



*Secrétariat
à la condition
féminine*

Québec 

ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS) ET CHAMPS D'INTERVENTION LOCAUX ET RÉGIONAUX

Ce document a été produit dans le cadre de l'Entente administrative 2011-2015 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'agglomération de Longueuil dont les partenaires principaux ont été le *Secrétariat à la condition féminine* et la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil*.



**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec



Pour leur implication dans l'agglomération au fil des années, merci aux personnes qui ont siégé au CFEM, parmi les membres du groupe en 2015 :

MEMBRES DU COMITÉ FEMME, ÉGALITÉ ET MOUVEMENT (CFEM) DE LA CRÉ DE L'AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL (2015)

15 représentantes de la société civile :

- Marie-Christine Plante, *Carrefour pour elle* (groupes autonomes de femmes)
- Lyne Laplante, *COFFRE* (groupes autonomes de femmes)
- Hélène de Montigny, *Inform'elle* (groupes autonomes de femmes)
- Marie-Josée Côté, *Options non traditionnelles* et *Carrefour jeunesse emploi* (groupes autonomes de femmes)
- Jody St-Laurent, *Femmessor* (milieu des affaires)
- Louise Genest, *Théâtre de la ville* (milieu culturel)
- Nathaly Lecours, *Syndicat de la Fonction Publique du Québec* (SFPQ) (milieu syndical)
- Xixi Li, *Centre Sino-Québec de la Rive-Sud* (milieu immigrant et communautés culturelles)
- Diane Guay, *Centre de femmes de Longueuil* (milieu socio-économique et communautaire)
- Poste vacant (milieu de l'éducation)
- Michèle Ouimet, *CSSS Champlain-Charles-Le Moyne* (milieu des institutions de santé et des services sociaux)
- Monique Faubert, *Groupe aînés* (groupes aînés)
- Poste vacant (groupes famille)
- Emily Koehler-Lemaire, *Guides du Canada* (groupes jeunesse)
- Pierrette Marcotte, résidente de Longueuil (citoyennes et citoyens)



Observatrices :

- Lorraine Rochon, *Conseil du statut de la femme* (Experte en condition féminine et/ou en développement au féminin)
- Linda Crevier, *Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie* (Représentante d'une instance régionale de regroupements de femmes)
- Nathalie Boisclair, conseillère municipale (Membre du comité exécutif de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil)
- Caroline Arseneau, *Forum jeunesse Longueuil* (Représentante proposée par le Forum jeunesse)
- Julie Rouleau, *SCF* (Représentante du Secrétariat à la condition féminine)
- Ramata Sanogo, *MAMOT* (Représentante du Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du Territoire)
- Émilie Bergeron, *ASSSM* (Représentante de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie)

Suite à l'abolition de la CRÉ de Longueuil, la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie a accepté de diffuser et de faire la promotion du présent document. Pour plus d'information :

TCGFM

158, rue Charron, Longueuil (QC) J4R 2K7
450.671.5095 / info@tcgfm.qc.ca / www.tcgfm.qc.ca



Table de concertation
des groupes de femmes de la

Montérégie



AUTEURES ET REMERCIEMENT

RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION

Catherine Ellyson	Cofondatrice et chercheure, Bem & co. <i>cellyson@bemeco.ca</i>
Josée Kaltenback,	Chercheure, Bem & co. <i>jkaltenback@bemeco.ca</i>
Mathilde Forest Rivière	Cofondatrice et chercheure, Bem & co. <i>mforestriviere@bemeco.ca</i>

Bem & co. est une firme de recherche sociale, d'évaluation et de conseil mise sur pied en 2012. Par les études et évaluations qu'elle réalise, la firme soutient les organismes publics, parapublics et communautaires dans leur volonté d'élaborer, d'évaluer et de maintenir des politiques publiques et des programmes cohérents dans l'atteinte de leurs objectifs.

Pour plus d'information, consultez le site Web bemeco.ca.

RÉVISION LINGUISTIQUE / Julien Pitre

DESIGN / Stéfani Paquin

REMERCIEMENTS

Pour l'aide à la recherche et à la rédaction, merci à Ève-Marie Lacasse, Émilie Dionne et Marie-Christine Boulianne.

Pour le support, les idées et les discussions tout au long du mandat, merci à Marie-Michèle Dumas, de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil. Pour les commentaires judicieux, nous souhaitons également remercier le Secrétariat à la condition féminine (SCF).

Pour leur contribution inestimable, nous tenons finalement à remercier les personnes et organisations interviewées dans le cadre de la recherche, issues tant des municipalités et des instances de développement de l'agglomération de Longueuil que des organisations et institutions qui promeuvent l'ADS au Québec et qui ont bien voulu partager généreusement leurs perspectives et expériences.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS	7	② <u>DEUXIÈME PARTIE</u>	37
RÉSUMÉ	9	PERTINENCE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS) DANS SIX CHAMPS D'INTERVENTION DES MUNICIPALITÉS ET DES INSTANCES DE DÉVELOPPEMENT LOCAL ET RÉGIONAL	
INTRODUCTION	11		
① <u>PREMIÈRE PARTIE</u>	13		
BESOINS, OBSTACLES ET CONDITIONS GAGNANTES POUR L'IMPLANTATION DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS)			
1. Comprendre l'ADS : Historique, définition et raisons d'être	15	1. Autonomie économique	40
2. Obstacles et conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS dans les activités de municipalités et d'instances de développement local et régional	26	2. Sécurité	50
3. Obstacles et conditions gagnantes pour implanter l'ADS : synthèse et pistes d'action	32	3. Transport	54
		4. Participation	58
		5. Sports, loisirs et culture	64
		6. Logement et itinérance	67
		CONCLUSION	71
		RÉFÉRENCES ET BIBLIOGRAPHIE	73
		ANNEXES	85



LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACS	Analyse comparative entre les sexes	MRC	Municipalité régionale de comté
ADS	Analyse différenciée selon les sexes	OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
ATI	Approche territoriale intégrée	OMHL	Office municipal d'habitation de Longueuil
CTF	Conciliation travail-famille	PAD	Programme d'adaptation de domicile
CFEM	Comité Femme, égalité et mouvement	PALÉE	Plan d'action local pour l'économie et l'emploi
CIME	Centre d'intégration sur le marché de l'emploi	PMAD	Plan métropolitain d'aménagement et de développement
CLD	Centre local de développement	PME	Petites et moyennes entreprises
CMM	Communauté métropolitaine de Montréal	PQD	Plan quinquennal de développement
CRDM	Conseil régional de développement de la Montérégie	PRL	Programme de rénovation Longueuil
CRÉ	Conférence régionale des élus	RESSORT	Réseau solidaire pour le développement des territoires Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine
CRÉGIM	Conférence régionale des élus Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
CSF	Conseil du statut de la femme	RTL	Réseau de transport de Longueuil
DEL	Développement économique Longueuil	SPAL	Service de police de l'agglomération de Longueuil
DGEQ	Directeur général des élections du Québec	STCUM	Société de transport de la communauté urbaine de Montréal
FCM	Fédération canadienne des municipalités	TCGFGIM	Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie – Île-de-la-Madeleine
FMHF	Fédération des maisons d'hébergement pour femmes	TGFM	Table des groupes de femmes de Montréal
GIM	Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	UMQ	Union des municipalités du Québec
GLBT	Gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres	CRÉ-VHSL	Conférence régionale des élus Vallée-du-Haut-Saint-Laurent
IULA	Union internationale des villes et pouvoirs locaux		
IVTF (CAWI)	Initiative une ville pour toutes les femmes (<i>City for All Women Initiative</i>)		
MADA	Municipalité amie des aînés		

RÉSUMÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur phare, tant pour les institutions que les sociétés canadienne et québécoise. Elle est reconnue comme essentielle, non seulement pour des raisons de justice, mais également pour ses avantages économiques et organisationnels. Cependant, bien que soit répandue l'impression que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte, les diverses statistiques disponibles font état d'une situation différente. En effet, les disparités de réalités et même des inégalités persistent à bien des égards, tant pour ce qui est des revenus, de l'emploi et des responsabilités domestiques que des habitudes de transport et de la participation et la présence dans les lieux décisionnels. Il existe deux grandes approches pour atteindre l'égalité : l'approche spécifique, qui préconise des analyses et des actions visant uniquement les femmes, et l'approche transversale, qui aborde les besoins des femmes et des hommes dans le but d'y répondre de façon plus adéquate et adaptée s'il y a lieu.

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une approche transversale de gestion permettant aux organisations de contribuer à rehausser l'égalité entre les femmes et les hommes en parvenant à une compréhension plus approfondie des réalités et des besoins des personnes servies. L'ADS consiste à recueillir, générer et analyser des données différenciées selon les sexes concernant tout projet, tout programme ou toute politique susceptible de toucher différemment les femmes et les hommes, et ce, afin de s'assurer que les actions entreprises répondent aux besoins en toute équité.

Les municipalités constituent le niveau de gouvernement le plus proche des citoyennes et des citoyens. Elles interviennent, tout comme les instances de développement régional, dans des champs qui affectent directement les femmes comme les hommes, notamment en matière d'emploi, de développement social, communautaire et économique, de sécurité, de transport, de participation, de sports, loisirs et culture ainsi que de le logement. On constate, dans ces champs d'intervention, des différences de réalités et de besoins ainsi que des inégalités marquées entre les femmes et les hommes et, par conséquent, la pertinence de l'utilisation de l'ADS.

L'implantation de l'ADS pose néanmoins certains obstacles et nécessite la réunion d'un certain nombre de conditions gagnantes dont :

- la présence d'une volonté politique ;
- la présence d'une volonté administrative et de mécanismes de mise en œuvre;
- l'ancrage de la démarche dans le milieu;
- l'existence et la production de données ventilées selon le sexe;
- l'existence d'un comité consultatif pour pousser la réflexion et documenter les démarches.

Enfin, il ressort de cela que l'implantation durable et structurante de l'ADS requiert une sensibilisation constante ainsi que l'accessibilité à des formations et un accompagnement personnalisé pour son intégration à la pratique.

INTRODUCTION

En janvier 2015, la Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'agglomération de Longueuil a adopté sa première politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes, un dossier piloté depuis quelques années par son *Comité femme, égalité et mouvement* (CFEM). Fruit de l'entente en égalité 2011-2015 chapeautée par la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil* en collaboration avec le *Secrétariat à la condition féminine*, la politique cherchait à rehausser la participation des femmes dans les secteurs d'intervention liés au développement régional en incitant les actrices et acteurs du développement économique et social du territoire à participer à cet effort dans l'atteinte d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

L'annonce gouvernementale, en novembre 2014, de l'abolition des CRÉ et de plusieurs autres instances de développement local et régional a cependant contraint la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil* et le CFEM à revoir la stratégie de promotion de la politique et de l'ADS. Le CFEM a ainsi voulu clore ses activités par le développement d'un argumentaire et d'outils permettant aux municipalités et aux autres organismes sur le territoire de se familiariser plus aisément avec l'ADS.

