



LES ACTES DU COLLOQUE

**Genre et territoire :
gouvernance de proximité et
développement régional**

présenté par le
Centre de femmes l'Essentielle



Colloque tenu au Centre culturel et communautaire
de la Pointe-Valaine à Otterburn Park

Mardi le 16 janvier 2018

Organisatrice du colloque: Julie Desroches

Chargée de projet Genre et territoire: Linda Basque

Équipe de travail de l'Essentielle :

JC Chayer

Marie-France Lamarche

Catherine Véronneau

Éliane Brockelmaier (stagiaire)

Centre de femmes l'Essentielle

231 rue Brillon

Beloeil, QC, J3G 2T5

Téléphone: 450-467-3418

Télécopieur: 450-467-1749

Courriel: essentielle@videotron.ca

Site internet: www.cfessentielle.org



TABLE DES MATIÈRES

CENTRE DE FEMMES L'ESSENTIELLE - MISSION.....	5
COMITÉ ACTION : « HABITER SON TERRITOIRE EN HARMONIE »	7
COLLOQUE GENRE ET TERRITOIRE : Gouvernance de proximité et développement régional	9
DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE DU COLLOQUE	11
MOT DE BIENVENUE DE L'ANIMATRICE	13
PRÉSENTATIONS DES PANÉLISTES	15
Présentation de Linda Basque	15
Présentation de Jacynthe Dubien	18
Présentation de Catherine Gagné et Charlotte Thibault.....	22
Présentation de Catherine Lemieux	27
ENGAGEMENTS.....	35
ET APRÈS?	39
ÉVALUATION DU COLLOQUE	41
REMERCIEMENTS.....	47
ANNEXE 1 - Petit lexique pour mieux s'y retrouver.....	49
ANNEXE 2 - Analyse différenciée selon les sexes - ADS 101.....	51
ANNEXE 3 - L'ADS – Liens pour en savoir plus!.....	53
ANNEXE 4 - Dépliant explicatif du projet Genre et territoire III.....	55
ANNEXE 5 - L'Égalité au cœur des municipalités – Politique d'égalité entre les femmes et les hommes.....	57

CENTRE DE FEMMES L'ESSENTIELLE - MISSION



Fondé en 1986, le Centre de femmes l'Essentielle est un organisme sans but lucratif qui dessert un territoire comprenant à la fois des réalités rurales et urbaines. Son action couvre les municipalités suivantes : Belœil, McMasterville, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn Park, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Charles-sur-Richelieu, Saint-Denis-sur-Richelieu, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Marc-sur-Richelieu, Saint-Mathieu-de-Belœil et Sainte-Madeleine.

Reconnu comme une ressource essentielle dans son milieu, le Centre est un lieu d'appartenance géré par et pour les femmes de la Vallée-du-Richelieu et des environs. C'est une porte ouverte aux femmes, quels que soient leurs besoins, âge, état civil, nationalité ou orientation sexuelle. En effet, qu'elles vivent ou non dans la pauvreté ou la violence, qu'elles soient lesbiennes, bisexuelles, de diverses communautés culturelles, jeunes ou moins jeunes, qu'elles veulent sortir de leur isolement et rencontrer d'autres femmes, réaliser un projet ou faire face à un changement important, toute femme est bienvenue et trouvera à l'Essentielle un espace où tisser des solidarités.

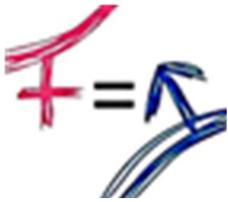
Grâce à des travailleuses permanentes dynamiques et engagées, auxquelles se sont jointes au fil des années plusieurs contractuelles et membres actives, l'Essentielle continue de mener à bien sa mission via trois volets d'activités : les **services** (écoute et référence sur place ou au téléphone, information, centre de documentation, salle informatique et bulletin de liaison), les **activités éducatives** (cafés-rencontres, ateliers, groupes d'entraide, etc.), les activités spéciales (conférences, Fête des bénévoles, etc.) et les **actions collectives** (comités de travail et organisation de diverses actions spécifiques telles que la Journée internationale des femmes et la commémoration du 6 décembre). Ces actions visent à favoriser la participation des femmes dans la vie du Centre et sur le territoire dans une perspective de justice sociale et d'égalité.

Chaque année, ce sont des centaines de femmes qui font appel aux services ou participent aux activités éducatives en vue d'accroître leur propre pouvoir et autonomie. Fait pertinent à mentionner, les activités du Centre sont gratuites ou à moindre coût. Les femmes qui fréquentent l'Essentielle sont des participantes à part entière, et non des clientes ou des consommatrices de services. À ce titre, elles sont encouragées à participer activement à la vie démocratique du Centre à travers des structures souples et accessibles : assemblée générale, conseil d'administration, comités de travail ou d'action, bilan des participantes, etc.

À l'instar de l'ensemble des centres membres de l'R des centres de femmes du Québec, l'équipe de travailleuses participe aussi à plusieurs activités de représentation et de délégation au sein du mouvement des femmes, du mouvement communautaire et, plus localement, dans la Vallée-du-

Richelieu. À cet égard, l'Essentielle jouit d'une belle reconnaissance du milieu grâce à son engagement et à l'expertise développée en matière de condition féminine. Ce travail effectué au cours des dernières années se poursuit dans la communauté et renforce son positionnement comme acteur stratégique du territoire relativement à certains enjeux, dont celui de *Genre et Territoire*.

COMITÉ ACTION : « HABITER SON TERRITOIRE EN HARMONIE »



De façon générale, le projet éducatif de l'Essentielle s'inscrit dans une démarche d'*empowerment*, c'est-à-dire dans un processus de conscientisation qui mène à l'action. Il permet aux femmes d'entreprendre un processus d'autonomisation sur divers plans : économique, affectif et social. Il implique donc une prise de conscience sur le pouvoir des femmes et les obstacles systémiques qui freinent leur épanouissement.

Dans ce contexte de développement social du territoire, le Centre de femmes l'Essentielle a amorcé depuis quelques années une réflexion sur les façons d'assurer la prise en compte des préoccupations et les enjeux « femmes » de façon durable dans le développement du territoire. Ce besoin d'agir avec des partenaires s'est accéléré avec le contexte de mouvance au niveau de la gouvernance locale et de la restructuration des instances de développement régional (abolition des CRÉ). C'est dans ce contexte que l'Essentielle a développé les projets *Genre et territoire 1, 2 et 3* afin d'inciter les municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu à envisager le développement du territoire en tenant compte de la perspective des femmes pour dépasser le cadre du rapport ponctuel et sympathique au dossier de l'égalité.

Ce projet est alors devenu une priorité pour le Comité action de l'Essentielle composé de participantes impliquées, avides de se former, de s'outiller et d'échanger. Ces femmes qui participent au Comité action, rebaptisé « Habiter son territoire en harmonie », sont devenues le cœur du projet. Elles ont été consultées à chaque étape de planification, ont participé activement aux prises de décisions quant aux actions priorisées en lien avec le projet et ont été les maîtres d'œuvre des activités d'accompagnement des municipalités. De plus, beaucoup d'autres participantes du centre ont été tenues au courant de l'avancement du projet et ont contribué, chacune à leur manière, à la réflexion et au succès de la démarche.

Concrètement, le Centre de femmes l'Essentielle travaille en partenariat avec des municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu sur le projet de *Genre et territoire* depuis mars 2015. Notre but est que l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée aux initiatives mises en place par les municipalités. À ce jour, Beloeil, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Mont-Saint-Hilaire, Saint-Basile-le-Grand et Otterburn Park se sont impliquées de diverses façons, soit par l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), soit par l'organisation de marches exploratoires. Dans le but de donner des pistes concrètes d'application de l'ADS aux municipalités de la région, nous avons organisé une demi-journée de formation ADS le 24 avril 2017 avec des panélistes expérimentées sur le sujet. Notre objectif? Amener les instances politiques et administratives municipales à prendre en compte les conditions gagnantes et les défis d'une telle démarche en égalité. Afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de les visionner, des

capsules vidéo de cette formation, divisées sous différents angles, sont disponibles par le biais de notre site web: www.cfessentielle.org

Dans le cadre de la troisième phase du projet, le Centre de femmes l'Essentielle a voulu pousser plus loin la démarche en organisant un colloque sur l'ADS et ainsi remettre à l'agenda le dossier égalité au sein des instances de développement social et économique que sont les municipalités et les MRC de la Montérégie.



Pourquoi un colloque régional? Forte de son expérience d'accompagnement municipal dans le cadre du projet *Genre et territoire*, l'équipe de l'Essentielle a fait plusieurs constats. D'abord, il y a un besoin d'appropriation par les fonctionnaires et les éluEs des municipalités et de la MRC, des outils liés à l'égalité comme vecteur de développement économique et social. Il y a aussi un besoin d'ancrage, que ce soit en inscrivant l'égalité dans une politique ou en intégrant de façon durable l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les pratiques de gouvernance. C'est par des pratiques innovatrices qu'il est possible d'arriver à une transformation du rapport des instances avec la question de l'égalité.

Au départ, l'Essentielle et quatre municipalités de la MRC (Beloeil, Mont-Saint-Hilaire, Saint-Antoine-sur-Richelieu et Saint-Jean-Baptiste) ont choisi d'expérimenter l'intégration de l'ADS sur des projets concrets de leur développement municipal respectif. Ainsi, le Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire de la Ville de Beloeil a expérimenté l'appropriation de l'ADS dans la planification du nouveau Centre aquatique. À Saint-Antoine-sur-Richelieu, la programmation des loisirs est revisitée sous la lunette du genre alors qu'à Saint-Jean-Baptiste et à Mont-Saint-Hilaire, le conseil municipal et la direction tentent de trouver le service ou la politique qui se prêterait le mieux à l'expérimentation de l'ADS. Les marches exploratoires ont également été utilisées par ces municipalités, ainsi que par celles d'Otterburn Park et de Saint-Basile-le-Grand.

Objectifs du colloque :

Nous avons organisé un colloque pour rendre compte de cette expérience diversifiée et proposer d'autres exemples concrets de l'application de l'ADS. Une belle occasion de partager, d'interroger et de réfléchir avec les participantEs aux pratiques de gestion municipale (avancées, opportunités, obstacles) et de susciter ou renforcer l'intérêt d'autres municipalités de la Montérégie à l'adoption de pratiques égalitaires durables (budget genré, politique en égalité).

Étant donné que ce colloque s'adressait à un plus large bassin que seulement les municipalités partenaires de la Vallée-du-Richelieu, nous avons prévu l'ordre de présentation des panélistes de façon à ce qu'une évolution dans les propos de chacune rende l'assimilation et la compréhension de l'ADS plus fluides pour chaque participantE. Étant conscientes de l'écart probable qui pourrait survenir dans les connaissances de l'ADS des autres municipalités de la Montérégie, nous avons donc prévu que les présentations des panélistes allaient permettre à toutes et tous d'adhérer graduellement au contenu ADS, peu importe leur connaissance et expérience préalables de l'outil ou non.

Ainsi, après chacune des présentation de trente minutes, une période d'échanges a été prévue afin de créer une interaction entre la salle et les panélistes d'une part, et aussi vérifier à mesure le niveau de compréhension et d'assimilation du contenu présenté, d'autre part.

DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE DU COLLOQUE

- 8h30 Accueil
- 9h00 Ouverture du colloque
Mot de bienvenue et présentation du déroulement de la journée.
- 9h15 Présentations des panélistes :
- Madame Linda Basque, chargée de projet Genre et territoire 3 - Centre de femmes l'Essentielle
 - Madame Jacynthe Dubien, agente de liaison Défi-Parité - Centre de femmes du Haut-Richelieu
 - Madame Catherine Gagné, régisseuse au Développement social, Service de la culture, des loisirs, du sport et du développement social - Ville de Laval
 - Madame Charlotte Thibault, formatrice et consultante ADS - Ville de Laval
- 10h45 Pause
- 11h00 Suite de la présentation des panélistes :
- Madame Catherine Lemieux – conseillère en évaluation et recherches sociales, Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports – Québec
- 12h00 Diner offert sur place
- 13h00 Travail en ateliers
- 14h15 Pause
- 14h35 Retour en plénière
- 16h00 Fin du colloque



MOT DE BIENVENUE DE L'ANIMATRICE

JC Chayer



Coordonnatrice, Centre de femmes l'Essentielle

Madame Chayer s'intéresse aux questions relatives aux droits des femmes depuis 1980. Ses expériences dans ce domaine sont variées : milieu syndical, milieu de l'éducation, organismes communautaires, organismes de solidarité internationale et organismes de soutien juridique. Après des études universitaires, elle fut engagée par le Bureau de Condition Féminine de l'Université Concordia de Montréal avec le mandat de veiller aux conditions de vie des étudiantes et des travailleuses de cet établissement.

Elle contribue alors à la mise en place d'une des premières politiques contre le harcèlement sexuel qui fut élaborée dans une université et à la création d'un programme d'accès à l'égalité.

Par la suite, elle travaille pour un groupe de femmes qui milite sur la question de la diversification des choix de carrière pour les femmes. Avec ce groupe engagé, madame Chayer est partie prenante de nombreux avancements pour le droit des femmes du Québec et l'amélioration de leur condition de vie. Grâce à une lutte qui dura plusieurs années, aujourd'hui la Ville de Montréal, Hydro-Québec et Gaz Métro engagent des femmes pour des postes traditionnellement masculins. Aujourd'hui, JC Chayer met en contribution sa riche expérience professionnelle auprès des femmes de la Vallée-du-Richelieu en travaillant depuis 10 ans au Centre de femmes l'Essentielle.

MOT DE BIENVENUE

“J'ai regardé les feuilles d'inscription et je suis heureuse de vous dire que nous avons dépassé nos attentes et objectifs pour ce colloque. En effet, nous avons une représentation de 21 municipalités, 9 MRC et agglomération, et 3 CISSS. Merci d'être là. L'avant-midi sera celui du contenu mettant en scène des panélistes avec une expertise incroyable. Les deux chargées de projet responsables d'organiser cette journée ont réussi à aller chercher des personnes-ressources avec des compétences complémentaires. J'ai vu leurs présentations et je suis impressionnée. Donc ce matin, nous aurons droit à trois blocs de présentation où elles partageront leur contenu, et après chaque bloc, il y aura une période d'échange de 15 minutes où vous pourrez leur poser des questions sur la matière présentée. Le diner sera servi sur place. Puis, cet après-midi, nous allons travailler en petits groupes pour concrétiser le contenu reçu de nos panélistes et aller plus loin.

Chaque participantE a reçu une pochette à l'accueil. Elle contient entre autres, une courte biographie de chaque présentatrice, un dépliant du projet *Genre et territoire*, une liste de nombreux liens Internet pour aller chercher de l'information sur l'ADS, une feuille explicative ADS 101 et un document du gouvernement du Québec sur la question de l'égalité femmes-hommes dans les municipalités. Nous sommes maintenant en mesure de débiter cette journée de colloque!”

PRÉSENTATIONS DES PANÉLISTES

Présentation de Linda Basque



Chargée de projet Genre et territoire – Centre de femmes l’Essentielle

Formatrice aguerrie et reconnue pour ses grandes qualités d’animation et de mobilisation, madame Basque excelle à faire ressortir le plein potentiel individuel et collectif des participantes des ateliers et comités qu’elle anime. Détentricice d’une solide expérience de travail d’une vingtaine d’années dans les centres de femmes en particulier, et au sein du mouvement des femmes en général, elle connaît bien l’approche de l’analyse différenciée selon les sexes (ADS). Depuis 2015, elle est chargée de projet au Centre de femmes l’Essentielle à Beloeil pour le projet *Genre et territoire*, où elle offre accompagnement et soutien dans l’application pratique de l’ADS au sein des municipalités partenaires du projet.

Dans le cadre de son mandat, madame Basque a également organisé des marches exploratoires dans les rues des municipalités de la Vallée-du-Richelieu, rassemblant ainsi citoyenNEs, éluEs et représentantEs des forces policières afin d’identifier des éléments de l’environnement urbain et rural pouvant affecter le sentiment de sécurité des femmes.

GENRE ET TERRITOIRE

La Marche mondiale des femmes 2015 (MMF 2015), dont le thème était « Libérons nos corps, notre Terre et nos territoires », offrait un contexte plus que favorable à l’émergence d’une réflexion sur le thème « genre et territoire », à l’identification de pistes concrètes par les municipalités pour agir sur les rapports sociaux et les transformer. Le fait d’ancrer cette démarche dans le cadre des actions de la MMF 2015 donnait un contexte mobilisateur au projet et faisait écho auprès des municipalités puisque, depuis l’an 2000, ces dernières avaient été sensibilisées aux objectifs de la MMF. De là est né le projet *Genre et territoire*.

Au Centre de femmes l’Essentielle, un Comité action appelé « Habiter son territoire en harmonie » et composé de femmes désireuses de concrétiser des actions en termes d’égalité sur le territoire, s’est constitué l’assise du projet. Composé de dix à douze femmes avec un noyau de cinq femmes présentes depuis le début, ce comité de réflexion et de travail a été accompagné et soutenu par l’équipe du Centre. Dès le départ, les membres du comité ont pu observer les impacts concrets de leurs actions, autant dans leur propre vie personnelle que dans les conditions de vie des citoyennes et citoyens de leurs municipalités. Tout au long du projet, elles ont travaillé de concert avec les municipalités partenaires, favorisant ainsi pleinement leur participation citoyenne.

À la base, l'objectif principal du projet était d'inciter quatre des treize municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu, dont au moins une municipalité rurale, à envisager leur développement selon la perspective des femmes. Une réflexion sur le thème « genre et territoire » a donc été entreprise avec quatre municipalités qui ont accepté de devenir des partenaires privilégiés du projet. En effet, les municipalités de Beloeil, Mont-Saint-Hilaire, Saint-Jean-Baptiste et Saint-Antoine-sur-Richelieu se sont engagées afin d'intégrer éventuellement l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans leurs pratiques pour favoriser davantage l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs décisions, projets et programmes.

Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) ? L'ADS est une approche préventive, évaluative et corrective qui traverse toutes les étapes habituelles de la réalisation d'une initiative.¹ Elle permet de mieux comprendre les causes des inégalités entre les femmes et les hommes dans nos sociétés et de suggérer des stratégies appropriées pour y remédier. Son objectif consiste à réaliser l'égalité de fait en prenant en compte les différences (biologiques, économiques, sociales, culturelles, etc.) entre les femmes et les hommes lors de la mise en place d'une initiative.²

Quels sont les avantages d'utiliser l'ADS³ ?

- L'ADS introduit une vision plus claire de la population en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.
- L'ADS et le croisement de plusieurs variables (langue, orientation sexuelle, milieu de vie, handicap, appartenance culturelle, religion, origine ethnique, statut socio-économique, etc.) permettent le raffinement de l'analyse et éclairent de façon significative la prise de décision.
- L'ADS procure des bénéfices directs à la population par la mise en place de politiques efficaces et par des services publics mieux adaptés.
- L'ADS favorise une utilisation optimale des fonds publics par une meilleure connaissance des réalités des besoins des femmes et des hommes.
- L'ADS prévient ou réduit les inégalités entre les femmes et les hommes touchés par un projet.

Afin de démontrer concrètement les avantages de l'application de l'ADS, les membres du Comité action ont organisé une première marche exploratoire sur le territoire de la ville de Beloeil. Six marches ont eu lieu par la suite dans d'autres municipalités et les résultats ont été présentés aux conseils municipaux concernés.



¹ Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec, *ADS pour y voir clair*.

² Au Canada, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) porte le nom d'analyse comparative entre les sexes (ACS). Que ce soit dans le cas de l'ADS ou de l'ACS, lorsque le signe + est ajouté à la fin, pour ADS+ ou ACS+, cela signifie que l'analyse intersectionnelle est utilisée. Voir définition p. 15.

³ Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec.

Qu'est-ce qu'une marche exploratoire? Il s'agit d'un outil de l'ADS permettant de faire une évaluation critique de l'environnement urbain. Cette démarche s'appuie sur le principe voulant que les femmes soient les mieux placées pour faire l'identification des éléments de l'environnement urbain susceptibles d'occasionner des risques d'agression et d'affecter leur sentiment de sécurité.

Une constatation s'est imposée en cours de projet. Pour que les changements soient implantés, intégrés et qu'ils soient durables, il faut qu'il y ait une volonté politique et administrative. Ce que nous avons observé auprès de nos municipalités partenaires, c'est que bien que les éluEs aient démontré une volonté politique de mettre en place l'expérimentation genrée, si l'administratif démontrait des résistances, le processus s'en trouvait ralenti ou même arrêté. Par conséquent, afin de sensibiliser le plus grand nombre d'instances administratives, et aussi pour soutenir les acteurs municipaux déjà engagés dans le processus d'expérimentation de l'ADS, nous avons décidé d'offrir une formation ADS avec des panélistes expérimentées sur le sujet en illustrant le processus et en donnant des pistes concrètes d'application de l'ADS. Des employéEs représentant huit municipalités de notre MRC ont ainsi été rejointEs par cette formation. De plus, des capsules vidéo de cette formation ont été créées pour sensibiliser les personnes élues et administratives des municipalités qui n'étaient pas présentes à la formation.

Finalement, le dernier moyen privilégié pour s'assurer de la prise en compte par les municipalités et les MRC de la Montérégie, des préoccupations et des enjeux « femmes », est la tenue du présent colloque. Avec ce dernier, nous avons voulu créer un lieu d'échange et de partage qui mènera à des engagements concrets de la part des municipalités et d'autres organisations impliquées.

Et bien que nous ne prévoyons pas le renouvellement du projet pour une quatrième année, il y aura un accompagnement de la chargée de projet auprès des membres du Comité action jusqu'à la fin du printemps 2018, le temps de mettre en place un processus d'accompagnement des municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu par l'équipe du Centre de femmes l'Essentielle qui prendra le relais à l'interne.





Agente de liaison Défi-Parité – Centre de femmes du Haut-Richelieu

Jacynthe Dubien a travaillé dans un centre de femmes pendant 16 ans. Elle a collaboré avec plusieurs partenaires afin de développer une analyse plus fine des facteurs d'appauvrissement des femmes en fonction d'une approche de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). En ce sens, elle a réalisé des accompagnements ADS auprès de partenaires qui souhaitent intégrer cette réflexion dans le développement de projets. Elle a aussi collaboré à différents projets visant l'augmentation de la participation des

femmes en politique active dont les *Montérégiennes d'influence*.

Impliquée sur différents conseils d'administration au cours des années, madame Dubien reste engagée dans le développement de l'égalité entre les hommes et les femmes, et vise l'amélioration des services ciblés envers la population. Maintenant travailleuse indépendante, elle travaille sur divers projets, notamment avec le centre de femmes du Haut-Richelieu pour le projet DÉFI-PARITÉ visant à accompagner les éluEs et les fonctionnaires des MRC volontaires de la Montérégie à développer des politiques d'égalité.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ, UN MOYEN POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Pour travailler à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut d'abord reconnaître qu'il existe des inégalités. D'où la nécessité de développer un réflexe qui amène à les débusquer.

Au cours des dernières années, le mythe de l'égalité atteinte s'est implanté dans plusieurs mentalités. Toutefois, dans les faits, ce n'est pas le cas. On n'a qu'à regarder les différents mouvements de dénonciation de harcèlement et d'agressions sexuelles, l'iniquité salariale, la non-parité femmes-hommes, etc. qui occupent l'avant-scène de l'actualité depuis quelques mois, pour démontrer qu'il est important d'en parler pour trouver des solutions. Pour cette raison, on parle souvent d'une certaine atteinte de l'égalité de droit, mais non de l'égalité de fait.

