

ANNEXE 1 PLAN D'ACTION

Axe 1 : La MRC comme leader du développement régional

La MRC de Marguerite-D'Youville porte une vision d'ensemble sur le développement de la région, en intégrant l'ACS + dans sa lecture des enjeux, et s'assure que les retombées anticipées profitent équitablement aux hommes et aux femmes.

Objectifs poursuivis	Moyens	Porteur	Résultats attendus	Échéancier
Promouvoir l'égalité dans les stratégies d'attraction, de rétention et de relève de la main-d'œuvre (image non stéréotypée, cibles égalitaires, etc.)	Proposer des images non stéréotypées et inclusives dans les outils promotionnels, ainsi que des cibles égalitaires dans les objectifs	Équipe des communications de la MRC Service de développement économique	Les stratégies d'attraction qui seront mises de l'avant proposeront des messages et des images inclusives et non stéréotypés et viseront des cibles d'attraction, de rétention et de relève égalitaire	
Mieux faire connaître la MRC et augmenter le sentiment d'appartenance de la population	Diffusion des préoccupations et des valeurs portées par la MRC dans différentes représentations	Les personnes élues de la MRC Équipe des communications de la MRC	Les responsabilités de la MRC et son rôle fédérateur avec les municipalités sont connus de la population et des groupes communautaires	
Favoriser l'accès à des emplois de qualité	Dans ses représentations et ses collaborations, la MRC encourage le développement d'emplois qui offrent des conditions de travail décentes. La MRC porte une vision inclusive des emplois à pourvoir sur son territoire	L'équipe des mairesses et maires Les personnes déléguées par la MRC	L'accès aux emplois décentes pour les populations jugées plus vulnérables est soutenu localement Des stratégies de promotion intègrent des valeurs d'égalité et d'inclusion sociale	

Objectifs poursuivis	Moyens	Porteur	Résultats attendus	Échéancier
Créer des partenariats pour aider les individus et les familles, notamment, issus de l'immigration, dans les démarches d'intégration sociale	Encourager des collaborations intersectorielles entre des organisations qui ont des missions complémentaires	Service de développement économique Table de développement social	Des organisations qui portent des missions complémentaires se connaissent mieux et développent de nouvelles collaborations	
Stimuler l'entrepreneuriat féminin	Promouvoir et poursuivre l'accès aux programmes et services : <ul style="list-style-type: none"> • OSENTREPRENDRE • FLI volet femmes en action • Leadership au féminin avec la Chambre de Commerce & d'industrie de la Rive-Sud (CCIRS) • CodEve 	Service de développement économique L'équipe des mairesses et maires Les personnes déléguées par la MRC	Mieux connaître ce qui distingue l'entrepreneuriat féminin et les défis qui en résultent	
Maintenir l'accès aux budgets pour le développement de l'économie sociale et l'entrepreneuriat collectif	Pôle d'économie sociale CodEve	Service de développement économique		
Soutenir les très petites entreprises et le travail autonome	Promouvoir les programmes offerts Maintenir et développer des fonds dédiés : <ul style="list-style-type: none"> • FLI - femmes en action • STA – programme de soutien au travailleur autonome • Leadership au féminin avec la CCIRS 	Service de développement économique	Les mesures de soutien au développement de très petites entreprises et au travail autonome sont maintenues	

Objectifs poursuivis	Moyens	Porteur	Résultats attendus	Échéancier
Mettre en valeur la contribution des femmes en agriculture et en entreprise familiale	Maintien de la commandite au Grand prix des femmes agricultrices de la Montérégie	Regroupement des réseaux d'agricultrices du Québec L'équipe des mairesses et maires Les personnes déléguées par la MRC	Soutien financier au gala	