Les besoins, les obstacles et les conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS sont analysés et des pistes d'action sont identifiées dans la première partie du rapport. La deuxième partie évalue et décrit la pertinence de l'ADS dans six champs d'intervention des municipalités et des instances de développement régional. Elle présente, pour chacun des champs d'intervention et afin de souligner la valeur ajoutée de l'ADS pour les projets, des statistiques éloquentes sur les réalités différenciées et les inégalités entre les femmes et les hommes, des exemples de prise en compte de l'ADS ainsi que des pratiques concrètes qui en découlent.

PREMIÈRE PARTIE

Besoins, obstacles et conditions gagnantes pour l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

1. Comprendre l'ADS : Historique, définition et raisons d'être
2. Obstacles et conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS dans les activités de municipalités et d'instances de développement local et régional
3. Obstacles et conditions gagnantes pour implanter l'ADS : synthèse et pistes d'action

PREMIERE PARTIE : BESOINS, OBSTACLES ET CONDITIONS GAGNANTES POUR L'IMPLANTATION DE L'ANALYSE DIFFERENCIEE SELON LES SEXES (ADS)

La *Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil* identifie l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme un instrument utile à l'atteinte de la parité et de l'égalité. Après avoir défini l'ADS et retracé l'historique et les raisons d'être de cette approche, la première partie identifie les obstacles et les conditions gagnantes pour son implantation. Trois sources sont utilisées pour dresser ce portrait : 1) la documentation sur l'ADS; 2) des entrevues effectuées auprès de représentantes et représentants de deux régions et de deux municipalités ayant implanté l'ADS dans leurs activités; et 3) des entrevues avec des représentantes et représentants des cinq villes et des trois anciennes instances de développement local et régional de l'agglomération de Longueuil. Cette première partie se conclut par la synthèse des obstacles et conditions gagnantes à l'implantation de l'ADS et par des pistes d'action concrètes pour une implantation structurante et durable de l'ADS dans l'agglomération.

1. Comprendre l'ADS : Historique, définition et raisons d'être

1.1. Historique de l'ADS

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) a été élaborée, mise en place et bonifiée depuis les années 1990 dans le but de faciliter la prise de décision dans un contexte où les organismes publics souhaitent à la fois faire un usage avisé de l'argent public et accroître l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équité plus généralement. Cette approche, aussi appelée analyse comparative entre les sexes (ACS), analyse différenciée selon le genre, « gender mainstreaming » et analyse de genre, a été popularisée sur le plan international suite à la conférence de Beijing en 1995. L'*Assemblée mondiale des villes et pouvoirs locaux de l'organisation des nations unies* (ONU) a lancé en 1996 le *programme pour l'Habitat*¹ qui souligne l'importance pour les pouvoirs locaux d'intégrer le principe de l'égalité dans leurs pratiques de gestion.

En 1995 a eu lieu la 4^e *Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing*. La déclaration finale a fixé des objectifs et identifié des actions à entreprendre pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers le monde. Au terme de la conférence le *Plan d'action de Beijing* a été adopté, à travers duquel « les gouvernements de partout dans le monde s'engageaient à intégrer la dimension de genre à leurs activités, à leurs politiques, à la planification et à la prise de décisions », notamment par l'évaluation des effets « sexospécifiques de leurs projets de loi et de leurs décisions politiques avant de les mettre en application »².

Depuis la signature par le Canada du *Plan d'action de Beijing*, plusieurs lois, politiques, programmes et projets ont été mis en place au Canada, au Québec, à l'échelle régionale et locale pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Certains d'entre eux

identifient l'ADS comme instrument efficace pour rehausser l'égalité entre les femmes et les hommes. Doté depuis 1993 d'une *Politique en matière de condition féminine* reconnaissant le rôle des femmes dans le développement régional, le Québec attribue officiellement, en 2005, des responsabilités en matière d'égalité et de parité aux CRÉ nouvellement créées³.

Dans le cadre de la politique québécoise *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, le *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015* reconnaît l'importance de la mise en œuvre de la politique gouvernementale pour l'égalité et de ses objectifs en région⁴. Cette politique identifie l'ADS comme l'un des six outils et instruments de gouvernance permettant de rehausser l'égalité. Dans son *plan quinquennal de développement* (PQD) 2013-2018, la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil* affirme que « l'égalité transcende tous les aspects du développement régional et demeure un axe transversal applicable aux quatre chantiers : Nos espaces de vie, Notre qualité de vie, Notre potentiel humain et Notre positionnement et rayonnement identitaire »⁵. La *politique de parité et d'égalité* adoptée par la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil* en 2015, en continuité avec la politique gouvernementale, identifie l'ADS comme un instrument utile à l'atteinte de la parité et de l'égalité et s'engage à l'implanter et à le promouvoir⁶. Le tableau 1 identifie les lois, politiques, stratégies, plans d'action et programmes en matière d'égalité femmes-hommes au Canada, au Québec et dans l'agglomération de Longueuil.

- 1 Organisation des Nations Unies, Assemblée mondiale des villes et des pouvoirs locaux (1996), *Programme pour l'habitat*, <http://www.v1.agora21.org/HABITAT>
- 2 Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (1995), *Plan d'action pour Beijing*, <https://www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100028541/1100100028545>

- 3 Gouvernement du Québec, Affaires municipales et régions (2005), *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, http://www.mamrot.gouv.qc.ca/pub/ministere/documents_ad_ministratifs/rapport_annuel_2004-2005.pdf
- 4 Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf
- 5 Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil (2013), *Plan quinquennal de développement de l'agglomération de Longueuil*, http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/PQD%202013-2018/CRE025_plan-quinquennal_FINAL.pdf
- 6 Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil (2014), *Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes*, [http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFE M/--La-politique-de-parite-et-degalite-\(8,5x7\).pdf](http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFE%20La-politique-de-parite-et-degalite-(8,5x7).pdf)

Tableau 1 : Lois, politiques, stratégies plans d'action et programmes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, aux échelons fédéral, provincial et régional

	Gouvernement du Canada	Gouvernement du Québec	Agglomération de Longueuil
Lois	- Charte canadienne des droits et libertés - Loi canadienne des droits de la personne - Loi sur l'équité en matière d'emploi - Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public - Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés	- Charte québécoise des droits et responsabilités de la personne - Loi sur l'assurance parentale - Loi sur l'équité salariale - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics - Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale - Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires - Loi sur la gouvernance des sociétés d'État - Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance	
Politiques et stratégies	- Programme d'action pour l'égalité entre les sexes - Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes - Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes	- Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine - Création de milliers de places en service de garde - Politique gouvernementale sur la violence conjugale et les plans d'action s'y rattachant - Orientations gouvernementales par rapport aux agressions sexuelles et les plans d'action s'y rattachant - Programme Accord de partenariat du SCF, Programme <i>Mobilisation-Diversité du MIDI</i>, Plan d'action en ADS du SCF. - Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les plans d'action s'y rattachant - Politique québécoise de lutte contre l'homophobie et le plan d'action en découlant - Programme À égalité pour décider - Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille (a pris fin le 31 mars 2015) - Programmes d'accès à l'égalité.	- Programme d'accès à l'égalité - Politique de parité et d'égalité de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil

1.2. Définition de l'ADS et outils de base

Par ADS, il est entendu : « un processus d'analyse qui tient compte des effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet destiné aux citoyennes et aux citoyens [...], et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes »⁷. C'est une approche qui « consiste à s'assurer que l'impact des lois, des politiques, des programmes et des services favorise l'égalité entre les sexes ou n'y contrevient pas »⁸, cela aux différentes étapes de la gestion d'un projet et afin « d'atteindre une égalité de fait entre les femmes et les hommes par l'entremise d'orientations et d'actions de la part des instances de la société sur le plan local, régional et national »⁹.

7 Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine (2012), Avis. La pauvreté au féminin en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, http://ressortgim.ca/wp-content/uploads/2012-Avis-sur-la-pauvrete%C3%A9-des-femmes-dans-la-r%C3%A9gion-G%C3%8EM_TCGF-GIM-final.pdf

8 Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine, Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015, p. 18, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan_d_action_complet_2011-06-13.pdf

9 RÉCIF 02 (2011), Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes: pour une gouvernance équitable, p. 9, http://www.recif02.com/data/images/PDF/gouvernance_equitable.pdf

La Fédération canadienne des municipalités (FCM), définit l'ADS comme « une grille qui permet d'interpréter des données quantitatives et qualitatives comparatives sur les réalités et les besoins spécifiques des femmes et des hommes, de même que sur les situations que chaque groupe vit »¹⁰. Selon le même organisme, l'objectif de l'ADS est de « rendre visibles les sources d'inégalités entre hommes et femmes en vue de les éliminer. [Elle] est aussi un instrument de mesure qui permet aux municipalités de mieux cibler leurs actions en fonction des besoins particuliers et qui garantit une gestion plus efficace de l'ensemble des ressources humaines et financières »¹¹.

Comme instrument de gouvernance et de gestion, l'ADS permet d'appliquer le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les décisions gouvernementales et dans celles de toute instance ou organisation locale et régionale. L'approche, à la fois préventive, évaluative et corrective¹², peut être intégrée à l'une ou l'autre ou à toutes les étapes de réalisation d'un projet. Dans certains cas, l'ADS conduira à l'adoption de mesures différentes pour les femmes et les hommes. D'autres fois, l'analyse pourra faire état de réalités semblables ne nécessitant pas l'intégration de l'ADS aux phases subséquentes du projet. Dans les faits, l'ADS est plus utile quand il existe des variations importantes de réalité selon le sexe, voire des inégalités. L'ADS rend en quelque sorte accessible l'art de se poser les bonnes questions pour que les projets, plans, programmes et politiques bénéficient équitablement aux femmes comme aux hommes. Le tableau 2 donne un aperçu de questions pouvant émerger à chacune des étapes dans le cadre d'un projet pour lequel l'ADS est retenue.

Outil 1 : Questions qui peuvent être posées à chaque étape de gestion de projet¹³

Étapes de gestion de projets	Exemples de questions à se poser
1. Identification de la problématique et des enjeux et recherche	• Quelle est la proportion de femmes et d'hommes visés? • Les données quantitatives et qualitatives, les indicateurs, les résultats découlant de recherches effectuées permettent-ils de distinguer des enjeux différents pour les femmes et les hommes? • Les femmes et les hommes sont-ils confrontés à des obstacles différents? • Dispose-t-on de données en quantité suffisante et assez précises pour établir et analyser la problématique en fonction du sexe? Sinon, peut-on les trouver ou effectuer une collecte de données (consultation, sondage, groupes-témoins, etc.). • Les groupes de femmes et d'hommes touchés par la question participent-ils à la définition de la problématique et au processus de recherche? Dans la négative, peut-on s'assurer d'inclure leurs perspectives, par exemple en formant un comité consultatif? • D'autres variables significatives doivent-elles être prises en considération pour comprendre les réalités des femmes et des hommes (par exemple, l'âge, les origines ou la présence d'un handicap)? • Quelles réalités propres aux femmes et aux hommes les données quantitatives et qualitatives mettent-elles en évidence? Quels constats similaires et différenciés peut-on en dégager? • À partir de ces constats, quels enjeux peut-on établir pour les femmes et pour les hommes?
2. Évaluation des alternatives, prise de décision et établissement des objectifs et indicateurs	• Une fois les enjeux mis en évidence, quels objectifs définit-on pour tenir compte de manière appropriée des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes? • Ces objectifs ont-ils pour effet de prévenir ou de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes? • Les résultats anticipés sont-ils les mêmes pour les femmes et pour les hommes? • Pour assurer le suivi et l'évaluation de la démarche, quels indicateurs et outils de mesure prévoit-on? • Ces indicateurs tiennent-ils compte des réalités et des besoins différenciés? • Quelles peuvent être les conséquences de ne pas tenir compte des réalités différenciées?