Que peut-on faire? Intervenir de façon spontanée sur chaque situation d'inégalité qui se présente ou encore se doter d'outils qui faciliteront la pérennité des actions en faveur de l'égalité. La politique d'égalité est l'un de ces outils. Elle peut comporter quatre champs d'action lorsqu'elle est mise en œuvre par une municipalité ou une MRC :



1- En matière de gouvernance

- Viser la parité
- Adopter des principes d'alternance
- Ouvrir des postes à des personnes « insoupçonnées » (Place à la surprise!)
- Adopter des politiques ou positions contre la violence (ex : la levée du drapeau blanc à l'hôtel de ville dans le cadre des 12 jours d'action pour l'élimination de la violence envers les femmes)

2- En tant qu'employeur

- Viser la parité dans les postes de direction
- Adopter une politique contre le harcèlement

3- Dans la prestation de services à la population

- S'engager à tenir compte des réalités et différences entre les femmes et les hommes dans l'offre de services, le développement de programmes et de mesures (ex : dans le développement d'une politique culturelle)

4- Dans la communication

- Au près des médias où la représentation des femmes est différente de celle des hommes
- Appliquer une rédaction épïcène (différence entre sexe et genre)⁴



Une fois la politique d'égalité adoptée, la prochaine étape consiste à élaborer un plan d'action découlant de cette politique ainsi que des outils d'évaluation. Voici, à titre d'exemple, un extrait du plan d'action de la politique d'égalité et de parité de la MRC de Kamouraska :

⁴ Rédaction épïcène : Cela consiste à employer des appellations au féminin à côté des appellations au masculin, à abandonner progressivement le masculin générique (englobant les deux genres) et à offrir une égale représentation des femmes et des hommes dans le texte. L'emploi d'une note préliminaire comme : *dans ce texte, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte* ne permet pas d'assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans le texte. Ce type de note est désuet puisque de nos jours, la féminisation linguistique est bien présente dans l'usage.

Objectif poursuivi	Moyen	Résultats attendus
1. Assumer un leadership dans son milieu pour promouvoir la culture de l'égalité sur l'ensemble du territoire de la MRC	<p>A. Stimuler et canaliser l'engagement et la concertation autour des conditions et des moyens favorisant la mise en œuvre de la politique d'égalité et de parité.</p> <p>B. Intégrer la politique d'égalité et de parité dans les principaux outils et plans de développement de la MRC.</p> <p>C. Voir à initier diverses activités pour faciliter et assurer la relève municipale et poursuivre celles qui sont déjà en place.</p>	<p>A1. Quatre municipalités de Kamouraska auront adopté une politique d'égalité et de parité locale.</p> <p>A2. Les partenaires régionaux de la MRC connaîtront notre politique d'égalité et de parité, et manifesteront de l'ouverture à entamer des démarches similaires.</p> <p>B1. Utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour mesurer l'impact des décisions prises et les résultats obtenus lors de consultations, sondages...</p> <p>C1. Augmentation du nombre de candidates et des jeunes candidats aux élections municipales de 2013.</p>

Voici d'autres exemples d'outils qui peuvent être mis en œuvre pour favoriser l'égalité :

- ✓ Un code d'éthique des personnes élues
- ✓ Une politique contre les agressions sexuelles
- ✓ Des principes de sécurité dans les rassemblements et événements organisés par une municipalité ou une MRC

Quels sont les avantages d'une politique d'égalité ou d'autres outils du même type, autre que de favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

- Reconnaissance qu'il y a des inégalités et que l'on cherche à agir sur celles-ci
- Démontre un intérêt à favoriser l'accès à des services adaptés pour toutes et tous
- Réduire les obstacles au développement du potentiel de chaque individu
- Renforcer le sentiment d'appartenance des citoyenNEs en démontrant l'intérêt des éluEs à représenter les meilleurs intérêts de toute la population
- Augmenter la connaissance des décideurs sur les enjeux que vit la population dont ils ont la charge représentative

À noter que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est reconnue au fédéral comme l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). Le plus+ étant une référence à l'intersectionnalité, une notion employée en sociologie et en réflexion politique qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société.

PÉRIODE D'ÉCHANGES

Suite aux premières présentations, des questions ont été soulevées sur l'objectif de la rédaction épïcène, surtout dans le cadre où la diversité sexuelle est de plus en plus mise de l'avant. En quoi il est nécessaire d'adopter une communication épïcène?

Au lieu d'utiliser seulement le masculin qui représente les deux genres, la rédaction épïcène rend visibles les femmes parce qu'il arrive fréquemment que le langage les «invisibilise». Pour ce faire, on choisit des termes qui vont englober davantage de personnes. Par exemple, au lieu de parler des mères à la maison, on parle des personnes qui restent à la maison. De cette façon, cela inclus aussi les pères. Il y en a moins, mais c'est une réalité qui existe. Dans le langage, il est important de choisir des termes neutres pour s'assurer que tout le monde puisse s'y retrouver et s'imaginer faire partie du groupe nommé. Parce que le langage «invisibilise» parfois des personnes, souvent les femmes. Lorsqu'on lit : '*Tous les maires sont invités à...*', est-ce que les mairesses, et il y en a plusieurs, se sentent concernées? Au lieu de parler de maires pour désigner l'ensemble des personnes élues à la mairie, que ce soit des maires ou des mairesses, il pourrait être question de 'personnes à la mairie'.

Certaines personnes ont fait le commentaire que le vocabulaire et l'écriture épïcène tendent à diluer les propos dans un texte. Dire 'les personnes à la mairie' n'équivaut pas à dire mairesses et maires.

L'important, c'est de s'assurer de ne pas «invisibiliser» des gens. Que l'on dise maires ou mairesses, ou personnes à la mairie, l'objectif est d'inclure tout le monde. Une communication verbale peut être un peu différente de la communication écrite. Dans le mouvement féministe, on utilise beaucoup le 'E' majuscule pour féminiser mais la rédaction épïcène est plus simple et plus rapide au niveau de la communication écrite. L'objectif, c'est que tout le monde puisse se reconnaître. Lorsqu'on ne mentionne que les maires, il y a tout de même 50% de la population qui n'apparaît pas. Ce n'est pas à négliger!



Catherine Gagné



Régisseure - Division du développement social de la Ville de Laval

Catherine Gagné est détentrice d'une maîtrise en anthropologie et s'intéresse au développement social depuis plusieurs années. Elle a également travaillé comme chargée de projets au Chantier de l'économie sociale et comme agente de développement à la Conférence régionale des élus de Laval. Elle est membre du comité de coordination de la démarche d'élaboration de la Politique régionale de développement social de Laval et s'intéresse notamment aux enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'économie sociale, au logement social et communautaire, à la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Elle a également coordonné l'entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la région de Laval et le projet *Pour un développement social égalitaire* à Laval! en partenariat avec le Secrétariat à la condition féminine.

Charlotte Thibault



Formatrice et consultante en analyse différenciée selon les sexes, coordonnatrice de projets et animatrice

Charlotte Thibault est consultante en condition féminine et possède plus de 35 ans d'expérience dans le milieu institutionnel, bénévole et communautaire tant au Québec qu'à l'international. Présentement consultante à la Ville de Laval pour l'élaboration d'une analyse ADS de la politique de développement social, elle est aussi formatrice et consultante pour la Ville de Montréal depuis 2010. Dans le domaine des mécanismes institutionnels pour la promotion de la femme, elle a été, à différentes reprises, membre observatrice dans les délégations officielles pour le Gouvernement du Canada aux réunions de l'ONU. Madame Thibault a aussi travaillé à titre de formatrice associée et consultante auprès de l'École nationale d'administration publique (ENAP) dans le domaine de l'égalité (2006-2014) et formatrice à l'occasion de plusieurs sessions ADS auprès de différents syndicats (FTQ, SFGQ et CSN).

Sa grande expertise a permis la mise en œuvre de plusieurs démarches sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour le gouvernement du Québec, la production d'outils de sensibilisation et de formation pour les éluEs, les hauts fonctionnaires et les analystes de la fonction publique québécoise et des grandes municipalités, et elle a été consultante auprès de différents ministères tels que Transport, Emploi et solidarité sociale, Éducation, loisirs et sports, Immigration et communautés culturelles, Régie des rentes du Québec, Conférences régionales des éluEs, etc.

De plus, elle a participé à la présentation publique de *Journée Femmes & Budgets – Pourquoi les gouvernements doivent-ils tenir compte de l'impact de leurs décisions sur les femmes & les hommes? Quel est le lien entre le genre, l'équité & les budgets gouvernementaux?* du Regroupement féministe du N.-B. Moncton.

EXPÉRIENCE DE L'ADS À LAVAL - Politique régionale de développement social et plan d'action

L'expérience présentée lors du présent colloque porte sur l'intégration de l'ADS à la démarche d'élaboration de la *Politique régionale de développement social* (PRDS) de Laval et de son plan d'action. Elle est réalisée présentement dans le cadre du projet *Pour un développement social égalitaire à Laval!*, soutenu par le Secrétariat à la condition féminine. Lors d'un précédent projet intitulé *Intégration de l'ADS à une approche de plan de service individualisé (PSI) auprès des réfugiés publics à Laval*, la méconnaissance de l'ADS auprès de plusieurs partenaires avait limité la portée de ce projet. La présente expérience vise à répondre directement à ce besoin.

Le projet *Pour un développement social égalitaire à Laval!* prévoit un accompagnement spécialisé en matière d'ADS auprès des partenaires impliqués dans la PRDS. Il vise deux objectifs :

- 1) Une meilleure compréhension des enjeux en matière d'égalité
- 2) La prise en compte des réalités différentes selon les sexes dans les actions de la Ville et des partenaires de la PRDS

En voici les étapes :

- Une démarche initiée par la ville de Laval et le CISSS de Laval.
- La mise sur pied d'un comité de pilotage composé des forces vives du développement social.
- La production d'un portrait de l'environnement social à Laval : ce portrait a été global au début et plus ciblé par la suite. Il a servi de fondement à la rédaction des valeurs et du cadre de référence ayant porté les travaux.
- L'élaboration en cours d'un plan d'action sur cinq ans : dans ce plan, les changements souhaités sont identifiés. À partir de là, des portraits spécifiques sont produits. Par exemple, le logement social a fait l'objet d'un de ces portraits : pour qui le logement social? dans quels quartiers?

L'accompagnement s'est fait auprès des partenaires de façon variable, mais toujours avec le même objectif d'une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, et d'une sensibilisation à l'importance de voir ensemble ce qu'ils peuvent réaliser dans leur propre organisation. Parmi les autres objectifs, il y avait ceux d'être en mesure de répondre à des besoins spécifiques et de ne pas créer de nouvelles inégalités.

Dans le cadre du projet *Pour un développement social égalitaire à Laval!*, plusieurs outils ont été développés :

- Une session de sensibilisation s'adressant aux fonctionnaires, aux organismes communautaires et aux partenaires.
- Un formulaire d'avis d'intention adapté

- Une grille d'analyse des projets
- Des portraits sociodémographiques (RUI, développement social)
- Voici quelques leçons que l'expérience a permis de faire ressortir :
- L'ADS devrait être introduite en tout début de projet.
- Lorsqu'il n'est pas possible d'intervenir auprès de tous les partenaires, un choix devrait être fait de manière stratégique.
- Les promoteurs devraient être sensibilisés avant la rédaction de leur projet. Sinon des ajustements doivent être apportés et ils ne sont pas toujours possibles.
- L'ensemble des équipes devraient être sensibilisées et les outils intégrés dans la démarche.
- L'ADS permet de poser des constats qui n'auraient pas été obtenus autrement.

Il s'agit d'un long processus de sensibilisation, de réponse aux questions, mais l'ADS finit par devenir incontournable. La ville de Laval a commencé à signer des ententes avec différents ministères dans lesquelles l'ADS a été intégrée. À chaque fois qu'un programme, une politique ou un projet est développé, l'occasion devrait être saisie d'y intégrer l'ADS. Par exemple, dans le cadre du projet *Municipalités amies des aînés* (MADA), un plan d'action sera développé et celui-ci pourrait se faire en se basant sur l'ADS et en intégrant les préoccupations des aînées. Les projets visés présentement sont ceux sous la responsabilité de la Division du développement social de Laval. Une fois la PRDS terminée, il sera possible de reproduire l'expérience dans d'autres secteurs.