Axe 2 : La MRC comme lieu de gouvernance

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 représentation et au déficit démocratique à l'intérieur même de ses instances.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Faire connaître le travail des élues et des élus	Diffuser des communiqués et des photos qui représente le travail des personnes élues Encourager l'utilisation des médias sociaux par les personnes élues	Équipe des communications Regroupements régionaux et nationaux (exemples, par l'UMQ, la FQM et la FCM)	L'équipe des communications de la MRC a publié et relayé des informations sur le travail réalisé, les représentations par les élues et des élus Les nominations des personnes élues sur les comités sont diffusées	
Profiter de différentes plateformes et événements afin de manifester notre appui à l'égalité	Affichage et participation aux activités entourant la Journée internationale des droits des femmes (8 mars) Affichage et participation aux activités entourant la journée de sensibilisation contre l'homophobie Hisser un drapeau blanc au mat des bureaux de la MRC pour les 12 jours contre la violence	Groupes locaux et régionaux en égalité <ul style="list-style-type: none"> Centre de femmes Entre Ailes Centre de femmes du Haut-Richelieu Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie 	La visibilité des enjeux en égalité est augmentée	8 mars 17 mai Du 25 novembre au 6 décembre

Objectifs poursuivis	Moyens	Porteur	Résultats attendus	Échéancier
Renforcer la transparence des processus de nomination et de délégation des responsabilités aux personnes élues	Application des principes de répartition des représentations et du partage des dossiers pratiqué à l'interne À la refonte du site web de la MRC, intégrer la liste des nominations des différents comités	Les élu(e)s Équipe des communications de la MRC	Le processus de partage des représentations et des nominations se fait en début de mandat en fonction des besoins, des expertises et des intérêts des personnes élues Le site web de la MRC affiche la composition des comités et les personnes qui y sont déléguées pour représenter la MRC dans les différentes instances	
Promouvoir le civisme et le respect dans les espaces de débats	Affichage d'un code de conduite ou d'une politique de tolérance zéro violence Message téléphonique pour informer les citoyens	L'équipe de direction de la MRC Les élu(e)s	Les attentes en matière de comportement sont exprimées, connues et respectées par les personnes en lien avec la MRC	
Mettre en place un mécanisme structurant qui veille à porter un regard sur l'égalité	S'assurer de la présence d'hommes et de femmes dans les comités de sélection Les personnes élues et les équipes de travail font la promotion de la politique d'égalité.	Les élu(e)s L'équipe de direction de la MRC Groupes locaux et régionaux en égalité : • Centre de femmes Entre Ailes • Centre de femmes du Haut-Richelieu • Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie	Les obstacles à la politique active identifiés par les personnes élues sont connus et mieux compris et des pistes de travail sont identifiées afin d'améliorer les conditions d'exercices	

Objectifs poursuivis	Moyens	Porteur	Résultats attendus	Échéancier
Offrir des formations aux personnes élues et aux membres du personnel responsables des dossiers de développement	Formation des personnes élues et fonctionnaires municipaux et de la MRC de la Montérégie		Les personnes élues, les fonctionnaires de la MRC et municipaux ont eu accès à des activités de formations et de réseautage pour améliorer leur connaissance des enjeux en égalité et des pistes de solutions	15 janvier 2020 19 février 2020
Encourager le coaching et le partage comme moyen de développement de compétence en égalité	Développer le réflexe de consulter les ressources en égalité		Les personnes élues, les fonctionnaires de la MRC et municipaux connaissent les personnes-ressources en égalité et peuvent s'y référer	