10 Ville de Montréal et Fédération canadienne des municipalités (1997), Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes, https://www.fcm.ca/Documents/reports/Women/A_City_Tailored_to_Women_The_Role_of_Municipal_Governments_in_Achieving_Gender_Equality_FR.pdf

11 Ibid.

12 Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014), La Déesse de l'ADS, module 2.

13 Voir notamment : 1) Gouvernement du Québec (2007), Guide synthèse : L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/ads_guide2007-10.pdf; 2) IVTF et Ville d'Ottawa (2008), Guide d'égalité entre les sexes. Promouvoir l'égalité et l'inclusion de la pleine diversité des femmes au sein de la ville d'Ottawa, <http://www.cawivtf.org/sites/default/files/pdf/GenderEqualityLensGuide-08-fr.pdf>; et 3) Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014), La Déesse de l'ADS, module 3.

Outil 1 : Questions qui peuvent être posées à chaque étape de gestion de projet¹³

Étapes de gestion de projets	Exemples de questions à se poser
3. Élaboration d'une politique, d'un projet ou d'un programme	• Les femmes et les hommes ont-ils des perspectives différentes sur cette thématique? • En quoi ce projet améliore-t-il le bien-être à la fois des femmes et des hommes concernés? • Les personnes responsables de son élaboration sont-elles représentatives des groupes de femmes et d'hommes qui en sont les bénéficiaires? Dans la négative, comment peut-on s'assurer que leurs perspectives seront prises en considération dans le processus décisionnel (par exemple par une consultation, un comité consultatif, etc.)? • Comment peut-on s'assurer que les stéréotypes sexistes liés aux rôles et responsabilités des deux sexes ne seront pas confirmés ni renforcés par le projet? Comment éviter que d'autres stéréotypes soient engendrés par le projet? • Quels moyens concrets peut-on envisager pour réduire, voire éliminer, les écarts observés entre les femmes et les hommes, que ces écarts soient d'ordre juridique, économique, politique, social ou culturel? • Les femmes et les hommes bénéficient-ils de conditions d'accès différentes aux ressources (argent, information, formation, contacts ou autres)? Dans l'affirmative, ces disparités entravent-elles l'atteinte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes? Quels moyens faudrait-il prendre pour y remédier? • Comment s'assurer que les critères d'admissibilité ne créent pas de discrimination ni d'obstacles non voulus envers les femmes et les hommes?
4. Communication sur la politique, le projet ou le programme	• Compte tenu des différences ou inégalités entre les femmes et les hommes, des stratégies de communication particulières sont-elles requises pour s'assurer de joindre les deux groupes à chacune des étapes du projet? • Les personnes chargées de concevoir les communications sont-elles représentatives des groupes de femmes et d'hommes ciblés? Dans la négative, comment peut-on s'assurer de les inclure au processus ou de chercher à comprendre leur perspective? • Le langage verbal et visuel utilisé est-il facilement compris par la population ciblée? • Les médias choisis sont-ils suivis par la ou les populations ciblées? • Les graphiques ou images utilisés reflètent-ils la diversité des femmes et des hommes ciblés par la politique, programme ou projet? • L'information est-elle véhiculée de façon respectueuse et non dérangeante, de manière à respecter la dignité des personnes se prévalant d'un service donné? • Des organismes communautaires travaillant auprès des groupes ciblés pourraient-ils aider à diffuser l'information?
5. Mise en œuvre de la politique, du projet ou du programme et prestation de services	• La mise en œuvre du projet intègre-t-elle les besoins différenciés des femmes et des hommes? • Le personnel de première ligne possède-t-il les compétences nécessaires pour travailler avec sensibilité et efficacité auprès des populations ciblées? • Les prestataires de services sont-ils représentatifs des groupes de femmes et d'hommes spécifiques servis? Dans la négative, comment peut-on les inclure dans le processus décisionnel (p. ex., en faisant intervenir des partenaires communautaires, en formant un groupe témoin, etc.)? • Certaines pratiques et attitudes institutionnelles empêchent-elles le personnel de faire preuve de sensibilité et de se montrer compétent? (par exemple charge de travail, exigences administratives, etc.) • Comment peut-on sensibiliser les personnes qui appliquent les lois, les règlements, les politiques et les mesures ou qui gèrent les programmes et les services à l'existence des réalités et des besoins différenciés selon les sexes? • De quelle façon l'information, la sensibilisation et la formation destinées aux personnes qui offrent les services peuvent-elles tenir compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes? • Les ressources et les moyens financiers consacrés au projet sont-ils répartis selon les besoins différenciés identifiés? • Comment peut-on diminuer les contraintes et obstacles identifiés pour que les groupes visés bénéficient totalement de la mesure ou du projet? Exemples de contraintes : responsabilités familiales, sentiment d'insécurité, capacité de payer, difficulté à demander une subvention, âge, langue, attitudes et pratiques culturelles. • Des données différenciées selon les sexes sont-elles collectées tout au long de la mise en œuvre du projet et en fonction d'indicateurs définis préalablement ?

Outil 1 : Questions qui peuvent être posées à chaque étape de gestion de projet¹³

Étapes de gestion de projets	Exemples de questions à se poser
6. Évaluation de la politique, du projet ou du programme	• Les données quantitatives et qualitatives sont-elles ventilées selon les sexes? D'autres données sont-elles nécessaires? • Selon les données recueillies, quels ont été les effets de l'intervention chez les femmes et les hommes? Les objectifs et les résultats ont-ils été atteints? Le projet a-t-il contribué à l'atteinte de l'égalité entre les sexes? • Quelles modifications au projet pourrait-on proposer pour mieux tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes?

Plusieurs outils généraux permettent aux acteurs d'approfondir leur compréhension de l'ADS. En voici une sélection.

Outil 2: La déesse de l'ADS — Trousse ADS

Auteur/organisme : Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

Année de publication : 2014

<http://www.tcmfm.ca/fichiers/File/Communique-de-presse---ADS.pdf>

Aperçu : Cet outil pédagogique et concis a été élaboré pour expliquer l'ADS aux intervenantes et intervenants publics et communautaires. Il décrit l'historique et les raisons d'être de l'ADS pour ensuite expliquer comment mettre cette approche en pratique. La trousse comprend des exemples, différentes grilles pour sous-tendre l'analyse et une étude de cas très détaillée. Elle comprend quatre modules :

Module 1 : L'égalité au cœur de l'ADS

Module 2 : Faire connaissance avec l'ADS

Module 3 : Maîtriser l'approche ADS

Module 4 : Développer nos stratégies

Utilisation : Pour appuyer toute organisation intéressée par l'ADS et soucieuse d'en faire connaître les avantages et particularités au plus grand nombre

Outil 3 : Guide synthèse. L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales

Auteur/organisme : Secrétariat à la condition féminine

Année de publication : 2007

<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=28>

Aperçu : Ce guide explique ce qu'est l'ADS, en décrit le processus aux différentes étapes de réalisation et fournit des exemples inspirants.

Utilisation : Pour avoir une idée d'ensemble de ce qu'est l'ADS et son processus

Outil 4 : Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion

Auteur/organisme : L'Initiative : une ville pour toutes les femmes/Ville d'Ottawa

Année de publication : 2015

http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-handbook-2015-fr_0.pdf

Aperçu : Ce document facilite la réflexion sur la façon dont on aborde la diversité et outille les municipalités en proposant un processus de prise en considération des différences dans un grand nombre de situations qui leur sont spécifiques, et ce, aux différentes étapes de gestion de projet (planification de programmes, collecte d'information, élaboration de politiques, direction et supervision, etc.).

Utilisation : Document de référence pour les gestionnaires, les responsables de programmes et de services, les agentes et agents de communication et de recherche, ainsi que les employées et employés municipaux

Outil 5 : Perspective d'égalité entre les sexes. Un guide de promotion de l'égalité et de l'inclusion de la pleine diversité des femmes au sein de la ville d'Ottawa

Auteur/organisme : L'Initiative : une ville pour toutes les femmes/Ville d'Ottawa

Année de publication : 2008

<http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/genderequalitylensguide-08-fr.pdf>

Aperçu : Ce guide explique comment intégrer la préoccupation d'égalité à toutes les étapes du processus de gestion de projet (collecte d'information, consultation, élaboration de programmes ou de politiques, diffusion d'information et évaluation). On y énonce les points à prendre en considération tout en présentant des exemples s'appliquant aux municipalités.

Utilisation : Document de référence pour les gestionnaires, les responsables de programmes et de services, les agentes et agents de communication et de recherche, ainsi que les employées et employés municipaux

Outil 6 : Portail ADS – Analyse différenciée selon les sexes

Auteur/organisme : Récif 02—Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean

<http://www.recif02.com/contenu/documents/117-anes.php>

Aperçu : Ce portail explique ce qu'est l'ADS et la manière d'y recourir. En outre, il présente des exemples des domaines de l'autonomie financière, de la démographie, de la gouvernance et de la qualité de vie.

Utilisation : Site de référence pour accompagner les intervenantes et intervenants intéressés par l'ADS

Outil 7 : Observatoire sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes (Oregand)

Auteur/organisme : Université du Québec en Outaouais

Année de mise en ligne : 2003

www.oregand.ca/

Aperçu : Le portail de l'*Observatoire sur le développement régional et l'analyse différenciée selon les sexes* comprend une boîte à outils couvrant les thématiques du développement local, régional, national et international; le genre et les désastres; les budgets sensibles au genre et les initiatives inspirantes. On y trouve aussi une section sur la participation politique et le développement local et régional.

Utilisation : Site de référence pour accompagner les intervenantes et intervenants intéressés par l'ADS

Outil 8 : Ajustez votre focus. Analyse différenciée selon les sexes. Démystification et accompagnement

Auteur/organisme : Centre D'main de femmes, Valleyfield.

Année de publication : [non datée]

<http://www.dmaindefemmes.org/ads.html>

Aperçu : Ce document d'accompagnement propose des formations en ADS qui présentent de manière succincte les différentes facettes de cette approche : historique, démarches, étapes, enjeux, exemples, ressources.

