparatives selon les Sexes dans une Perspective Intersectionnelle)**.

Faits saillants

En 2021, on comptait **255 femmes autochtones** dans la MRC.⁵



En 2020, les femmes sont sous-représentées dans les conseils municipaux de la MRC de Lotbinière. En effet, sur 18 maire.sse.s élu.e.s seulement 4 femmes ont été élues. Également, pour les postes de conseiller.e.s municipaux, il n'y a que 28% de femmes.⁶

Dans la MRC de Lotbinière, les femmes représentent **48,68% de la population**, pour un total de 13 645 femmes.⁷

En 2021, on comptait **280 femmes immigrantes**, soit 52,83% de la population immigrante dans la MRC.⁸



En 2021, 65,79% des **familles monoparentales** ont à leur tête une femme, dans la MRC de Lotbinière.⁹

En 2021, dans la MRC de Lotbinière, les femmes représentaient 43,42% des **employé.e.s à temps plein** et 48,51% des **employé.e.s à temps partiel**.¹⁰

Les personnes de 65 ans et plus représentent 19,63% de la population de la MRC.¹¹

En 2017, le taux d'incapacité des **personnes de 15 ans et plus** en Chaudière-Appalaches s'élevait à 14,4%, soit 47 750 personnes.¹²

En 2017, le taux d'incapacité chez les **hommes de 15 ans et plus** en Chaudière-Appalaches s'élevait à 12,6%, soit 20 750 hommes en situation de handicap.¹³

En 2017, le taux d'incapacité chez les **femmes de 15 ans et plus** en Chaudière-Appalaches s'élevait à 16,2%, soit 27 000 femmes en situation de handicap.¹⁴

En 2017, il y avait 34 640 **personnes en situation de handicap** qui étaient âgées entre 15 à 64 ans, en Chaudière-Appalaches. Il y avait également 13 110 personnes en situation de handicap âgées de 65 ans et plus.¹⁵

Au Québec, 62% de la population de 15 ans et plus avec incapacité utilise des **aides techniques**.¹⁶



En 2016, la **population immigrée** s'élevait à 7 320 personnes, en Chaudière-Appalaches.¹⁷

De 2015 à 2019, Chaudière-Appalaches a accueilli 1 118 personnes immigrantes. 47,6% de ces personnes faisaient partie de la **catégorie d'immigration économique** et 46,2% pour un **regroupement familial**.¹⁸

Vision de la MRC

Que le territoire de la MRC de Lotbinière soit reconnu comme un modèle de communauté champêtre accueillante, active, prospère et innovatrice offrant un milieu de vie propice à l'épanouissement de l'ensemble de sa population. Le plein développement de ses forces et de son potentiel en fait un milieu économique vigoureux, tout en assurant la protection et la mise en valeur de son environnement, de son patrimoine et de sa culture. L'équité, la diversité et l'inclusion sont ainsi la continuité de la vision de la MRC de Lotbinière. Cette politique d'innovation sociale contribuera au bien-être de tous et toutes.

Pourquoi une politique?

1. Faire de la MRC de Lotbinière un milieu équitable pour tou.te.s, représentatif de la diversité et inclusif.

2. Développer une culture EDI dans tous les champs de compétences de la MRC et des municipalités.

3. Cibler les obstacles (barrières systémiques) qui défavorisent les personnes des 5 groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées et les membres de la communauté 2ELGBTQI+¹⁹).

4. Souligner l'importance d'une démocratie représentative.

5. Favoriser l'accès à des services adaptés inclusifs.



Objectifs de la politique



1.

Augmenter la représentativité des femmes dans les milieux décisionnels.

2.

Apporter des modifications dans les structures administratives et sociales pour favoriser l'inclusion.

3.

Se doter d'un processus de recrutement inclusif.

4.

Intégrer la politique au sein de la gouvernance, de la gestion des ressources humaines, des services offerts à la population ainsi qu'à l'ensemble des politiques, règlements et programmes de la MRC.

Axes d'interventions

Gouvernance

Souligner l'importance d'une démocratie représentative.

Dotation

Faire de la MRC de Lotbinière un milieu équitable pour tou.te.s, représentatif de la diversité et inclusif.

Offre de services

Encourager les différents départements de la MRC à utiliser l'EDI comme un cadre pour les prochaines politiques et plans d'action de la MRC.

Communication

Sensibiliser et informer la population sur l'importance de l'EDI dans la MRC.

Références

1. Université Laval, « Concepts clés | Équité, diversité, inclusion | Université Laval ».
2. Université Laval.
3. Université Laval.
4. Canada, « L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) ».
5. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches, « 2e Mise à jour de l'état de situation sur la pauvreté des femmes en Chaudière-Appalaches ».
6. Centre-Femmes Lotbinière, « Portrait statistiques des femmes de Lotbinière ».
7. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches, « 2e Mise à jour de l'état de situation sur la pauvreté des femmes en Chaudière-Appalaches ».
8. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches.
9. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches.
10. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches.
11. Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches.
12. Gouvernement du Québec, « Statistiques sur les personnes handicapées ».
13. Gouvernement du Québec.
14. Gouvernement du Québec.
15. Gouvernement du Québec.
16. Gouvernement du Québec, « Publications statistiques sur les personnes handicapées ».
17. Gouvernement du Québec, « Portrait de l'immigration de la région de la Chaudière-Appalaches ».
18. Gouvernement du Québec.
19. Deux esprits, lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et intersexuées et des autres personnes de diverses identités sexuelles et de genre (2ELGBTQI+) au Canada. Gouvernement du Canada, « Le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+... Bâtir notre avenir, avec Fierté ».

Bibliographie

- Canada, École de la fonction publique du. « L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) ». Éducation et sensibilisation. Gouvernement du Canada, 30 janvier 2018. <https://www.cspc-efpc.gc.ca/gbap-acsp-fra.aspx>.
- Centre-Femmes Lotbinière. « Portrait statistiques des femmes de Lotbinière ». Centre-femmes de Lotbinière (blog), 7 juillet 2021. <https://www.cflotbiniere.org/portrait-statistiques-des-femmes-de-lotbiniere/>.
- Gouvernement du Canada. « Le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+... Bâtir notre avenir, avec Fierté », 2 mai 2024. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus.html>.
- Gouvernement du Québec. « Portrait de l'immigration de la région de la Chaudière-Appalaches ». Consulté le 21 novembre 2024. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/presse/Portrait-Immigration_Chaudiere-Appalaches.pdf.
- . « Publications statistiques sur les personnes handicapées ». Gouvernement du Québec. Consulté le 22 novembre 2024. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/statistiques/analyses>.
- . « Statistiques sur les personnes handicapées ». Gouvernement du Québec. Consulté le 22 novembre 2024. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/statistiques>.
- Réseau des groupes de femmes Chaudière-Appalaches. « 2e Mise à jour de l'état de situation sur la pauvreté des femmes en Chaudière-Appalaches », 2023. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:6c8585bb-e65e-40f8-8fd8-3b2e88df-5cb2?viewer%21megaVerb=group-discover>.
- Université Laval. « Concepts clés | Équité, diversité, inclusion | Université Laval ». Consulté le 21 novembre 2024. <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>.