Axe 3 : La MRC comme prestataire de services publics

Intégrer les enjeux d'égalité dans les différentes étapes de développement et de traitement des ressources.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Intégrer l'ACS+ dans les façons de faire de la MRC	Lors de la révision des politiques internes, la valeur de l'égalité sera intégrée Faire connaître les outils, les formations et les services d'accompagnement des ressources locales en égalité	L'équipe des mairesses et maires ainsi que les autres responsables délégués qui siègent à la MRC L'équipe de direction de la MRC Groupes locaux et régionaux en égalité	Les personnes élues et les fonctionnaires de la MRC et municipaux ont eu accès à des personnes-ressources en égalité et à des outils facilitant l'intégration de l'ACS+ dans les façons de faire de la MRC	
Intégrer des principes d'installations sécuritaires dans tous les projets d'aménagement du territoire, de développement d'infrastructures à vocation sociale	Adaptation interne, en fonction des réalités et des besoins, d'outils sur les principes d'installations sécuritaires	Les élu(e)s Les municipalités locales	L'équipe de l'aménagement du territoire aura développé des outils à l'interne visant l'intégration des principes d'installations sécuritaires. Intégration d'objectifs concrets au schéma d'aménagement.	
Renforcer la dénonciation des différentes formes de violences	Affichage d'un code de conduite – Tolérance zéro violence – dans la salle de cour municipale, la salle du conseil, message téléphonique au service des plaintes	Équipe de direction	Les citoyens circulant dans les salles de la MRC et les personnes qui y travaillent connaissent les règles de conduite attendues visant à réduire les comportements violents et les gestes d'intolérance.	
Intégrer des images non stéréotypées dans les publications de la MRC	Banque d'images et/ou Présence de critères de sélection d'images afin d'éviter la reproduction des stéréotypes sociaux de genre et de culture	Équipe de communication Les personnes élues de la MRC	Les équipes de communication et les personnes élues sont sensibles à éviter de reproduire les stéréotypes sociaux de genre et de culture	

Axe 4 : La MRC comme employeur

Réduire les écarts au sein de son organisation et favoriser un climat favorable au développement de l'ensemble des membres du personnel, sans égard aux genres. Les principes de transparence et des offres de formations sont des leviers d'actions favorables à la réduction des inégalités.

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
Encourager les femmes à soumettre leur candidature	Application des principes de discrimination positive évoqués lors des appels de candidatures	L'équipe de direction et les ressources humaines	La valeur de l'égalité s'ajoute aux critères de sélection	
Énoncer les principes d'égalité dans le processus d'embauche	Veiller à la mixité dans les comités de sélection du personnel	L'équipe de direction et les ressources humaines	Les membres du comité de sélection connaissent et partagent les valeurs d'égalité et d'inclusion prônés par la MRC	
Offrir de la formation et de l'accompagnement	Diffuser les offres de formations dispensées sur le territoire et encourager la participation des personnes élues et des fonctionnaires à ces activités de formation	L'équipe de direction et les ressources humaines Groupes locaux et régionaux en égalité	Les principes d'égalité et les mécanismes qui permettent d'agir sur la réduction des inégalités sont connus par les parties prenantes. L'accompagnement offert par les partenaires-ressources est connu	
Diffuser les ressources locales reconnues pour leurs compétences et leur travail en égalité (Centre de femmes, etc.)	Faciliter le référencement vers les ressources de soutien communautaire (ex. : un bottin de ressources et rencontres avec des personnes-ressources locales pour créer des liens)	L'équipe de direction et les ressources humaines Groupes locaux et régionaux en égalité	Les groupes-ressources sont connus et interpellés : Centre de femmes Entre Ailes et du Haut-Richelieu , Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie	
Favoriser la conciliation famille-travail-études	Être sensible aux différentes réalités familiales et chercher à réduire les impacts négatifs liés aux responsabilités familiales et aux études	L'équipe de direction et les ressources humaines	L'équipe de gestion et d'administration de la MRC est sensible aux enjeux liés à la conciliation famille-travail-études	

Objectifs poursuivis	Moyens	Partenaires	Résultats attendus	Échéancier
<p>Rendre accessible les politiques internes qui préservent la dignité, le respect et le professionnalisme</p>	<p>Une trousse d'accueil est remise aux nouveaux membres du personnel, lorsque disponible</p> <p>Faire connaître la politique contre la violence et le harcèlement</p> <p>Message téléphonique qui appelle les citoyens au respect des membres du personnel</p> <p>Diffuser les ressources qui offrent un soutien psychosocial aux membres du personnel, lorsque requis</p>	<p>L'équipe de direction et les ressources humaines.</p>	<p>Les outils et les mécanismes internes visant un climat de travail sain sont connus par les membres du personnel</p>	