Utilisation : Survol visuel et synthétique de l'ADS pour accompagner les intervenantes et intervenants intéressés par l'ADS

Outil 9 : Formation en ligne sur l'ADS

Auteur/organisme : Secrétariat à la condition féminine

Année de publication : 2013

<https://www.cldc.cspq.gouv.qc.ca/Default.aspx?tabid=127&ProductID=392&List=1&SortField=ProductName,ProductName#simpleContained4%20et>

Aperçu : Cette formation compte trois capsules sensibilise à

l'ADS et propose deux études de cas, soit une ADS sur le port du ceinturon des policières et des policiers et une ADS sur la prévention de la détresse psychologique et du suicide chez les personnes âgées. Elle est offerte gratuitement en ligne au personnel des administrations municipales et des instances locales et régionales, ainsi qu'aux élues et élus pour lesquels elle a été conçue.

Utilisation : Pour accompagner les intervenantes et intervenants intéressés par l'ADS

Outil 10 : Introduction à l'ACS+

Auteur/organisme : Condition féminine Canada

Année de publication : 2015

http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-ac/course-cours/fra/mod00/mod00_01_01.php

Aperçu : Ce cours en ligne du gouvernement fédéral du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+) explique l'approche et décortique le processus de façon imagée, donne plusieurs exemples d'application, tout en abordant la question de la diversité. Il s'adresse aux fonctionnaires fédéraux, mais s'avère tout aussi pertinent pour les fonctionnaires municipaux et autres personnes intéressées.

Utilisation : Pour se familiariser avec l'ACS.

Outil 11 : Observatoire de la condition féminine Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Auteur/organisme : Catherine Lemieux/ Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles Année de publication

Année de publication : 2009

www.cc-femmes.qc.ca/documents/observatoire_gm_avril_2009.pdf

Aperçu : Ce document recense et décrit l'ensemble des données ventilées selon les sexes pour la région de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, suivant différentes thématiques réparties en trois chapitres : développement local et régional, autonomie économique et santé.

Utilisation : Exemple de recension de statistiques offrant un regard d'ensemble sur la question des disparités entre les femmes et les hommes dans une région donnée et pouvant être consulté par l'ensemble des intervenantes et intervenants régionaux.

Outil 12 : Observatoire de la condition féminine du Centre-du-Québec : Recueil de données ventilées selon le sexe

Auteur/organisme : Céline Girard/Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Année de publication : 2010

Aperçu : Ce document recense et décrit l'ensemble des données ventilées selon les sexes pour la région du Centre-du-Québec,

suivant différentes thématiques réparties en quatre volets : caractéristiques socio-économiques, autonomie économique, santé et développement égalitaire des femmes.

Utilisation : Exemple d'une recension de statistiques offrant un regard d'ensemble sur la question des disparités entre les femmes et les hommes dans une région donnée et pouvant être consultées par l'ensemble des intervenantes et intervenants régionaux.

1.3. Raisons d'être de l'ADS

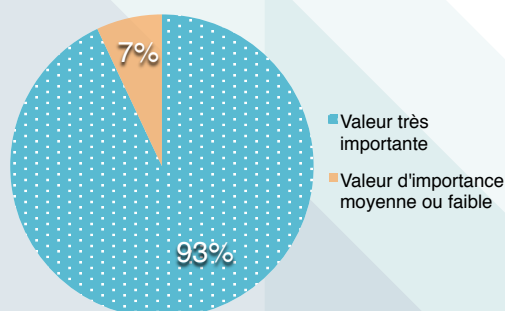
L'égalité entre les femmes et les hommes, bien que considérée comme une valeur phare et bien que reconnue comme favorable à la santé économique des sociétés, n'est toujours pas atteinte, comme le démontrent les statistiques ventilées selon les sexes dans une variété de domaines. L'ADS, faisant apparaître le fossé entre l'égalité de droit et l'égalité de fait, permet de réduire les inégalités systémiques et d'aspirer à plus d'équité. La compréhension plus détaillée des réalités et besoins des citoyennes et des citoyens qu'elle propose contribue enfin à l'élaboration et à la mise en place de politiques publiques mieux éclairées et plus efficaces.

L'égalité comme valeur phare et comme condition de la justice

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur phare tant des institutions que des sociétés québécoise et canadienne, et la plupart des études et organisations internationales s'entendent pour reconnaître ses bienfaits positifs sur la croissance et la santé économiques.

Cette valeur se trouve enchâssée dans la *Charte québécoise des droits et responsabilités de la personne* (préambule et article 50.1) comme dans la *Charte canadienne des droits et libertés* (articles 15 et 28) et l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet de plusieurs lois, stratégies et politiques aux échelons fédéral, provincial et régional depuis les années 1990 (voir le tableau 1). Cette valeur est reconnue comme très importante par la grande majorité de la population, comme le suggéraient en 2011 les résultats d'un sondage réalisé par la firme Angus-Reid auprès de 1 005 Canadiennes et Canadiens et illustré dans le graphique 1¹⁴.

Graphique 1 : Importance de l'égalité femmes-hommes parmi la population canadienne (2011)



14 Angus-Reid (2011), Gender equality : Two-in-Five Canadians Want More Action to Improve Gender Equality. http://angusreidglobal.com/wp-content/uploads/2011/12/2011.12.05_Women_CAN.pdf

L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme souhaitable tout d'abord pour une raison fondamentale de justice, c'est-à-dire que les individus sont présumés égaux sans égard pour leur sexe et autres caractéristiques individuelles (couleur de la peau, origines, orientation sexuelle, etc.).

L'égalité porteuse de bienfaits sur l'économie

Fondamentalement un enjeu social et de justice, l'atteinte d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes a, de plus, des bienfaits positifs sur la croissance et la santé économiques. D'abord, le rehaussement de l'autonomie économique des femmes engendre un accroissement du niveau de la consommation dans des secteurs comme la santé, l'éducation et les produits domestiques (bienfaits liés à la consommation)¹⁵. Ensuite, des femmes plus actives sur le marché de l'emploi contribuent à atténuer les pénuries de main-d'œuvre, ont des contributions fiscales plus grandes et participent de la croissance du PIB à la hauteur de leur poids démographique. Cette plus grande participation des femmes au marché de l'emploi permet en outre le développement professionnel à son plein potentiel d'un peu plus de 50 % de la population (bienfaits liés au talent). Enfin, la participation et la représentation paritaire des femmes dans toutes les sphères d'activité et à tous les échelons d'emploi et d'administration seraient gage d'une meilleure compréhension des besoins, d'une plus grande flexibilité des organisations et de meilleures décisions (bienfaits liés à la diversité). Il importe de rappeler que les inégalités entre les femmes et les hommes comportent également des coûts que l'ensemble de la société doit ultimement assumer. À titre d'exemple, la violence faite aux femmes entraîne annuellement des coûts très élevés pour le système de santé et les services de police¹⁶.

Réalités différenciées et inégalités entre les femmes et les hommes

Bien que d'immenses avancées aient été réalisées dans les dernières décennies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et même si une majorité de la population québécoise considère celle-ci comme fondamentalement atteinte¹⁷, comme

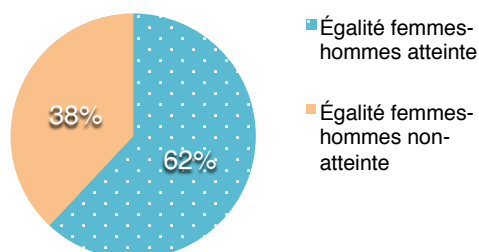
15 McKinsey Global Institute (2015), The Power of parity : How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth; World Economic Forum (2014), The Global Gender Gap Index 2014: The Case for Gender Equality, http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf; Löfström Åsa, Gender equality, economic growth and employment. Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/WEBSITE2016/EUstudie_sidvis.pdf

16 Selon Greaves et Hankivsky (1995), Selected Estimates of the Costs of Violence Against Women, Centre de recherche sur la violence faite aux femmes et aux enfants. http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000025.pdf. La violence faite aux femmes coûterait annuellement au moins 4,2 milliards de dollars en fonds publics à la société canadienne en services sociaux, en formation, en justice pénale, en travail, en emploi, en santé et en frais médicaux. Au moins la moitié de cette somme serait attribuable à la violence conjugale, selon la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes : <http://www.fede.qc.ca/portrait-violence-conjugale-canada-quebec>.

17 Selon un sondage de Léger Marketing réalisé en 2015 auprès de 1000 Québécoises et Québécois, cité par TVA : <http://tvanouvelles.ca/lcn/infos/national/archives/2015/02/20150218-221453.html>

illustré dans le graphique 2, les statistiques font état d'une situation bien différente.

Graphique 2: Perception sur l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes parmi la population québécoise (2015)

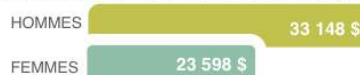


Ainsi, on constate qu'il subsiste des disparités socioéconomiques importantes entre les femmes et les hommes, notamment un revenu médian moindre pour les femmes et une plus grande proportion d'entre elles sous le seuil du faible revenu et payant plus de 30 % du revenu en logement. On note également des réalités significativement différentes entre les femmes et les hommes, tant en termes démographiques (les femmes âgées sont plus nombreuses que les hommes) que par rapport au travail (les femmes ont un taux d'emploi moindre, elles travaillent plus à temps partiel et effectuent plus de travail non rémunéré), aux responsabilités domestiques (les femmes passent plus de temps que les hommes à effectuer des tâches domestiques et à prodiguer des soins aux personnes à charge) et aux habitudes (les femmes utilisent plus le transport en commun que les hommes). Les violences conjugales et sexuelles ainsi que l'insécurité sont aussi des réalités plus prégnantes pour les femmes que pour les hommes.

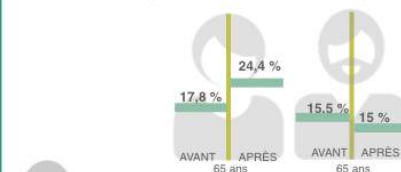
Au regard de ces statistiques, force est de constater que des réalités différenciées et des inégalités persistent de nos jours entre les femmes et les hommes. De plus, le croisement avec d'autres variables telles que l'âge ou les origines permet aussi de mettre à jour des différences ou des inégalités qui autrement passeraient inaperçues. Par exemple, les femmes âgées sont plus susceptibles que les femmes en général et que les hommes du même âge de vivre seules et sous le seuil du faible revenu. De la même façon, les femmes immigrantes sont plus susceptibles d'utiliser le transport en commun et de dépenser plus de 30 % de leurs revenus en logement que l'ensemble des femmes, mais également que les hommes immigrants.

Si la plupart des indicateurs socioéconomiques pointent encore de nos jours vers des inégalités défavorisant les femmes, la constatation de différences de réalité peut tout aussi bien permettre de mieux comprendre les réalités et besoins des hommes et, ainsi, de mieux cibler les interventions à leur endroit, comme plusieurs exemples d'ADS présentés dans la partie 2 du rapport le démontrent.

Revenu médian selon le sexe au Québec (2011)¹



Répartition des personnes vivant sous le seuil de faible revenu selon l'âge et le sexe au Québec (2011)¹



En 2011 au Québec, 24,9 % des femmes et 13,3 % des hommes occupaient un emploi à temps partiel.