PÉRIODE D'ÉCHANGES

Certaines personnes ont émis le souhait que le Secrétariat à la condition féminine continue son accompagnement mais aussi, que le Ministère des affaires municipales (MAMOT) se joigne aux initiatives pour promouvoir le développement social, la parité et l'ADS. Il est recommandé que l'ADS fasse partie de l'analyse des portraits lors d'une possible politique municipale, que le réflexe de contaminer les administrations et les éluEs se fasse rapidement pour faire en sorte qu'ils/elles développent cette réflexion dès le départ. D'où l'importance d'être accompagnés par une ressource comme le Secrétariat à la Condition féminine, afin de mettre la table et tracer le chemin pour que tous et toutes adhèrent d'emblée à cette démarche de recueillir les données et les statistiques. Parfois, des données sexuées existent, mais elles ne sont pas analysées. Un accompagnement faciliterait alors leur utilisation. De plus, il n'est pas toujours simple pour une municipalité de recueillir ou d'obtenir des données. La MRC peut être mise à

contribution mais elle ne dispose pas nécessairement, elle non plus, de données sexuées. Le recours à l'ADS devrait être davantage généralisé pour obtenir les données nécessaires et en faire l'analyse.

De plus, la mise en œuvre de l'ADS ou d'une politique en égalité devrait être adaptée aux réalités de chaque municipalité ou MRC. Qu'il s'agisse d'une municipalité ou d'une MRC qui n'a entrepris aucune démarche en égalité ou encore une autre qui a déjà commencé une réflexion, la mise en œuvre devrait s'adapter aussi aux plus petites municipalités car toutes n'ont pas les mêmes ressources qu'une grande ville comme Laval. Un moyen adapté pourrait consister en l'adoption d'une politique pour l'ensemble d'une MRC, par exemple.

Une question a été soulevée : Comment convaincre et intéresser les personnes élues et les fonctionnaires à suivre une formation sur l'ADS? Quelles sont vos stratégies? Par où commencer?

La réponse de Linda Basque : par la technique du maringouin. Toujours revenir à la charge. Et par l'accompagnement aussi. Car il peut y avoir une volonté politique, reste qu'au niveau administratif, il existe souvent des craintes et des résistances. D'où l'importance de l'accompagnement continu et aussi de créer un effet boule de neige avec l'aide de personnes-clé à l'intérieur des municipalités. Cela ne change pas le monde de recueillir les données genrées, de cocher F ou M dans des questionnaires... mais au bout du compte, cela change le monde.

À la base, les personnes élues et les fonctionnaires doivent être intéressés à obtenir des données sexuées, par conséquent à mettre en œuvre l'ADS.

Voici quelques moyens plus concrets de les interpeler :

- En identifiant une personne qui « contaminera » d'autres personnes, ce qui produira un effet d'entraînement.
- En mettant en valeur des exemples qui toucheront les personnes élues et les fonctionnaires. Par la suite, le contenu plus technique pourra être présenté et mis en œuvre.
- Diffuser des capsules d'informations.
- Présenter chacune des étapes de l'ADS, de façon simple et conviviale.
- Offrir des ressources pour accompagner et simplifier la démarche.
- Faire connaître les expériences et les outils existants pour soutenir les municipalités et les MRC.



C'est lors de cette période de questions qu'il est devenu évident du besoin par les municipalités, surtout via les conseillères municipales, d'être accompagnées, formées et outillées à l'ADS pour pouvoir cheminer en ce sens au sein de leurs conseils municipaux respectifs. La réalité démontre que la plupart des conseillères sont encore seules ou minoritaires au sein des conseils municipaux alors elles espèrent que leurs collègues masculins deviennent sensibles à cet enjeu d'égalité pour être en mesure de pouvoir porter ensemble cette réflexion.





Conseillère en recherches sociales, ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports

Madame Catherine Lemieux détient une maîtrise en anthropologie sociale et culturelle de l'Université Concordia à Montréal. Elle travaille depuis 2008 à accompagner, outiller, sensibiliser, former, enseigner et parfaire son expertise en matière d'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

En plus d'être conseillère en recherches sociales, Mme Lemieux est chargée de projet en condition féminine au ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports. Elle coordonne le comité ministériel de la condition féminine ainsi que le réseau des répondantes territoriales en la matière. Avec ces équipes, Mme Lemieux a élaboré un 4e Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période de 2017-2020. Ce plan d'action concerne le personnel du Ministère, mais aussi des partenaires comme les sociétés organisatrices de transports collectifs ainsi que les municipalités.

Parallèlement à son travail au gouvernement, Mme Lemieux est chargée de cours à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval et enseigne un cours en ligne qu'elle a développée sur l'ADS pour la Chaire de leadership en enseignement – femmes et organisations. Ce cours s'intitule « Analyse des enjeux d'égalité entre les sexes dans la gestion des organisations ». Il s'adresse aux étudiantes et aux étudiants du département de management de 1er cycle et de 2e cycle et traite également de l'approche intersectionnelle et du budget sensible au genre.

Mme Lemieux a, au préalable, travaillé pendant trois ans comme consultante et comme conseillère en ADS pour le Secrétariat à la condition féminine. Enfin, elle a débuté sa carrière comme chargée de projet en ADS pour la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine où elle a travaillé avec les organismes et réseaux locaux pendant deux ans.

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS LE DOMAINE DES TRANSPORTS

Le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports s'est doté d'un plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2017 à 2020. Ce qui a été déterminant, c'est la mise sur pied d'un comité ministériel. Son mandat consiste à suivre les orientations données par le Secrétariat de la condition féminine (SCF) et à produire des avis sur la présence des femmes dans le transport. Il repose sur une équipe d'une répondante par région dans les directions territoriales.



Le plan d'action du ministère des Transports découle de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Il est également arrimé à la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020* afin que les diverses actions soient cohérentes. Il contient 23 actions. Certaines actions pertinentes pour les municipalités ont été identifiées :

Action 1.1 : Documenter et analyser dans le temps les « effets du genre » sur la mobilité dans les six aires métropolitaines à partir des *Enquêtes Origine-Destination*, soit de 2003 à 2013 pour Montréal, de 2001 à 2011 pour Québec, de 2000 à 2011 pour Gatineau, de 2003 à 2012 pour Sherbrooke, de 2000 à 2011 pour Trois-Rivières et une première étude pour Saguenay en 2017.

Action 1.2 : Documenter et analyser dans le temps (si possible) les « effets du genre » sur la mobilité à l'extérieur des six aires métropolitaines, à partir des données de l'*Enquête nationale sur les ménages* de Statistique Canada.

Action 1.3 : Faire un bilan de la connaissance sur les enjeux différenciés selon les sexes liés à la mobilité autochtone, et ce, en fonction des caractéristiques géographiques et politiques propres à chacune des 11 Nations.

Action 2.2 : Identifier les problématiques différenciées selon les sexes liées au sentiment de sécurité dans les aires de services qui relèvent du Ministère, et ce, pour faire des recommandations à cet égard.

Action 3.2 : Inclure systématiquement les données différenciées selon les sexes statistiquement significatives aux publications sur les *Enquêtes Origine-Destination* préparées à l'intention des partenaires et du grand public, par exemple pour les sociétés de transport collectif.

Action 3.3 : Inciter les responsables des *Enquêtes Origine-Destination* (responsables autres que le Ministère) à inclure une analyse de données et de constats différenciés selon les sexes dans les documents destinés au grand public, lorsque des différences significatives entre les comportements masculins et féminins sont notées.

Action 3.4 : Lors des consultations publiques sur les différents projets ou politiques du Ministère, s'assurer que des groupes de femmes soient invités à participer.

Action 4.1 : Rédiger un guide d'analyse de genre avec des exemples adaptés au domaine des transports, touchant les sociétés de transport et les municipalités dans le but d'informer et d'outiller celles-ci.

Voici également quelques données et constats différenciés selon les sexes dans le secteur du transport sur deux thèmes :

Accidentologie et sécurité routière au Québec

Constat : Le sexe de la personne qui conduit le véhicule a une incidence sur la probabilité d'être impliqué dans un accident mortel ou avec blessures graves et légères.

- Le fait d'être un homme, par opposition à une femme, augmente les chances d'être impliqué dans un accident mortel de 43 % pour la période comprise entre 1990 et 1992 et de 59,1 % pour 2007 à 2009 (Vandersmissen, 2013 : 122).

Constat : Les taux de victimes sont plus élevés chez les hommes, et plus particulièrement chez les jeunes hommes.

- Les hommes de 16 à 24 ans présentent le plus haut taux de décès, soit 38,6 victimes décédées par 100 000 habitants au début des années 1990 et 39,6 à la fin des années 2000 (Vandersmissen, 2013 : 15).

Constat : Les femmes sont plus enclines que les hommes à porter un casque pour se protéger.

- Peu importe l'activité pratiquée, les hommes sont nettement moins enclins que les femmes à porter le casque. Les résultats de l'Enquête sur la santé, réalisée en 2013 et 2014 montrent une différence de 5 % dans tous les sports sondés (Normandin, 2016 : A6).

Constat : Les jeunes femmes boivent toutefois davantage d'alcool au volant qu'avant et l'écart entre les sexes s'amenuise depuis quelques années.

- Le taux de suspension de permis de conductrices a augmenté de 15 % en 2014 par rapport à la moyenne de 2000 à 2013. Pour les femmes de 20 à 34 ans, la hausse est même de 50 %. Chez l'ensemble des hommes, on observe une baisse de 19 %, surtout marquée chez les moins de 19 ans (Desautels, 2016 : A2).
- Plus d'hommes que de femmes sont pris en flagrant délit, mais le ratio change. En 2005, le permis de six fois plus d'hommes que de femmes a été suspendu, alors qu'en 2014, c'était quatre fois plus – en tenant compte du nombre de titulaires de permis par sexe (Desautels, 2016 : A2).

Pistes d'actions possibles

Prévention en matière de sécurité routière sur les aspects suivants :

- Vitesse et comportements dangereux au volant
- Alcool et drogue au volant
- Port du casque
- Sécurité des voies et des intersections entre conductrices et conducteurs, piétonnes et piétons, cyclistes, etc.
- Sécurité quant à la morphologie des véhicules

Mobilité terrestre des personnes

Constat : Les femmes, les personnes cheffes de famille monoparentale, les personnes seules, les personnes à faibles revenus et les personnes faisant partie des minorités visibles sont davantage susceptibles d'utiliser le transport en commun.

- Parmi la population ayant accès à un réseau de transport en commun à proximité, les femmes sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses à l'utiliser de manière régulière (37 % c. 31 %).
- Aussi, on retrouve une plus forte proportion d'utilisateurs réguliers chez les individus faisant partie d'une famille monoparentale (48 %) ou chez les personnes seules (41 %).
- Les familles monoparentales étant considérées comme l'un des groupes les plus défavorisés de la société, leur déficit de mobilité, caractérisé entre autres, par un accès restreint à un véhicule privé, explique leur utilisation accrue du transport en commun (Lopez-Castro et coll., 2014).
- De plus, la proportion d'utilisateurs réguliers est plus faible parmi les individus ayant trois enfants ou plus âgés de 0 à 14 ans vivant dans leur ménage comparativement à ceux n'ayant aucun enfant (17 % c. 36 %).
- Enfin, les individus faisant partie des minorités visibles sont, en proportion, beaucoup plus nombreux à utiliser le transport en commun que ceux n'en faisant pas partie (64 % c. 31 %) (Gravel, 2014 : 26-27).