Répartition du temps entre travail domestique et travail professionnel selon le sexe au Québec (2010)²



Pourcentage des personnes de 65 ans et plus souffrant d'incapacités selon le sexe au Québec (2012)³



Répartition de la direction des familles monoparentales selon le sexe au Québec (2011)¹

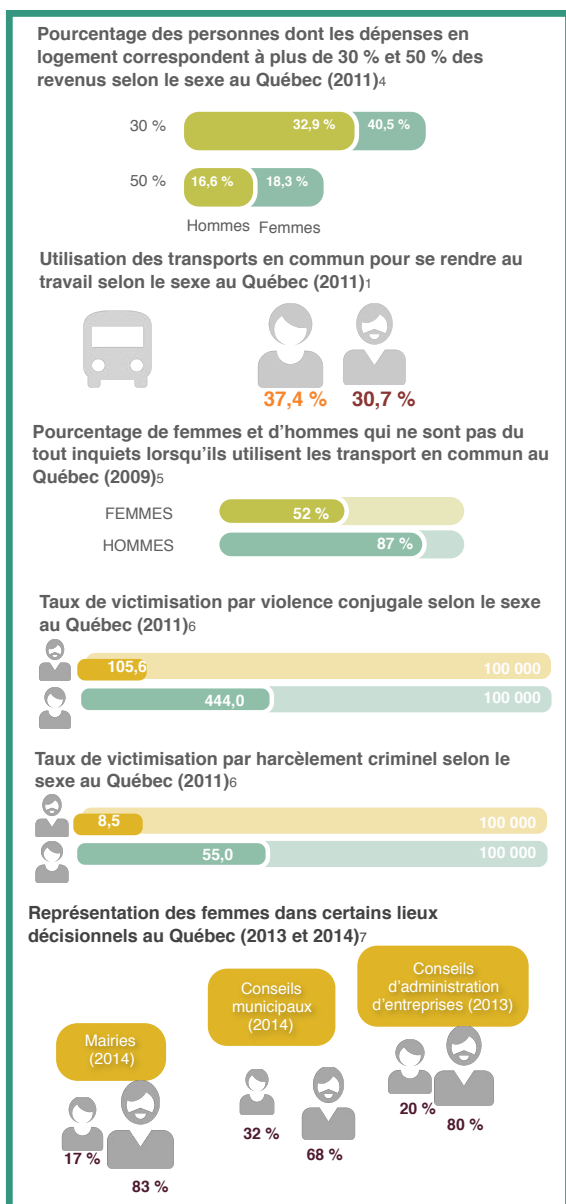


Répartition des personnes aidantes selon le sexe au Québec (2012)²



Répartition des personnes âgées selon le sexe au Québec (2011)¹



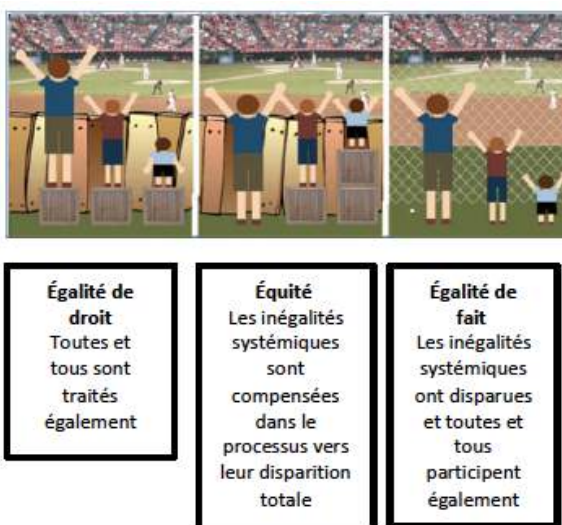


Égalité de droit, équité et égalité de faits

Si au Canada et au Québec l'égalité de droit est pour l'essentiel atteinte, l'ADS – dont l'une des composantes consiste à générer et à analyser des données ventilées selon les sexes – révèle qu'il existe toujours des inégalités importantes entre les femmes et les hommes. Cela signifie que, bien qu'égaux en droit, les femmes n'ont pas atteint l'égalité de fait avec les hommes¹⁸. Il importe de prime abord de rappeler que l'égalité ne cherche pas à ce que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais plutôt de s'assurer que « les droits et les possibilités auxquels

aspire tout individu ne soient pas tributaires du fait d'être une femme ou un homme »¹⁹. L'égalité de droit, ou égalité formelle, est un concept juridique qui signifie que les femmes et les hommes sont considérés égaux sur le plan juridique, qu'on leur attribue les mêmes droits et que toute discrimination fondée sur le sexe est interdite²⁰. L'égalité de fait, ou égalité réelle, demeure un idéal qui signifie que les femmes et les hommes disposent, dans les faits, des mêmes chances de développer leurs pleins potentiels, d'agir et d'influencer les structures de pouvoirs et de production, et qu'ils y parviennent également. L'égalité de fait ne requiert pas une égalisation totale des réalités vécues par les femmes et les hommes, mais plutôt que les structures et institutions n'assument pas que la situation neutre, normale soit celle d'un sexe plutôt que de l'autre. L'équité est un concept politique et signifie que les institutions et organisations sont justes envers les femmes et les hommes et ne contribuent pas à créer ou à maintenir des inégalités entre les sexes. L'équité exige parfois l'adoption de mesures différentes pour les femmes et les hommes, cela afin de compenser les désavantages historiques et sociaux, souvent ancrés et reproduits par les institutions, qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité est essentielle afin de poursuivre le cheminement vers une plus grande égalité de fait²¹. Les distinctions entre ces trois concepts sont illustrées ci-dessous.

Illustration 1 : Différentes conceptions de l'égalité²²



18 Référence pour les définitions : Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014), La Déesse de l'ADS n° 1, p. 5 ; CRÉ de Longueuil (2014), Politique d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes, <http://www.credelongueuil.org/cfem-documents> ; <http://www.who.int/healthsystems/topics/equity/fr/>

19 Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014), La Déesse de l'ADS, module n° 1, p. 2.
20 Inspirée de définitions de la Politique d'égalité et de parité de la CRÉ de la Vallée du Haut Saint-Laurent (VHSL, 2009), <http://www.crevhsl.org/sites/default/files/fichiers/pages/politiqueegalite-vhsl.pdf>, et Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014), La Déesse de l'ADS.
21 Inspirée de la CRÉ de Longueuil (2014), Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes de l'agglomération de Longueuil, [http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFE-M/-La-politique-de-parite-et-degalite-\(8,5x7\).pdf](http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFE-M/-La-politique-de-parite-et-degalite-(8,5x7).pdf) et de la définition de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), <http://www.who.int/healthsystems/topics/equity/fr/>.
22 Illustration empruntée du Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion (2015), Ville d'Ottawa et Initiative : une ville pour toutes les femmes, <http://www.cawi-ivtf.org/fr/portfolio>, p. 10.

Les organisations et institutions peuvent privilégier différentes approches dans leur travail vers le rehaussement de l'égalité de fait et la diminution de la discrimination systémique. L'approche spécifique « vise à corriger les inégalités persistantes envers les femmes qui résultent d'une discrimination systémique »²³ et cible les femmes par des recherches et des programmes qui ne s'adressent qu'à celles-ci. On pourrait par exemple chercher à comprendre les besoins et à améliorer l'employabilité des jeunes mères monoparentales ou à réduire l'isolement des femmes aînées en milieu urbain. L'approche transversale tient compte pour sa part « des questions femmes-hommes (rôles, besoins, impact) dans tous les domaines de compétences, à toutes les étapes de la gestion des politiques et programmes et à différents niveaux »²⁴, faisant en sorte que les femmes comme les hommes sont ciblés par les interventions, cela en fonction des besoins exprimés. On s'intéressera ainsi aux besoins des parents monoparentaux (surtout, mais pas uniquement, des femmes) en s'assurant de comprendre les réalités et besoins des femmes et des hommes dans cette situation et, le cas échéant, on mettra en place des mesures répondant équitablement à tous les parents monoparentaux. Pour mieux cibler les interventions, on abordera par exemple la situation d'isolement vécue par les personnes aînées en tenant compte des causes et problématiques potentiellement distinctes chez les femmes et les hommes. L'ADS est une approche transversale. Elle ne vise donc pas seulement à améliorer l'efficacité des projets, plans et programmes pour les femmes, mais également à mieux servir les hommes en tenant compte de leurs réalités et besoins différenciés, le cas échéant.

Il existe une gamme intéressante d'outils d'accompagnement des acteurs qui souhaitent rehausser l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes. En voici une sélection.

Outil 13 : Trucs et conseils pour une Mauricie égalitaire

Auteur/organisme : Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie

Année de publication : 2013

<http://www.tcmfm.ca/telecharger/section-trucs-et-conseils.pdf>

Aperçu : Cette brochure vise à accompagner les intervenantes et intervenants souhaitant promouvoir l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans la détermination et la description des éléments clés à mettre en place pour faciliter une participation accrue des femmes dans la sphère publique : l'ADS, une politique d'égalité, la rédaction épicienne, les mesures de conciliation travail-famille et le budget genré.

Utilisation : Pour comprendre de façon visuelle et claire les éléments essentiels des thématiques abordées.

23 Source générale : Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec (2014), *La déesse de l'ADS, module #1*, pages 6-7.

24 Femmes et hommes égaux dans la ville. Choisir une approche : transversale ou spécifique?
<https://sites.google.com/site/femmesvilles/choisir-une-approche-transversale-ou-specifique>

Outil 14 : Guide de rédaction épicienne

Auteur/Organisme : Office québécois de la langue française

http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3912

Aperçu : Ce guide présente les principes et procédés de la rédaction épicienne, celle-ci cherchant à donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes dans l'écriture.

Utilisation : Pour la rédaction de dépliants, programmes, politiques et autres. Voici un exemple de dépliant ayant fait l'objet d'une rédaction épicienne :

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/DEPLIANT_MADA_VF.PDF

Outil 15 : Féminisation et rédaction épicienne

Auteur/organisme : Condition féminine Canada

Année de publication : 2011

http://osez-dare.aadnc-aandc.gc.ca/DAM/DAM-OSEZ-DARE/STAGING/texte-text/guide_gndr_incl_writ_1401719055347_fra.pdf

Aperçu : Ce guide présente les principes et procédés de la rédaction épicienne, celle-ci cherchant à donner une visibilité égale aux femmes et aux hommes dans l'écriture.

Utilisation : Pour la rédaction de dépliants, programmes, politiques et autres. Voici un exemple de dépliant ayant fait l'objet d'une rédaction épicienne :

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/DEPLIANT_MADA_VF.PDF

Outil 16 : Déclaration mondiale de l'IULA sur les femmes dans le gouvernement local

Auteur/organisme : Union Internationale des Villes et Pouvoirs locaux (IULA)

Année de publication : 1998

<http://www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/template/templatedocs/womendeclarationfinalfr.htm>

Aperçu : Cette déclaration cherche à regrouper les villes et les pouvoirs locaux à travers le monde qui s'engagent dans leurs activités à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'adhésion à cette déclaration – élaborée en 1999 – est souvent considérée comme une première étape de l'engagement d'une ville vers la prise de mesures pour rehausser l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes.

Utilisation : Pour amorcer ou affirmer la volonté d'atteindre plus de parité et d'égalité

Outil 17 : Déclaration régionale de principes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Outaouais

Auteur/organisme : CRÉ Outaouais

Année de publication : 2011

<http://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/actualites/declaration-Outaouais.pdf>

Aperçu : Cette déclaration de principes invite les organismes, entreprises et municipalités de la région de l'Outaouais à souscrire aux principes d'égalité entre les femmes et les hommes. En signant la déclaration, les organisations s'engagent à adopter des mesures d'égalité, dont l'ADS.

Utilisation : Exemple de document faisant la promotion de l'égalité par une instance de développement régional

Outil 18 : Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités

Auteur/organisme : Lucie Brault/Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec

Année de publication : 2014

<http://www.reseautablesfemmes.qc.ca.heb5c.sogetel.net/documentation/catalogue-doutils/productions-du-reseau-des-tables/#toggle-id-4>

Aperçu : Ce guide – visant les municipalités, MRC et instances de développement régional qui souhaitent adopter une politique d'égalité et de parité – passe d'abord en revue les guides semblables déjà réalisés dans plusieurs régions du Québec en soulignant leurs apports spécifiques. Il explore le processus de réflexion et d'action pour en arriver à la mise en place d'une politique, tout en proposant une panoplie d'outils. Il détaille enfin une démarche effectuée au Bas-Saint-Laurent, où une soixantaine de municipalités ont adopté une charte des valeurs pour des municipalités équitables, menant à ce jour (2015) vingt-trois d'entre elles à adopter une politique d'égalité et les plans d'action en découlant.

Utilisation : Pour accompagner les intervenantes et intervenants dans une démarche de mise en place d'une politique d'égalité et de parité et de son plan d'action.

Outil 19 : L'avancement de l'équité et de l'inclusion. Guide pour les municipalités

Auteur/organisme : L'Initiative : une ville pour toutes les femmes/Ville d'Ottawa

Année de publication : 2015

<http://www.umq.qc.ca/nouvelles/actualite-municipale/l-avancement-de-l-equite-et-l-inclusion-17-06-2015/>

Aperçu : Ce guide – visant les municipalités canadiennes – propose et décrit les mesures à mettre en place par les municipalités pour faire la promotion de l'inclusion des segments les plus marginalisés de la population : diagnostic de la municipalité (processus, questions à se poser, argumentaire et pratiques inspirantes), implication des élues et élus, des employées et employés ainsi que des partenaires et de la communauté. La ville d'Ottawa a identifié parmi sa population onze groupes en quête d'équité, dont les femmes, les autochtones, les personnes âgées vivant seules et les personnes handicapées.

Utilisation : Pour mieux prendre en considération la diversité des besoins et des réalités afin de bâtir une ville plus inclusive dans toutes ses dimensions.

2. Obstacles et conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS dans les activités de municipalités et d'instances de développement local et régional

Maintenant que l'ADS est mieux comprise, la présente section permet de répertorier les obstacles principaux et les conditions gagnantes à l'implantation structurante et durable de cette approche dans la gestion des municipalités et des instances de développement régional.

Dans la documentation consultée, les principaux obstacles à l'implantation de l'ADS mentionnés sont :

- Le manque de volonté politique;
- Le manque de capacités techniques;
- Le manque d'imputabilité ou de responsabilité claire sur l'implantation de l'ADS;
- Les résistances attribuables à la culture organisationnelle qui ne favorise pas le partage de nouvelles façons de faire;
- Les résistances attribuables aux individus qui peuvent par exemple percevoir l'ADS comme un surcroît de travail ou qui considèrent que l'égalité est atteinte;
- La non-disponibilité des données ventilées selon les sexes.

Les principales conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS sont :

- la mise sur pied d'un comité consultatif ou de suivi, avec des personnes expertes en la matière;
- la disponibilité des données permettant l'ADS;
- la promotion de l'égalité entre les sexes aux différents niveaux et secteurs d'activité, de l'élaboration des politiques et du dialogue entourant celles-ci, à la conception de programmes, ainsi qu'à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation des projets;
- la prise en compte de l'apport du secteur bénévole et communautaire;
- la présence de structures organisationnelles, de procédures et de normes faisant la promotion de l'égalité entre les sexes;
- l'engagement du personnel à tous les niveaux;
- l'affectation de ressources suffisantes, tant humaines que financières;
- des indicateurs et des résultats attendus définis et la mise en œuvre de mécanismes de reddition de comptes clairs et efficaces en matière d'ADS.

Ces listes sont vérifiées et bonifiées dans la présente section par une revue documentaire et la synthèse d'entrevues réalisées avec les représentantes et représentants de deux régions et de deux villes où l'ADS a été implantée ainsi qu'avec des représentantes et représentants de cinq municipalités et de trois anciennes instances de développement régional de l'agglomération de Longueuil.

2.1. Obstacles et conditions gagnantes : les indications données par les responsables de municipalités et de régions ayant implanté l'ADS

Afin d'identifier les obstacles et les conditions gagnantes à l'implantation de l'ADS, il s'avère pertinent de s'intéresser au processus d'implantation de l'ADS dans deux régions et dans deux municipalités ayant intégré cette approche dans leurs pratiques. Pour ce faire, une revue documentaire ainsi que 11 entretiens ont été effectués avec les responsables de l'ADS au sein de ces organisations.

2.1.1. Région de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent

La CRÉ de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (VHSL) est ressortie comme une instance de développement régional dynamique en matière d'implantation de l'ADS. En plus d'une revue de la documentation produite²⁵, trois entretiens ont été menés avec des actrices et acteurs de cette démarche afin de mieux documenter le processus d'implantation de l'ADS la région.

En ce qui touche à la démarche, les partenaires en égalité de la région se sont d'abord mobilisés autour de la première entente en égalité signée en 2008, ce qui a permis de prendre le pouls du niveau d'égalité et de parité atteint dans la région, d'effectuer de premières actions structurantes et d'établir les grandes orientations de la démarche. Plus spécifiquement, le *comité Égalité* a été mis sur pied, tandis qu'une consultation sur les enjeux de l'égalité et un forum en égalité ont été tenus. Cette étape a mené, en 2009, à l'adoption de la *politique de parité et d'égalité*, donnant une assise commune aux actions déjà entreprises. La CRÉ VHSL identifie alors, entre autres, dans sa politique la consultation des partenaires et l'implantation de l'ADS comme des outils incontournables du rehaussement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

On peut retenir du *Plan d'action en égalité 2009-2013* et des entretiens que l'engagement des actrices et acteurs, la sensibilisation, la formation et la création d'un réseau d'expertise ont été cruciaux à l'intégration de l'ADS. Ainsi, il a fallu tout d'abord sensibiliser et former les actrices et acteurs de la CRÉ à l'ADS, en plus d'intégrer l'ADS à la réalisation de quelques recherches, notamment sur le veuvage chez les aînées et aînés. Une fois les employées et employés de la CRÉ sensibilisés et formés à l'ADS, l'instance a intégré la dimension de l'ADS dans les appels de projets en développement social. Les promoteurs étaient en somme incités à inclure des données sexuées et à expliquer comment ils adapteraient leur projet, le cas échéant, aux réalités et besoins différenciés selon les sexes. Il est alors devenu évident que l'accompagnement des promotrices et promoteurs dans la réalisation d'ADS était incontournable. En effet, ceux-ci ne comprenaient pas toujours la pertinence et les

25 CRÉ de la Vallée du Haut Saint-Laurent (VHSL), Politique d'égalité et de parité, <http://www.crevhsl.org/sites/default/files/fichiers/pages/politiqueegalite-vhsl.pdf>; CRÉ de la Vallée du Haut Saint-Laurent (VHSL), Plan d'action en égalité, <http://www.crevhsl.org/commission-developpement-social-egalite-cohesion/egalite>; CRÉ Vallée du Haut-Saint-Laurent (2012), L'adaptation au veuvage : portrait différencié des femmes et des hommes de 50 ans et plus, <http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/wp-content/uploads/2010/04/Ladaptation-au-veuvage-synthese-du-rapport.pdf>; Centre D'main de femmes, Valleyfield, Ajustez votre focus. Analyse différenciée selon les sexes. Démystification et accompagnement, <http://www.dmaindefemmes.org/ads.html>

avantages de l'ADS et certains limitaient leurs interventions à la collecte de données sexuées exigée sans en tenir compte dans la mise en œuvre du projet. Une intervenante a suggéré qu'une prime à l'application de l'ADS serait une bonne façon de motiver les promotrices et promoteurs à intégrer l'ADS et permettrait de compenser l'investissement de temps supplémentaire requis pour l'apprentissage de l'approche.

Conscients de l'importance de la sensibilisation, de la formation et de l'accompagnement en ADS pour l'implantation de cette approche, les partenaires de l'entente ont mandaté le Centre D'main de femmes de Valleyfield afin de porter la démarche et, entre autres, de recruter et de former deux personnes accompagnantes en ADS par MRC (agents de soutien Approche territoriale intégrée [ATI], centres de femmes, etc.) Celles-ci sont appelées par la suite à accompagner les organisations souhaitant intégrer l'ADS à un projet concret. L'ensemble de ces personnes ainsi que l'agent responsable de la CRÉ ont aussi constitué une communauté de pratiques. Des formations sur l'ADS ont été dispensées dans les MRC auprès des différents intervenants socioéconomiques.

L'implantation de l'ADS a nécessité le travail et l'engagement des individus et des organisations. C'est une démarche à long terme, où la stratégie mise en application a consisté à intervenir à l'échelle régionale (formation du personnel et intégration dans le processus de gestion de la CRÉ en développement social) et sur le plan local (MRC) par la formation et l'accompagnement de promotrices et promoteurs de projets. Malgré l'intégration assez récente de cette approche, des résultats se font sentir. Selon Jacynthe Dubiens, coordonnatrice du Centre D'main de femmes, un avantage de la démarche d'accompagnement est de permettre de partager la préoccupation pour l'égalité avec d'autres groupes. Ceux qui ont vécu le processus en parlent et deviennent des agentes et agents multiplicateurs et promotionnels. Des groupes communiquent avec le centre pour obtenir des renseignements et être accompagnés. La prémisses qui soutient le travail est que tous les prestataires de services veulent améliorer leurs services. Du côté des accompagnatrices et des accompagnateurs, les priorités sont de partir des besoins du groupe qui sollicite l'accompagnement et de rendre l'ADS accessible. Les partenaires apprécient que ce soit concret et que l'analyse s'appuie sur les démarches en cours. Différentes problématiques ont été abordées jusqu'ici ou le seront sous peu : raccrochage scolaire, pratique de loisirs, participation dans un centre d'action bénévole, service d'accompagnement transport pour personnes atteintes de cancer, hockey mineur, processus de planification pour une maison de la famille, centre de réadaptation en toxicomanie.