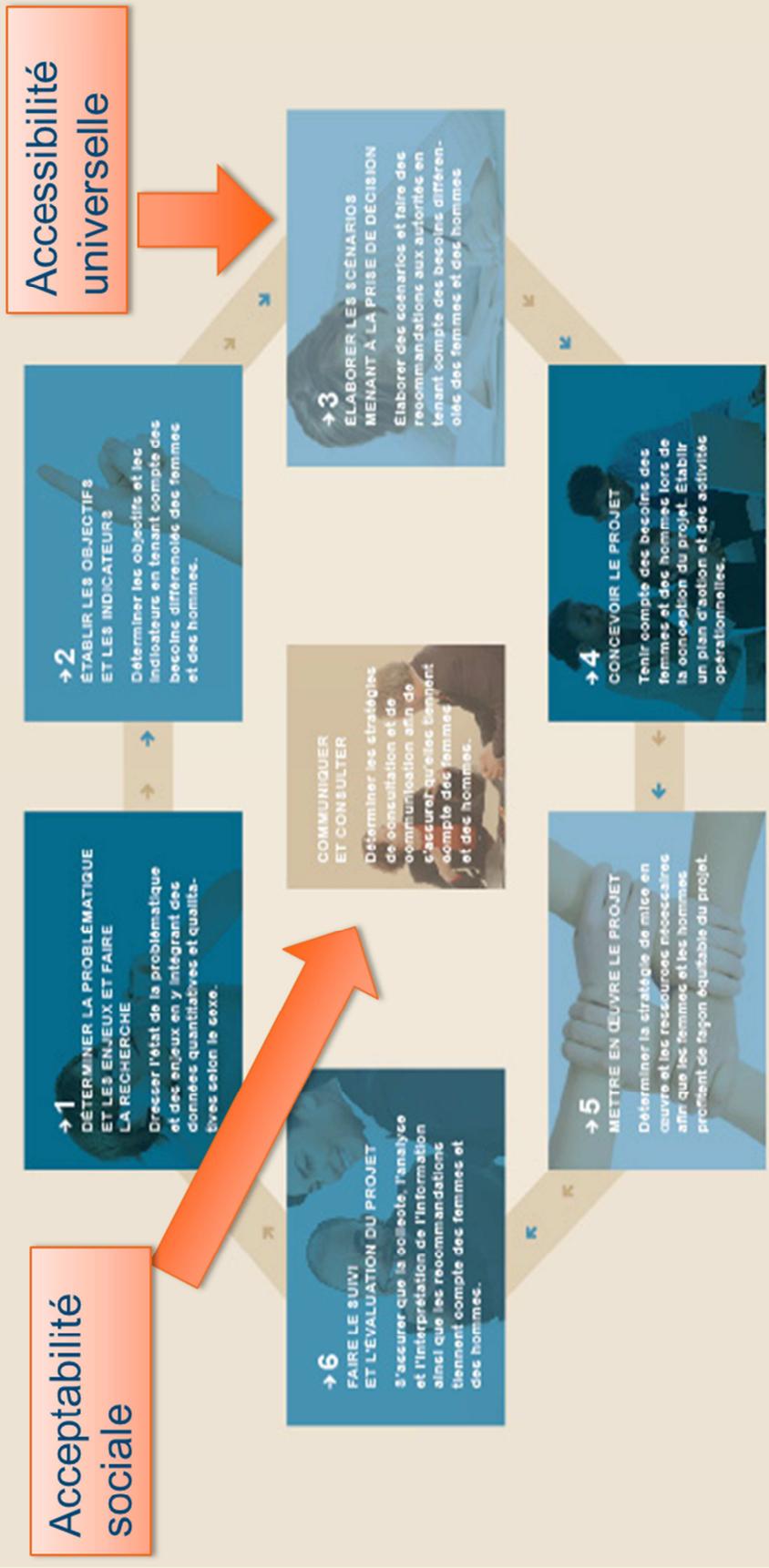
Pistes d'actions possibles :

- Itinéraires de transports multimodaux;
- Identification des zones de pauvreté et analyse des itinéraires de transport disponible;
- Définition des injustices spatiales (lieux où les femmes résident, etc.);
- Démocratisation de l'espace par l'accessibilité et la sécurité – Aménagement du territoire

Autres pistes d'actions possibles pour favoriser l'égalité dans le transport:

- Prévenir les préjugés et les comportements sexistes
- Se doter d'un plan ou d'une politique d'équité en emploi
- Sensibiliser les employés et la haute direction des organisations
- Offrir des conditions de travail favorisant la conciliation travail-famille
- Transports exploratoires
- Campagnes de sensibilisation pour dénoncer
- Moyens de communication efficaces

Exemple fictif d'intégration de l'ADS dans un projet routier



L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

Source du schéma: Secrétariat à la condition féminine

PÉRIODE D'ÉCHANGES

Le transport constitue un dossier très important au niveau municipal. Toutefois, il a été mentionné que certaines municipalités se retrouvent souvent seules à porter leur dossier car le Ministère des Transports du Québec (MTQ) donne les autorisations mais impute toutes les charges aux municipalités pour la suite des opérations. Il y a clairement un besoin de soutien qui serait nécessaire pour appuyer et soutenir les municipalités dans leurs dossiers de transport.

D'autant plus qu'il apparaît clairement que dans le domaine du transport, les besoins des femmes et des hommes diffèrent, ainsi que ceux des personnes plus vulnérables. Le plan d'action du Ministère des Transports qui a été présenté précédemment par madame Lemieux, est interne. Cependant, leurs données statistiques et leurs analyses sont publiques. Minimale, lorsque des municipalités ne disposent pas de données spécifiques, elles sont invitées à se baser sur des données compilées pour des municipalités similaires et à les adapter. Elles peuvent aussi recueillir des informations par d'autres moyens tels que la consultation ou encore l'élaboration de projets comportant des indicateurs. Ces derniers servent à vérifier les impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sont validés tout au long des projets. Le recours à l'approche intersectionnelle permet également d'obtenir une plus grande inclusion parce que la collecte des données porte sur un plus grand nombre de variables.

Somme toute, les exemples apportés par madame Lemieux pour illustrer concrètement l'application de l'ADS dans le domaine du transport, ont constitué un apport éclairant à la formation. Elle a présenté beaucoup d'histoires de cas, pour le plus grand plaisir des participantEs.



Exemple de la conception d'un nouveau centre aquatique

Plus près de nous, un autre exemple a été partagé. En effet, l'ADS a été utilisée dans le processus de conception du nouveau centre aquatique de Beloeil. Au moment de la mise en œuvre, la municipalité a entamé une réflexion sur le sentiment de sécurité des femmes et des enfants dans les vestiaires dits traditionnels et s'est penchée sur les moyens de l'augmenter. La ville de Beloeil a donc décidé de proposer une aire de transit plutôt que des vestiaires traditionnels où l'on retrouve habituellement un vestiaire Hommes, un vestiaire Femmes et un vestiaire Familles. On retrouve plutôt dans cette nouvelle aire de transit des cabines individuelles à haute intimité, des casiers ainsi que des toilettes et des douches individuelles permettant ainsi aux femmes, hommes et enfants de circuler librement. Cette disposition a aussi résolu les obstacles à l'accessibilité universelle permettant aux personnes ayant une limitation fonctionnelle d'être accompagnées. De plus, ce qui n'est pas à négliger, les coûts et la superficie du bâtiment ont pu être réduits grâce à cette nouvelle conception. L'ADS a ainsi permis de mieux gérer les fonds publics en plus de répondre plus adéquatement aux besoins de la population. Plus-value certaine, cette démarche de prise en compte de l'ADS a été appréciée au moment de la présentation du projet à la population.



Exemple d'un choix budgétaire genré

Autre exemple d'application concrète de l'ADS, Charlotte Thibault a abordé le sujet du budget genré qui vise à attribuer dans les choix budgétaires, les mêmes sommes qui bénéficieront aux femmes et aux hommes. Elle a cité l'exemple relié au coût du temps de glace à Ottawa. Historiquement, les équipes masculines de hockey utilisaient davantage les arénas publics alors que les équipes féminines se retrouvaient dans les arénas privés. Au final, il en coûtait 50 000 \$ de plus par année aux équipes féminines.



Le fait que la ville d'Ottawa ait pris en compte des données obtenues à partir de l'ADS a permis de sensibiliser les décideurs aux coûts supplémentaires défrayés par les équipes féminines et de corriger la situation.

En conclusion, autant l'ADS, la parité que le budget genré sont des outils précieux permettant de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

ENGAGEMENTS

Après les présentations des panélistes et le diner offert sur place, les participantEs du colloque ont été conviéEs à demeurer à leur table respective pour la tenue d'ateliers de discussion sur les thèmes abordés en matinée. Se sont alors jointes à chacune des tables, une personne chargée de l'animation et une autre de la prise de notes afin de garder des traces des échanges. Au total, sept groupes de discussion ont été formés. La consigne? À la lumière du contenu présenté par les panélistes, prendre des engagements pour favoriser l'ADS et l'égalité dans leurs milieux respectifs.



Étant donné que les participantEs du colloque provenaient de divers milieux (municipalités, MRC, CISSS, centres de femmes et autres organismes), et que certainEs étaient des personnes élues et d'autres à l'emploi de ces organisations, nous étions conscientes que, la réalité municipale étant ce qu'elle est, les propositions d'engagement des employéEs des municipalités pouvaient difficilement se situer au-delà de la transmission d'informations à cette première étape de la démarche. Hormis les mairesses et maires présentEs sur place, les employéEs ne pouvaient prendre d'engagements officiels au nom de leur municipalité, mais verraient certainement à contaminer leurs éluEs pour intégrer des notions d'ADS. Plusieurs engagements individuels et d'organisations sont dignes d'intérêt. Il faudra en assurer le suivi auprès des dépositaires d'engagement. Les actions concrètes viendraient possiblement après une sensibilisation à l'ADS.

Pour cette raison, il n'est pas possible de nommer précisément les municipalités et les autres organisations ayant pris des engagements puisque ceux-ci devront être entérinés, dans la plupart des cas. Dans quelques situations, par contre, les engagements font suite à des décisions visant déjà à intégrer l'ADS dans les politiques, programmes et projets. Les types d'engagements sont présentés ici par grand secteur.

Municipalités :

- Présenter l'ADS aux conseils municipaux.
- Offrir une formation aux personnes élues.
- Se documenter et se former davantage sur l'ADS.
- Vulgariser les informations sur l'ADS.
- Démontrer que l'ADS permet de faire plus avec le même budget et même d'économiser les fonds publics.
- Partager les informations avec les citoyennes et citoyens en transmettant la documentation par différents moyens (site Internet, dépôt des documents à la bibliothèque municipale, diffusion de capsules d'informations, activité de sensibilisation, etc.).
- Tenir compte des résultats de marches exploratoires et de l'ADS dans la rédaction de plans d'action, de politiques, de plans directeurs, etc.
- Appliquer l'ADS dans un secteur en particulier ou dans de futurs projets de construction, par exemple une bibliothèque.
- Revoir des politiques municipales en tenant compte de l'ADS.
- Recourir aux services du projet DÉFI-PARITÉ pour élaborer une politique d'égalité.
- Sensibiliser les cadres municipaux et les différents services à l'ADS.
- Appliquer l'ADS à l'aménagement du territoire et sensibiliser les promoteurs aux avantages de l'ADS qui amène une plus-value et non des obligations supplémentaires.
- Attirer l'attention de la MRC sur l'importance d'inclure l'ADS dans ses appels d'offres pour ensuite influencer les municipalités de cette MRC.
- Intégrer l'ADS dans les prochaines ententes sectorielles avec différents ministères.
- Intégrer l'ADS dans les travaux d'une démarche en développement des collectivités.



MRC :

- Appliquer l'ADS lors de la cueillette de données du comité de développement culturel.
- Rendre compte des discussions du colloque au comité de développement culturel.
- Appuyer la MRC lors des appels de projets et prévoir des données générées dans les formulaires.
- Proposer que l'ADS soit intégrée dans le travail de la personne conseillère sur le développement agricole auprès des agricultrices et agriculteurs sur les besoins des femmes.
- Appliquer l'ADS lors de l'attribution par le Fonds de développement de la Vallée-du-Richelieu (FDVR).

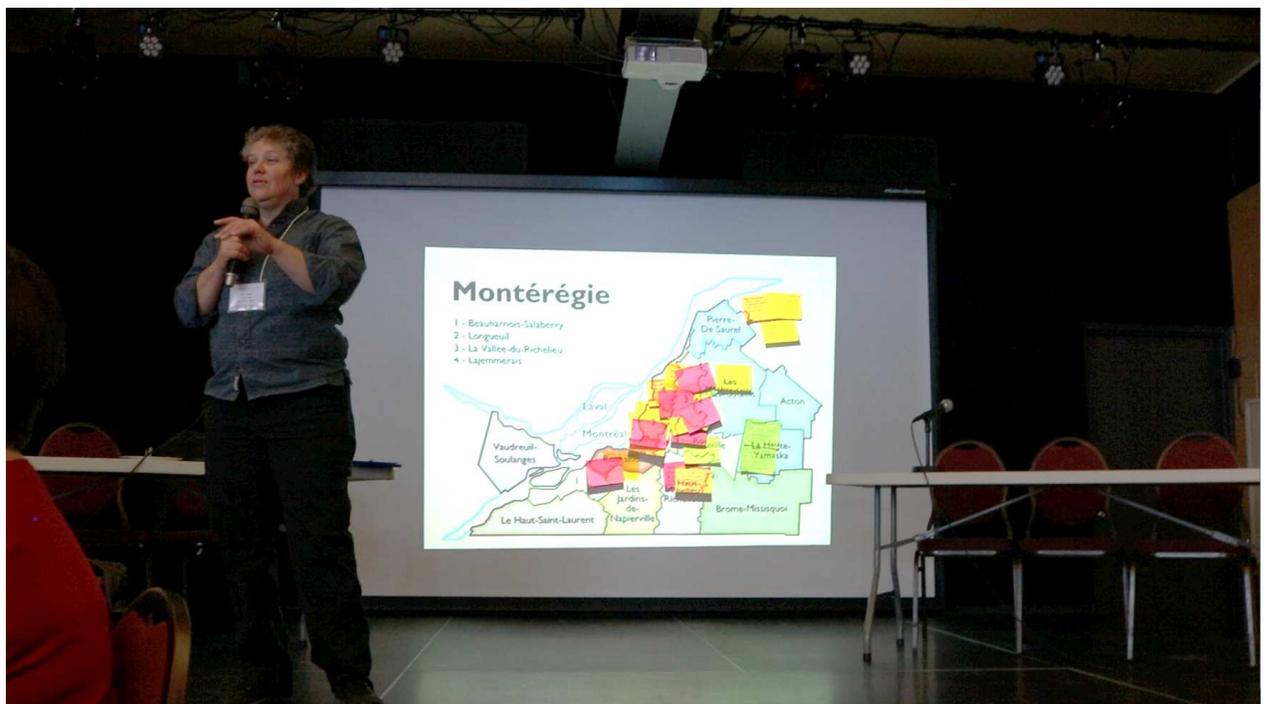
Centres de femmes :

- Présenter l'ADS à des conseils municipaux.
- Organiser des marches exploratoires.
- Présenter l'ADS aux membres et aux conseils d'administration des centres.
- Mobiliser les femmes participantes dans les centres sur l'ADS.
- Diffuser la documentation au moyen de sites Internet.
- Poursuivre l'accompagnement sur l'ADS.

- Construire un argumentaire sur la pertinence du recours à l'ADS dans les projets et les travaux de municipalités et en faire la présentation.
- Appliquer l'ADS à des projets initiés par des centres de femmes.
- Intégrer les activités sur l'ADS dans les plans d'action des centres.

Autres organisations :

- Proposer d'inclure l'ADS lors de présentations et de formations auprès des élu·es municipaux.
- Diffuser les informations au moyen de Facebook.
- Informer les équipes de travail sur l'ADS et vérifier l'intérêt de recourir à celle-ci.
- Créer un comité égalité régional.
- Réaliser des démarches auprès de cadres pour faire progresser l'ADS dans les politiques, programmes et projets.
- Poursuivre la sensibilisation sur l'ADS auprès des municipalités.
- Offrir une formation aux organismes pour une « relecture ADS » de leurs projets.



ET APRÈS?

La tenue d'un tel colloque a permis de démontrer l'adhésion des municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu à l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes, une mise en commun des pratiques d'égalité entre divers acteurs du développement municipal et surtout, une réflexion sur les possibilités de dépasser les obstacles qui entravent l'avancement des conditions de vie des femmes.

À l'issue de cette journée, l'application de l'ADS dans la gestion du développement municipal a été démystifiée, a permis d'ouvrir des perspectives nouvelles pour les municipalités et MRC appelées à faire atterrir des choix politiques, administratifs et financiers porteurs d'égalité, et les participantEs ont eu en main du matériel leur permettant de mobiliser leurs milieux.

Les actes du colloque porteront les traces des opportunités et enjeux inhérents à un développement municipal soucieux d'égalité. Et bien que le projet se termine dans sa forme actuelle, le Comité action et l'équipe de travail de l'Essentielle, en collaboration avec le Comité des Partenaires ADS-Parité (CPAP), s'assureront de maintenir un accompagnement auprès des municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu et de la Montérégie.

Les membres du CPAP sont :

- Centre de femmes l'Essentielle
- Projet Défi-Parité
- Centre de femmes du Haut-Richelieu
- Centre de femmes L'Éclaircie
- Centre des femmes de Longueuil
- Centre D'Main de femmes
- Centre des femmes La Moisson
- Avante Women's Centre
- Collectif par et pour elles
- Entr'elles
- Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM)

Maintenant que le bien-fondé et les avantages de prendre en compte la question de l'égalité ont été mis en évidence, reste à trouver les moyens concrets d'implanter le dossier égalité dans les pratiques de gouvernance des municipalités et MRC, au niveau de leurs choix politiques et du développement économique et social. Un suivi devra être effectué pour voir à ce que les engagements pris puissent être mis en œuvre. Fait encourageant, à l'issue du colloque, nous avons pu constater l'ampleur de la contamination positive et mobilisatrice chez les participantEs qui ont exprimé vouloir partager leurs nouvelles connaissances d'ADS dans leur milieu respectif, auprès de leurs collègues, du conseil municipal et même auprès des citoyenNEs de leur municipalité. Ne reste plus qu'à surfer sur cet enthousiasme porteur.

De plus, les capsules vidéo produites à partir de la *Formation ADS : des exemples concrets* offerte à Beloeil en avril 2017 et disponibles sur le site Internet de l'Essentielle, pourront être utilisées à la suite du projet, en tant qu'outil de sensibilisation pour les municipalités qui n'ont pas pu participer à la formation ni au colloque.



Finalement, suite à la ténacité de la chargée de projet et des membres du Comité action, de l'équipe de travail de l'Essentielle, ainsi qu'avec le soutien des éluEs engagéEs dans notre projet, les municipalités partenaires de la MRC de la Vallée-du-Richelieu commencent enfin à développer le réflexe de l'ADS comme l'outil permettant que les besoins, préoccupations et réalités spécifiques des femmes soient pris en compte dans les services et activités offerts à la population et dans la mise en place de politiques et de projets. Il y a encore du travail à faire, mais le Centre de femmes l'Essentielle assurera un suivi et un accompagnement bien au-delà de la fin du projet.

Unissons nos forces!



ÉVALUATION DU COLLOQUE

Ce sont plus de 520 invitations qui ont été envoyées au total, non seulement aux municipalités partenaires et autres de la Vallée-du-Richelieu, mais aussi aux personnes élues et administratives des municipalités et MRC de toute la Montérégie. De plus, les centres de femmes de la région, les partenaires des CISSS, le bureau des députés provinciaux et fédéraux, ainsi que les CDC de la Montérégie et autres alliés (TCGFM, Conseil des Montréalaises, Réseau des femmes en environnement, UMQ, CLDVR) ont été conviés à la journée du colloque. Chaque participant·e était identifié·e par une cocarde, de même que les bénévoles. Finalement, facteur aidant s'il en est un au mois de janvier, nous avons bénéficié d'une température clémente et de conditions idéales, facilitant ainsi les déplacements sur le territoire de la Montérégie.

Nous avions l'objectif d'une cinquantaine d'inscriptions. Au bout du compte, nous avons dépassé notre objectif avec plus de 80 inscriptions et plus d'une vingtaine de municipalités inscrites. Nous pouvons affirmer sans l'ombre d'un doute que cette journée de colloque fut un succès quantitatif. Seul bémol, quelques personnes des municipalités et MRC devaient être présentes mais ne se sont pas présentées.

Au niveau qualitatif, les commentaires recueillis au terme du colloque indiquent un haut taux de satisfaction autant dans l'organisation de la journée, le déroulement, la qualité des panélistes et leurs présentations, qu'à la pertinence des ateliers et engagements concrets en conclusion du colloque.

En résumé, nos objectifs de départ ont été atteints, et même dépassés. Une évaluation a été effectuée après-coup par un envoi courriel à toutes les personnes ayant participé à la journée du colloque. Quelques questions ciblées ont fait office d'évaluation.

FICHE D'ÉVALUATION

Colloque Genre et territoire: gouvernance de proximité et développement régional

Nom de la personne: _____

- 1) Organisation générale:
- 2) Panélistes:
- 3) Ateliers:
- 4) Plénière & engagements:
- 5) Commentaires généraux:

Question: Quelles sont vos attentes pour la suite des choses?

Résumé des commentaires d'évaluation :

1) Organisation générale:

- Très bien. J'ai trouvé les consignes claires pour l'organisation et bravo à la gardienne du temps. Les collations et le buffet étaient vraiment bien. J'ai aimé l'animation dynamique, percutante, les bonnes synthèses, etc.
- L'organisation était parfaite! Nous avons grandement apprécié la localisation et l'éclairage qu'offrait la salle. De plus, cela permettait d'avoir des échanges et discussions sans se sentir coincés! Belle organisation logistique (présence, ordre du jour, remise de documents, etc.)
- J'ai beaucoup apprécié votre accueil, et de mettre des couleurs sur les tables, au lieu que nous soyons avec nos contacts ou collègues, ouvre des portes vers les autres. Je tiens à remercier les bénévoles qui ont donné un service hors pair.

2) Panélistes:

- Excellent choix de panélistes. Bonne crédibilité.
- Présentations très pertinentes au sujet. Théorie et pratique bien dosées.
- Très bien! Interventions bien complémentaires, bravo!
- Vraiment bien choisies. Elles connaissaient bien leur sujet.
- Bon choix permettant de mieux connaître l'ADS, son historique, des applications pratiques (Laval) et au niveau plus large soit le Ministère des transports.
- Nous avons beaucoup aimé les panélistes. Cela nous a permis de voir concrètement dans les municipalités qui ont déjà mis en place l'ADS les démarches, les embûches et les retombées! Nous avons trouvé très riches ces présentations. Seul bémol, le temps semblait contraindre certaines panélistes... peut-être permettre un peu plus de temps la prochaine fois?
- J'aurai aimé que nous ayons plus d'exemples concrets d'utilisation de l'ADS dans les municipalités. La présentation de Laval était intéressante mais loin de la réalité des municipalités centres et celles rurales. Il aurait été intéressant d'avoir une présentation du Secrétariat à la condition féminine sur la nouvelle stratégie gouvernementale et comment les municipalités peuvent en prendre part. La présentation du Ministère du Transport était intéressante mais aurait pu être moins longue pour avoir plus de temps sur l'ADS et la rédaction épique.
- De façon générale, leurs propos étaient intéressants, mais nous avons particulièrement apprécié le travail et la présentation du projet de Laval.
- Bien mais il manquait une mise en contexte générale, je crois, de pourquoi l'ADS?