En résumé, les étapes suivies pour l'implantation de l'ADS ont été les suivantes :

- Phase de mobilisation des acteurs sur l'égalité, de description de la situation et d'établissement des orientations incluant un volet ADS;
- Phase de mise en œuvre de la *Politique de parité et d'égalité* : sensibilisation et formation;
- Conception d'un modèle d'accompagnement à l'intégration de l'ADS sur le terrain et sa mise en œuvre;
- Création d'une communauté de pratiques.

En lien avec les conditions gagnantes identifiées dans la littérature, on note que l'implantation de l'ADS dans la VHSL s'est appuyée sur :

- Une volonté administrative et politique de l'instance régionale;

- L'implication du secteur communautaire et institutionnel;
- L'engagement du personnel;
- Le suivi par un comité en égalité à l'échelle régionale;
- Une sensibilisation et une formation à l'ADS;
- La collecte de données sexuées.

Les obstacles identifiés dans l'implantation concernent :

- La non-compréhension de l'intérêt de la démarche ADS;
- Le manque de ressources pour accompagner les organisations dans leur processus d'intégration de l'ADS;
- Le temps requis pour intégrer de façon adéquate la démarche de l'ADS dans un processus.

2.1.2. La région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

La région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (GÎM) se démarque également en matière d'implantation de l'ADS. En plus d'avoir consulté la documentation disponible sur la démarche de la GÎM²⁶, deux entrevues ont été tenues avec des représentantes de la GÎM.

La démarche de la GÎM en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est originale dans la mesure où la première table de concertation de groupes de femmes au Québec y a vu le jour en 1982. De plus, une première entente spécifique en condition féminine y a été ratifiée en 2002. Avec la mise en place de la *CRÉGÎM*, les partenaires en condition féminine ont signé une première *entente de collaboration en condition féminine* en 2005, une deuxième en 2008 et enfin une troisième en 2011. Le trait distinctif du processus de la GÎM est que les ententes en égalité ont toujours été coordonnées par la *Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie-Île-de-la-Madeleine* (TCGFGÎM) plutôt que par la CRÉ, qui était cependant un acteur de premier plan par rapport à ces ententes.

La *Politique d'égalité en matière de condition féminine* a été adoptée par la *CRÉGÎM* en 2010. Les objectifs de cette politique sont de :

- Viser la parité au sein des instances de la *CRÉGÎM*, là où cette dernière dispose d'un pouvoir de nomination;
- Assurer la prise en compte des besoins particuliers des femmes et des hommes dans les champs d'intervention de la *CRÉGÎM*;
- Intégrer les principes d'égalité, d'équité et de parité aux pratiques de gestion de la *CRÉGÎM*; et
- Poursuivre le partenariat dans les futures ententes régionales de collaboration en condition féminine.

Plusieurs des sous-objectifs de la politique concernent l'implantation de l'ADS dans les pratiques. Ainsi, on s'engage à « considérer l'ADS comme un critère d'analyse des projets que la *CRÉGÎM* subventionne et l'inclure dans le cadre de gestion du *Fonds de développement régional* », à « inciter les promoteurs des projets que la *CRÉGÎM* subventionne à appliquer l'ADS dans la conception de leur projet et à fournir des données sexuées dans la reddition de comptes » et à « inclure, dans l'élaboration des ententes spécifiques dont la *CRÉGÎM* est signataire, des

26 Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, <http://www.femmesgim.qc.ca/organisation/notre-histoire.html>

considérations liées à l'ADS, le cas échéant »²⁷.

La *TCGFGÎM*, en tant que mandataire des ententes en condition féminine, a d'abord engagé des ressources afin de mettre sur pied un *Observatoire de la condition féminine en GÎM* visant à rassembler les statistiques ventilées selon les sexes disponibles pour la région. Cette opération a permis aux organisations du milieu de visualiser les différences femmes-hommes et la pertinence de l'ADS. Puis, une partie du travail de la *TCGFGÎM* a consisté à simplifier la démarche de l'ADS, celle-ci apparaissant complexe à appliquer pour les actrices et acteurs du milieu. Plus de 200 formations ont été offertes depuis les débuts et ont permis de sensibiliser les intervenantes et intervenants, tant sur les plans local que régional. Une employée de la *TCGFGÎM* était chargée d'accompagner les organisations qui souhaitent utiliser l'ADS. Au point de départ, les organismes avaient l'impression que l'ADS demandait beaucoup d'énergie; la démarche simplifiée, la formation et l'accompagnement ont changé en partie les perceptions : « Depuis que je suis sur les différents chantiers, j'aide à développer les réflexes, à dresser les états de situation, à percevoir les différences et à répondre aux bonnes questions », déclare Nastassia William, agente responsable de l'ADS. Selon la coordonnatrice de la table de concertation, Mireille Chartrand, le milieu est actuellement ouvert par rapport à l'ADS. Les types d'accompagnement qui sont effectués actuellement : un projet en transport collectif, une étude en logement, un projet en persévérance scolaire. De plus, les agents ATI et le *Réseau en développement social de la Gaspésie-Îles* (RESSORT) ont entrepris une démarche d'appropriation de l'ADS.

Ainsi, le processus s'est décliné autour des éléments-clés suivants :

- Orientation donnée par un ensemble de partenaires du milieu réunis au sein du comité de suivi de l'entente de collaboration;
- Élaboration et adoption d'une politique d'égalité par la CRÉ;
- Création de l'*Observatoire de la condition féminine en GÎM*;
- Intégration de l'ADS dans certains processus d'appel de projets de la CRÉ;
- Formation et sensibilisation des instances locales et régionales par le mandataire ADS, la *Table de concertation des groupes de femmes*;
- Embauche d'une personne-ressource par la table de concertation dont le rôle est de sensibiliser les organismes ainsi que les promotrices et promoteurs, de les former et de les accompagner à la réalisation d'ADS.

La démarche a été similaire au Centre-du-Québec, où la *Table de concertation du mouvement des femmes* a mis en place un observatoire, a effectué plusieurs formations et en est aujourd'hui à l'étape d'accompagner des promoteurs dans l'intégration de l'ADS à des démarches. Parmi les projets accompagnés, on note des analyses sur le décrochage et rattachement scolaire avec une commission scolaire, sur la situation des gens éloignés du marché du travail avec un groupe en employabilité et sur l'arrimage de l'offre de travail de gens à

la retraite avec les besoins des entreprises d'économie sociale²⁸.

Le processus d'accompagnement d'organisations locales est assez récent dans la démarche des deux régions et semble concluant.

Au regard de ces exemples, certains obstacles à l'implantation de l'ADS ont été soulevés lors des entretiens :

- Mobilité du personnel, faisant en sorte que la sensibilisation et la formation sont toujours à refaire;
- Manque de données sexuelles;
- Impression des individus que les services sont neutres et sont toujours plus justes quand ils sont offerts à tous de manière symétrique;
- Perception que l'ADS est complexe et demande beaucoup de temps;
- Manque d'outils de sensibilisation simples et concrets;
- Disparition ou abolition de certains organismes de développement régional;
- Manque de ressources pour générer et analyser les données ventilées selon les sexes²⁹;
- Manque d'accompagnement pour pouvoir intégrer l'ADS.

Les conditions gagnantes évoquées pour l'implantation de l'ADS sont de :

- Disposer de statistiques ventilées selon les sexes qui soient éloquentes quant aux réalités différenciées et aux inégalités;
- Disposer d'exemples concrets d'utilisation d'ADS et de la plus-value de cette approche;
- Sensibiliser et former;
- Offrir un accompagnement pour l'intégration de l'ADS à toutes les étapes d'un projet.

En lien avec les conditions gagnantes évoquées dans la littérature, on note en GÎM une volonté politique et administrative forte, un ancrage solide dans le milieu, la disponibilité des données ventilées selon les sexes et des efforts constants de sensibilisation, de formation et d'accompagnement en ADS.

2.1.3. Ville de Montréal

La Ville de Montréal est active depuis de nombreuses années dans le domaine de l'égalité et de l'ADS et il est pertinent d'observer de plus près ses expériences. Pour ce faire, quatre entretiens ont été menés, dont trois avec des fonctionnaires de la Ville Centre et une avec un directeur d'organisme mandataire dans un arrondissement.

27 Conférence régionale des élu-e-s de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Politique d'égalité en matière de condition féminine, http://www.cre-gim.net/images/stories/politique_egalite_femmes/Politique_egalite_femmes.pdf, p. 8-9.

28 Entretien avec Francyne Ducharme, coordonnatrice de la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec. Les travaux de la Table sur l'ADS ont mené à la réalisation de plusieurs documents d'accompagnement et d'ADS. Voir par exemple la Table régionale de concertation des personnes âgées du Centre-du-Québec, Détresse psychologique et suicide chez les aînés, qui a tenu compte de la réalité différenciée des femmes et des hommes, <http://www.aqps.info/media/documents/TableregionaledeconcertationdespersonnesageesduCentre-duQuebec.pdf>

29 L'Observatoire de la condition féminine Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine n'a pu être mis à jour au cours des dernières années à cause entre autres des données incomplètes du recensement de Statistiques Canada en 2011. Depuis 2015, l'abolition des CRÉ et ses répercussions ont fragilisé le financement de la Table de concertation et a obligé la mise à pied de la chargée de projet ADS (hiver 2016).

Dès 1998, des femmes et professionnelles de l'aménagement urbain ont demandé « de prendre en considération les besoins particuliers des femmes, notamment en matière d'accessibilité (mères à "poussettes"), de logement, de services de garde et de sécurité urbaine »³⁰. Le programme *Femmes et ville* est alors mis sur pied pour veiller au suivi des recommandations. Le *Guide d'aménagement sécuritaire des stationnements*, le *Guide d'aménagement sécuritaire des ensembles résidentiels* et le *Guide d'enquête sur la sécurité des femmes en ville*³¹ comptent parmi les résultats de ces démarches. En 2002, la *Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes* est adoptée³². Puis en 2004, dans la foulée du Sommet de Montréal, le *Conseil des Montréalaises* est mis en place en tant que comité consultatif du conseil municipal. Il est composé de quinze femmes issues de la société civile. Ses activités sont facilitées par le travail de coordination d'une fonctionnaire de la Ville Centre. Le rôle du conseil est de produire des avis, sur demande du conseil municipal ou sur sa propre initiative, portant sur des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la condition féminine. Depuis sa création, le conseil a publié des dizaines d'avis sur les réalités différenciées et les inégalités entre les femmes et les hommes dans les champs d'intervention municipaux³³. Il a notamment émis des avis sur le schéma d'aménagement, la lutte à la pauvreté, le logement, le transport collectif, l'accessibilité de l'offre municipale en loisirs et les agressions sexuelles.

Appuyée par le *Conseil des Montréalaises*, la Ville de Montréal a adopté en 2008 la politique *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, assortie de plans d'action successifs (2008-2012 puis 2015-2018).

Cette politique est construite autour de cinq axes d'intervention :

- La gouvernance;
- La ville comme employeur;
- Les services aux citoyennes;
- Les femmes, moteur de développement économique;
- Les Montréalaises sur la scène internationale.³⁴

En plus du Conseil des Montréalaises, une élue municipale porte les questions de condition féminine au conseil municipal, tandis que la direction Développement social et diversité est désignée comme responsable de la mise en œuvre de cette politique.