3) Ateliers:

- Bonne idée de faire des activités afin de bien assimiler l'avant-midi, de créer des liens ainsi que d'échanger des propos.
- Nous avons adoré! Échanges, discussions, trucs, astuces et réflexions ont été exploités! L'idée de faire cette activité en groupe était très enrichissante.
- Bien dirigés, animation adéquate, bonne participation des membres du groupe, bonne taille des groupes.
- Je trouve votre formule super, le mélange d'organismes à une même table était enrichissant. Cependant ça soulève la disparité de moyens, donc de pouvoir (en tous cas

immédiat) ou d'impact (idem) entre, par exemple, une municipalité et un centre de femmes. Je ne sais pas si c'est positif ou négatif pour les participantes. Cela m'a juste frappée.

- Formule intéressante. Nous aurions pu avoir un atelier suite à une présentation de l'ADS afin que les participantes et participants puissent échanger sur des actions concrètes qui pourraient être appliquées dans leur municipalité.
- Très apprécié. Les participantes venaient de tous horizons, ce qui a élevé le débat.
- Le déroulement et le temps alloué ont permis d'apporter nos idées et de formuler des engagements. La mixité des milieux et la provenance des participants à notre table ont été enrichissantes.



4) Plénière & engagements:

- Intéressants et stimulants.
- Quelle belle idée d'opter pour une forme d'engagement! Nous avons trouvé très astucieux de mettre des actions de l'avant et de les mettre, disons, plus concrètement. Comme nous avons plusieurs municipalités... c'était très judicieux et brillant de votre part!
- C'est une bonne idée d'inviter les participantes et participants à prendre un engagement afin qu'il y ait une action après la journée de réflexion.
- Impressionnant de voir tout ce qui est sorti suite aux ateliers. Une façon originale d'animer cette plénière, et bonne idée de mettre ça sur une carte.
- Quant aux engagements, la réalité municipale étant ce qu'elle est, les propositions d'engagement peuvent difficilement se situer au-delà de la transmission d'informations, à cette étape de la démarche. Les actions concrètes viendront après la sensibilisation.
- Plusieurs engagements personnels et d'organisations sont dignes d'intérêt. Il faudra en assurer le suivi auprès des dépositaires d'engagement.
- Bon survol inspirant d'actions à venir sur presque toute la Montérégie!



5) Commentaires généraux:

- J'ai trouvé cette journée super : panélistes très bien préparées, exemples concrets très pertinents et utiles à ma compréhension du sujet, animation très bien menée, ateliers constructifs en pm, logistique super, enfin bref : BRAVO mesdames !
- Au départ, en tant qu'agentes culturelles, nous nous sommes questionnées sur la pertinence de notre participation à cette journée, mais nous réalisons finalement que ça suscite davantage notre réflexion sur le sujet.
- Depuis le colloque, je réfléchis davantage durant mes rédactions pour avoir une rédaction épiciène. J'ai vraiment apprécié votre colloque ! Je tenais à remercier personnellement toute votre équipe pour la journée du 16 janvier dernier. J'en tire des belles leçons et je verrai comment stratégiquement parlant, inclure l'ADS dans son ensemble dans ma vie de tous les jours.
- On sort toujours boostée de ce genre de colloque... il faut que ça dure. De là, l'importance de faire des relances auprès des participantes.
- Merci pour tout le travail d'organisation et pour la recherche de contenu. Je suis intéressée à rester en contact et de continuer à participer. C'est très important de persévérer dans ces réflexions et dans la mobilisation si on veut voir un changement concret.
- Je dois soulever le bémol des conférences de jour pour le monde politique municipal. Dans la région, la majorité des membres des Conseils municipaux sont dans ces fonctions à temps partiel. Ils et elles travaillent dans d'autres mondes de jour la semaine. Nous étions trop peu pour faire évoluer rapidement nos organisations. Il faut prêcher autrement qu'aux converti(e)s.
- C'était un bel évènement et j'ai beaucoup appris sur l'ADS et ça m'a donné le goût d'en savoir davantage sur le sujet.

Question: Quelles sont vos attentes pour la suite des choses?

- Soutien pour une formation/information de 45 minutes sur l'ADS à nos employés cadre le 27 mars en après-midi. Merci pour cette belle journée.
- Je voudrais ajouter que, à la table d'atelier où j'étais, il y avait la mairesse de Beloeil et sa partenaire des loisirs. Elles ont fait une remarque/suggestion intéressante: elles trouvent que ce serait pratique d'avoir en main une sorte de "mode d'emploi" pour l'application de l'ADS. Les documents qui sont actuellement distribués sont dits intéressants, mais un peu flous quand on veut passer à l'action. C'est pourquoi une sorte de "guide d'implantation" plus détaillé, avec étapes décrites aurait été un outil pratique. Un peu l'impression que chaque organisation doit réinventer le processus. De mémoire, cette idée est un peu sortie lors du retour par table, mais je ne l'ai pas entendue aussi clairement énoncée.
- Avoir un suivi des engagements. Il serait intéressant de voir chacunE dans nos milieux si des démarches, ententes ou autres ont pu se forger pour ensuite s'en inspirer pour d'autres municipalités ou organisations.
- Il serait intéressant d'avoir des informations sur la réalisation des engagements par le biais d'une infolettre ou une plate-forme d'échange (groupe Facebook par exemple).
- Difficile à dire mais il y a du travail à faire auprès des collègues et élus et nous croyons qu'il est pertinent que le Centre des femmes l'Essentielle poursuive son travail. Merci à vous et bonne continuation!

- Je crois que la graine a été semée et cela va faire son chemin. De plus, se revoir à l'occasion va nous garder dans l'action. Ainsi que de se garder au courant des engagements réalisés via courriel et/ou réseaux sociaux.
- Relancez-nous!
- Recevoir des rappels pour ne pas oublier :) Être tenue informée des projets en lien avec l'ADS sur le territoire.
- De continuer à sensibiliser et éduquer le municipal aux avantages de la prise en compte du genre.
- Recevoir les actes du colloque pour m'en servir pour une présentation à mes collègues OC.



REMERCIEMENTS

Pour leur contribution financière

Secrétariat à la condition féminine, Fondation Solstice, Centre de femmes du Haut-Richelieu, MRC de la Vallée-du-Richelieu, Député provincial de Borduas, M. Simon Jolin-Barrette

Pour la gracieuseté du Centre culturel et communautaire de la Pointe-Valaine

Ville d'Otterburn Park

Pour la captation vidéo de la journée

Rosalie Bordeleau

Pour leur engagement professionnel au secrétariat et à l'animation

Éliane Brockelmaier, Nathalie Chagnon, Noémie Dubuc, Winnie Frohn, Mélodie Georget, Claudine Lafond (Comité action), Geneviève Marchand (Comité action), Sylvain Morin, Carole Parent (Comité action), Mary Pennefather (Comité action), Andrée Savard

Pour leur soutien militant au Comité action du Centre de femmes l'Essentielle

Denyse Fréchette, Lise Gagnon, Julia Jauregui, Winnie McCardle, Denise Morin, Marie-Josée Tétreault

Organisatrice du colloque

Julie Desroches

Chargée de projet *Genre et territoire*

Linda Basque

Équipe de travail du Centre de femmes l'Essentielle

JC Chayer, Marie-France Lamarche, Catherine Véronneau

Notre traiteur

Paskoya

Publicité payée par le député fédéral Matthew Dubé



ANNEXE 1 - Petit lexique pour mieux s’y retrouver

Égalité : L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel, et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats.

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.

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 pour 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 : C'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, qui favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

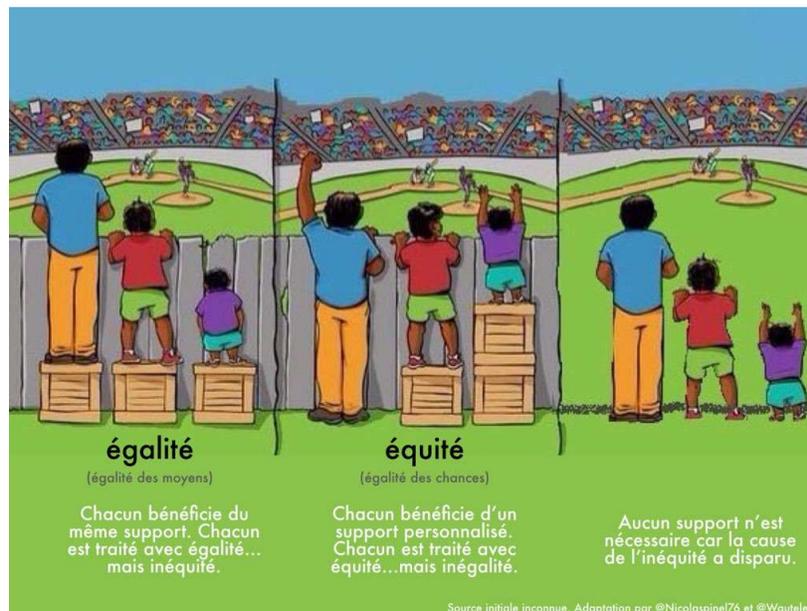
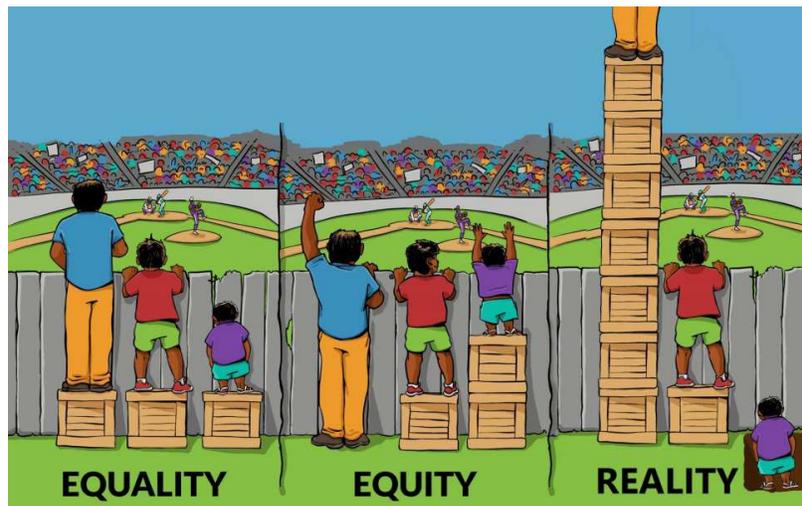
Zone paritaire : Le nombre de candidates et de candidats ne descend jamais sous le taux de 40% et ne dépasse jamais 60% en matière de représentation.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS) : L'ADS a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyenNEs, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en oeuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) : L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) fait ressortir les recoupements entre facteurs identitaires et leurs répercussions sur l'efficacité des initiatives gouvernementales fédérales. La démarche nécessite un examen du contexte socioéconomique, de données ventilées, de recherches, ainsi que des normes culturelles. En bref, utiliser l'ACS+ signifie tenir compte du genre et de la diversité dans votre travail. Le gouvernement du Canada s'est engagé à ce que la démarche ne soit pas limitée au sexe et au genre, mais inclut les facteurs croisés.

Politique en égalité : C'est un outil qui permet aux éluEs de mieux comprendre les enjeux qui touchent les citoyenNEs en y intégrant une meilleure compréhension des rôles sociaux de genre et ainsi permettre la mise en place de moyens visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Budget genré : La budgétisation sensible au genre est un processus qui s'inscrit dans une logique de démocratie, de bonne gouvernance et d'amélioration continue. Elle s'inscrit plus globalement dans une analyse des objectifs et impacts des politiques macros économiques. Elle doit s'articuler avec une analyse sensible à d'autres catégories sociales (âges, origines culturelles, situation de handicap...) et donne des outils techniques pour transposer et approfondir ces articulations.



ANNEXE 2 - Analyse différenciée selon les sexes - ADS 101

Origine de l'analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été adoptée en 1995 dans le Programme d'action de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing par plus de 180 états et gouvernements, dont le Canada et le Québec.

Qu'est-ce que l'analyse différenciée selon les sexes?

L'analyse différenciée selon les sexes est l'un des instruments de la gouvernance qui a été retenu dans la politique gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Selon le document gouvernemental, elle se définit ainsi :

« L'analyse différenciée selon les sexes est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et sur les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens. Elle peut mener à une offre de mesures différentes faites aux femmes et aux hommes. »

Expérimentation

De 1997 à 2004, à la suite d'une décision du Conseil des ministres, le gouvernement du Québec a fait l'expérience de l'analyse différenciée selon les sexes. Deux projets ont été menés par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Le premier consistait à prendre en considération l'analyse différenciée selon les sexes dans une éventuelle politique de l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) à l'éducation primaire et secondaire. Le deuxième portait sur l'évaluation de deux campagnes de promotion de la formation professionnelle et technique. Pour voir les résultats de ces deux projets, consulter le document *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec 1997-2004*.

Données selon le sexe en éducation

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport produit et diffuse des [statistiques et des indicateurs](#) selon le sexe de façon systématique, lorsque c'est applicable.

L'analyse différenciée selon les sexes fait partie intégrante des conditions imposées aux chercheuses et chercheurs dans le cadre du [Programme de recherche sur la persévérance et la réussite scolaires](#) (PRPRS).

Comment intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans un projet?

Le processus d'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes comprend plusieurs étapes que répertorie et explique le document *L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales - Un atout dans la prise de décision*.

Quand faire une ADS? Lorsque des femmes et des hommes sont concernés par le projet, directement ou indirectement; lorsque des enjeux d'égalité entre les sexes se posent.

L'ADS peut s'appliquer dans de nombreux domaines, notamment:

- l'éducation;
- la santé;
- le développement régional;
- le transport collectif;
- la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale;
- l'accès et le maintien en emploi;
- la santé et la sécurité au travail;
- les finances;
- le développement durable;
- le développement économique;
- la gestion des ressources humaines.

En résumé :

L'ADS est un **processus d'analyse**.

Elle est basée sur **les réalités et les besoins différenciés** des femmes et des hommes.

Elle permet de **prévoir** les **effets distincts** sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet (loi, politique ou autre décision).

Elle peut mener à une offre de **mesures différentes** aux femmes et aux hommes.

Sa finalité est d'atteindre une **égalité de fait**.

ANNEXE 3 - L'ADS – Liens pour en savoir plus!

- L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales.
http://scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/ADS/ADS_Guide-2007.pdf
- Séminaires sur le budget et l'analyse inclusive selon le genre
http://www.relais-femmes.qc.ca/files/Compte-rendu_Seminaires-budget-analyse-inclusive-genre.pdf
- L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités :
http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-f-web_0.pdf
- Ajustez votre focus. Analyse différenciée selon les sexes. Démystification et accompagnement :
<http://www.dmaindefemmes.org/ads.html>
- Perspective d'égalité entre les femmes et les hommes. Guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des Îles de la Madeleine :
<http://www.femmesjim.qc.ca/documentation.html>
- Boîte à outils sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes :
<http://www.oregand.ca/veille/outils.html>
- Analyse différenciée selon les sexes et champs d'intervention locaux et régionaux :
http://monteregiennesdinfluence.com/wp-content/uploads/2016/05/Rapport-final-ADS_format-web-le%CC%81ger-25mai.pdf
- Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes :
https://www.fcm.ca/Documents/reports/Women/A_City_Tailored_to_Women_The_Role_of_Municipal_Governments_in_Achieving_Gender_Equality_FR.pdf
- Outils de sensibilisation et d'éducation :
<http://lejalon.ca/outils-de-sensibilisation-et-deduction>
- Guide d'observation des parcs selon l'analyse différenciée selon les sexes, ville de St-Félicien :
<http://www.recif02.com/contenu/outils/151-observation-ads-des-parcs-.php>
- Budgétisation sensible au genre :
http://www.mondefemmes.be/genre-developpement-outils_multimedia_video-palabras_la-budg-tisation-sensible-au-genre-bgs.htm
- Secrétariat à la condition féminine ADS :
<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=29#>

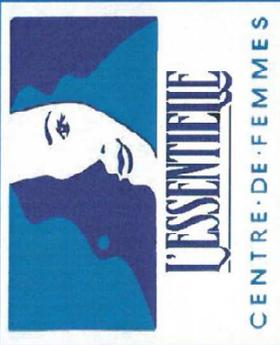


GENRE ET TERRITOIRE III

INNOVATION ET TRANSFORMATION



Un projet du Centre de femmes l'Essentielle
et de son Comité action
« Habiter son territoire en harmonie »



231 rue Brillion
Beloeil, QC
J3G 2T5

Téléphone: 450-467-3418
Télécopieur: 450-467-1749
Courriel: essentielle@videotron.ca
Site Web: www.cfessentielle.org



Chargée de projet: Linda Basque

Avec la participation de:



Québec



Depuis mars 2015, le Centre de femmes l'Essentielle travaille en partenariat avec des municipalités de la MRC de la Vallée-du-Richelieu sur le projet de Genre et territoire. Notre but est que l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée aux initiatives mises en place par les municipalités. À ce jour, les municipalités de Beoel, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Mont-Saint-Hilaire, Saint-Basile-le-Grand et Otterburn Park sont impliquées de diverses façons, soit par l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) ou l'organisation de marches exploratoires.

Dans le but de donner des pistes concrètes d'application de l'ADS aux municipalités de la région, nous avons organisé une demi-journée de formation le 24 avril 2017 avec des panélistes expérimentées sur le sujet. Notre objectif ? Amener les instances politiques et administratives municipales à prendre en compte les conditions gagnantes et les défis d'une telle démarche en égalité. Afin de permettre à un plus grand nombre de les visionner, des capsules vidéo de cette formation, divisées sous différents angles, sont disponibles par le biais de notre site web: www.cfessentielle.org.

Dans le cadre de la troisième phase du projet, le Centre de femmes l'Essentielle organise un **colloque régional le 16 janvier 2018** au Centre culturel et communautaire de la Pointe-Valaine à Otterburn Park, avec l'objectif de remettre à l'agenda le dossier égalité au sein des instances de développement social et économique que sont les municipalités et les MRC de la région de la Montérégie.



Quelques notions :

Égalité : L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel, et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats.

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.

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.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS) : L'ADS a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyenNEs, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait.

Parité : C'est l'égalité numérique dans la représentation au sein des institutions politiques et des instances décisionnelles, qui favorise un égal partage de la prise de décision et des responsabilités par les femmes et les hommes.

Politique en égalité : C'est un outil qui permet aux éluEs de mieux comprendre les enjeux qui touchent les citoyenNEs en y intégrant une meilleure compréhension des rôles sociaux de genre et ainsi permettre la mise en place de moyens visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Budget genré : La budgétisation sensible au genre est un processus qui s'inscrit dans une logique de démocratie, de bonne gouvernance et d'amélioration continue. Elle s'inscrit plus globalement dans une analyse des objectifs et impacts des politiques macros économiques. Elle doit s'articuler également avec une analyse sensible à d'autres catégories sociales (âges, origines culturelles, situation de handicap...) et donne des outils techniques pour transposer et approfondir ces articulations.

L'ÉGALITÉ au cœur des MUNICIPALITÉS :

POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Malgré tous les acquis des dernières décennies, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique. Voici des enjeux qui concernent les municipalités :

- nombre de femmes dans les postes électifs et décisionnels
- conciliation travail-famille
- sécurité des lieux publics
- adaptation des services et des transports en commun
- rôle décisionnel et besoins des femmes dans l'aménagement du territoire
- intégration et maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins de la municipalité

POURQUOI une politique d'égalité ?

POURQUOI les municipalités ?

Les municipalités sont les lieux décisionnels les plus proches de la population, et leurs initiatives méritent d'être encouragées afin de rendre les milieux de vie mieux adaptés aux besoins spécifiques des femmes et de favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes au développement de leur communauté.

Québec

POLITIQUE D'ÉGALITÉ

Qu'est-ce qu'une politique d'égalité municipale ?

L'adoption d'une politique d'égalité dans une municipalité vise à établir les balises qui permettront de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle vient reconnaître officiellement la préoccupation qu'accorde une municipalité à l'égalité dans sa gouvernance et ses services.

Quel est son contenu ?

- Une déclaration de principe ou d'intention
- Un état de situation
- Des objectifs
- Des axes d'intervention
- Des éléments de mise en œuvre

Comment assurer sa pérennité ?

- Un plan d'action
- La transversalité (ADS*)
- La mise en place d'une instance de veille (ex.: comité Femmes et villes)
- Des indicateurs de suivi et de résultats
- Une personne responsable du dossier

* L'analyse différenciée selon les sexes est un outil d'aide à la décision qui permet de discerner, de façon préventive, les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet ou d'un service municipal destiné à la population. Son objectif est d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

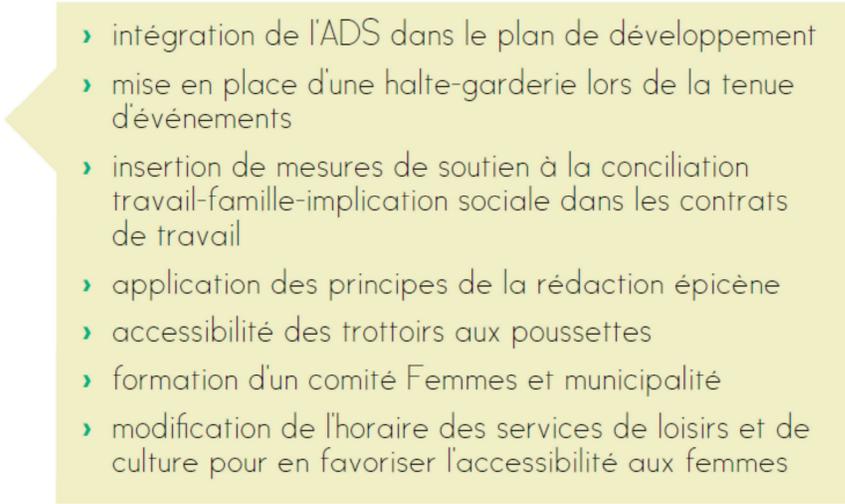


Axes d'intervention possibles

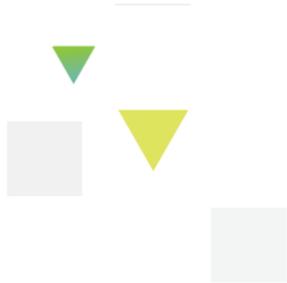
- Gouvernance et parité
- Sécurité et aménagement urbain
- Conciliation travail-famille
- Services à la population
- Transport et mobilité
- Gestion interne et ressources humaines

Politiques d'égalité au Québec

- Douze politiques d'égalité municipales en vigueur (une à Montréal et onze dans la région du Bas-Saint-Laurent, dont une dans une MRC)
- Exemples d'actions :

- 
- › intégration de l'ADS dans le plan de développement
 - › mise en place d'une halte-garderie lors de la tenue d'événements
 - › insertion de mesures de soutien à la conciliation travail-famille-implication sociale dans les contrats de travail
 - › application des principes de la rédaction épiciène
 - › accessibilité des trottoirs aux poussettes
 - › formation d'un comité Femmes et municipalité
 - › modification de l'horaire des services de loisirs et de culture pour en favoriser l'accessibilité aux femmes





Outils disponibles

- Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation - Pour une gouvernance équitable (Récif 02) (www.recif02.com)
- Politique d'égalité entre les femmes et les hommes - Guide d'implantation à l'intention des municipalités de la Gaspésie et des îles-de-la-Madeleine (Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des îles-de-la-Madeleine) (www.femmesgim.qc.ca)

Plan d'action gouvernemental

Le gouvernement a adopté le plan d'action 2011-2015 découlant de la politique gouvernementale Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Dans ce plan, la mesure 96 prévoit sensibiliser les municipalités du Québec à l'adoption de politiques d'égalité.



Joindre le Secrétariat à la condition féminine

905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6
Téléphone : 418 643-9052
Télécopieur : 418 643-4991

www.scf.gouv.qc.ca

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 