30 Habiter autrement : genre et mobilité, http://www.habiter-autrement.org/22_sex/21_genre.htm

31 Comité Femmes et ville et Service de l'habitation et du développement urbain, Ville de Montréal (1994), *Guide d'aménagement sécuritaire des ensembles résidentiels*; Femmes et ville SLDC, Ville de Montréal (1993), *Guide d'enquête sur la sécurité des femmes en ville*; Comité Femmes et ville et Service de l'habitation et du développement urbain (1994), *Guide d'aménagement sécuritaire des stationnements*.

32 Femmes et villes international. 1er séminaire international sur la sécurité des femmes (2002), Tisser des liens. Déclaration de Montréal sur la sécurité des femmes, <http://www.femmesetvilles.org/images/Publications/montreal%20declaration%20fr.pdf>

33 Conseil des Montréalaises, http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6597,57357573&_dad=portal&_schema=PORTAL

34 Ville de Montréal, *Politique pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal. Plan d'action 2015-2018*. <http://ocpm.qc.ca/sites/import.ocpm.aegirvps.net/files/pdf/P70/5f1.pdf>
Ville de Montréal, *Bilan du plan d'action pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal 2008-2012*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/MONTREAL_PLAN_EGALITE.PDF

Une fonctionnaire du *Service de la diversité sociale et des sports* coordonne la sensibilisation et l'accompagnement à l'interne et propose des formations aux élus et élus, aux fonctionnaires et aux conseillères et conseillers en aménagement. Les politiques et les plans sont élaborés par ce service au niveau de la *Ville Centre* et les arrondissements demeurent libres de les mettre en œuvre ou non. Par exemple, l'intégration de l'ADS suite à des avis du *Conseil des Montréalaises* est difficile à mesurer dans la pratique. Une personne par arrondissement est responsable du développement social, qui comprend l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une autre direction où les avis du *Conseil des Montréalaises* trouvent écho est celle du Service du capital humain et des communications, avec l'équipe de diversité de la main-d'œuvre. Deux personnes y travaillent sur les programmes d'accès à l'égalité. La direction s'est montrée particulièrement intéressée aux avis sur la progression des femmes parmi les cols bleus et les cadres. Les avis aident à mieux percevoir les besoins et à comprendre la pertinence de générer les données ventilées selon les sexes non seulement pour l'ensemble des employés, mais également par catégorie d'emploi et par sous-groupes considérés vulnérables (personnes immigrantes et issues d'une minorité visible, personnes à mobilité réduite, autochtones). On a ainsi découvert que très peu de femmes issues des minorités culturelles sont embauchées dans les métiers non traditionnels, cela même dans un arrondissement où les personnes immigrantes comptent pour plus de 50 % de la population.

On constate ainsi que, même si l'ADS est endossée politiquement et intégrée, particulièrement aux ressources humaines et à la direction *Développement social et diversité*, la mise en œuvre de l'ADS dans l'appareil municipal laisse à désirer. En outre, l'utilisation de l'ADS pour comprendre les réalités et besoins des personnes issues de groupes considérés vulnérables (par exemple de communautés culturelles ou LGBTQ) un peu à la manière de l'approche d'intersectionnalité³⁵, s'avère bien souvent plus intéressante qu'une approche prenant uniquement en compte la variable du sexe.

Les obstacles mentionnés à l'implantation de l'ADS sont :

- Les difficultés à mesurer les impacts de l'ADS et donc d'en démontrer la valeur ajoutée;
- Le manque de temps et de ressources pour travailler avec les administrations des arrondissements;
- La mobilité du personnel, faisant en sorte que la sensibilisation et la formation sont toujours à refaire.

Les conditions gagnantes évoquées sont :

- La volonté politique et administrative, idéalement l'appui du maire et de la direction générale;
- L'existence d'une politique d'égalité;
- L'attribution de la responsabilité concernant l'égalité et l'ADS à une direction;
- Des ressources humaines et financières pour l'implantation;
- La présentation d'exemples concrets d'ADS;
- L'existence d'un conseil consultatif à l'interne pour pousser la réflexion.

35 L'approche d'intersectionnalité permet de penser et de comprendre les impacts de la combinaison de caractéristiques sociales pouvant induire la marginalisation et/ou les inégalités, par exemple le niveau de revenu, l'âge, l'orientation sexuelle, les origines et la couleur de la peau.

2.1.4. Ville d'Ottawa

La ville d'Ottawa est la deuxième municipalité où les interventions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'analyse différenciée selon les sexes se sont avérées particulièrement intéressantes. Pour mieux comprendre le processus d'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes, une revue de la documentation disponible³⁶ ainsi qu'une entrevue avec une professeure de l'Université d'Ottawa ont été effectuées.

Depuis 1999, une série de politiques, de plans et de motions ont été adoptés par la ville d'Ottawa dans le cadre de son engagement envers la correction des inégalités auxquelles sont confrontées les femmes de la ville. En 1999, l'ancien conseil régional d'Ottawa-Carleton a adopté la *Déclaration mondiale de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA) sur les femmes dans le gouvernement local*. En adoptant la déclaration de l'IULA, la municipalité s'engageait à :

- renforcer ses efforts pour rendre égal le nombre de femmes et d'hommes dans les organes décisionnaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs de politique publique;
- intégrer la question de l'égalité entre les sexes à l'ensemble des politiques, programmes et activités de prestation de services;
- chercher de nouvelles façons d'assurer que les femmes, par des moyens formels comme informels, sont représentées et participent activement au processus de gouvernance locale.³⁷

En 2002, la ville d'Ottawa a adopté sa *Politique d'équité et de diversité*, suivant en cela les recommandations du *Groupe de travail sur l'accès des femmes aux services municipaux*. Cette politique reconnaît cinq groupes considérés comme « en quête d'équité », soit les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées, les individus GLBT et les Autochtones. En plus de s'engager à diversifier la fonction publique municipale, la politique cherche à « élaborer un cadre pour obliger les services municipaux à enchaîner les principes d'équité et de diversité dans leurs politiques et programmes qui ont un lien avec la prestation de services aux citoyens, l'utilisation des installations municipales, l'octroi de subventions ou d'autres activités tournées vers l'extérieur »³⁸.

L'*Initiative : une ville pour toutes les femmes* (IVTF), une organisation de la société civile, a été créée en 2004 pour mener des recherches sur les meilleures façons de veiller à ce que les préoccupations de femmes de conditions diverses soient systématiquement prises en considération dans le cadre du processus décisionnaire. Une recherche réalisée par l'IVTF conclut que l'absence de données ventilées selon les sexes constitue un obstacle majeur à la compréhension des réalités différenciées et inégalités touchant les femmes. Les recherches identifient aussi un certain nombre de pratiques exemplaires. En 2004, IVTF a été reconnue formellement par la ville d'Ottawa qui s'est engagée à travailler en partenariat avec IVTF « pour atteindre l'objectif consistant à mettre en œuvre des pratiques et des plans stratégiques visant à renforcer l'égalité entre les sexes et à sensibiliser le public à cet égard »³⁹. Depuis,

l'organisation produit des enquêtes, des formations, des outils⁴⁰ pour intégrer l'équité dans les pratiques municipales et mène des actions pour stimuler la participation citoyenne des femmes et favoriser une meilleure compréhension des enjeux liés à la diversité.

À la demande de la ville d'Ottawa, dont la préoccupation pour l'équité était d'autant plus importante que sa population se diversifiait alors rapidement, l'IVTF a élargi en 2008 sa perspective d'égalité femme-homme à une perspective d'équité cherchant à souligner les réalités différenciées et les inégalités subies par un total de onze groupes considérés comme en quête d'équité⁴¹. Pour Caroline Andrew, professeure émérite à l'Université d'Ottawa et collaboratrice de la première heure de l'IVTF, il a été bénéfique pour l'organisme d'utiliser le vocabulaire déjà en place à la Ville d'Ottawa, notamment en parlant plutôt d'équité que d'égalité. La préoccupation demeure cependant d'éviter de perdre de vue l'objectif d'égalité au profit de l'équité. Le travail de sensibilisation est continuellement à poursuivre.

Les *directions des projets communautaires stratégiques* des *Services sociaux et communautaires* et le programme *diversité et inclusion* aux ressources humaines sont particulièrement porteurs de l'équité. Les recherches produites dans la perspective d'équité incluent le plan relatif aux personnes âgées, l'élaboration de stratégies de communication en fonction des groupes cibles concernant notamment des changements au transport collectif, la planification du programme *Connexion Jeunes et villes*, le recrutement de jeunes pour les emplois d'été⁴². La ville dispose de plusieurs outils⁴³ pour intégrer l'équité à ses pratiques, et elle mène des formations à l'interne.

N'ayant pu nous entretenir avec des représentantes et représentants de la ville, il est difficile de préciser les obstacles rencontrés. Cependant, à la lumière du portrait de la démarche, on peut ressortir comme conditions gagnantes :

- La volonté politique;
- La mobilisation des femmes de la communauté : implication communautaire;
- La reconnaissance et l'appui d'un groupe expert (IVTF);
- La désignation de services et de fonctionnaires responsables à l'interne de la ville;
- La création d'outils de sensibilisation et d'accompagnement;
- L'intégration concrète des outils dans différents projets et programmes de la ville.

36 Initiative : une ville pour toutes les femmes. L'engagement d'Ottawa, <http://www.cawi-ivtf.org/fr/lengagement-dottawa>

37 ibid

38 ibid

39 Initiative : une ville pour toutes les femmes. Au sujet de l'IVTF, <http://www.cawi-ivtf.org/fr/qui-nous-sommes>

40 Les outils sont disponibles en ligne : <http://www.cawi-ivtf.org/fr>

41 Les groupes ciblés comme en quête d'équité sont les femmes, les jeunes, les autochtones, les francophones, les personnes handicapées, les personnes âgées, les personnes vivant dans la pauvreté, les LGBTQ, les immigrants, les personnes racialisées et les résidents des secteurs ruraux de la Ville.

42 Ville d'Ottawa et Initiative : une ville pour tous (2015), Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion, <http://www.cawi-ivtf.org/fr/portfolio>

43 La deuxième partie du rapport en présente quelques-uns.

2.2. Obstacles et conditions gagnantes : les indications données par les représentantes et représentants des municipalités et des anciennes instances de développement local et régional de l'agglomération de Longueuil

Dans le cadre du présent mandat, il a été jugé important de prendre le pouls des municipalités et des instances de développement régional de l'agglomération de Longueuil sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), cela sans viser la production d'un portrait exhaustif des pratiques de chaque municipalité. On a choisi de procéder à une entrevue par municipalité et par instance, cela afin de produire un rapport et des outils répondant le mieux possible aux questionnements et aux besoins exprimés, et ce, pour faciliter l'intégration de l'ADS dans la pratique. Pour les municipalités, les *directions des loisirs, des sports et de la vie communautaire* ont été d'abord ciblées en raison de la pertinence de l'application de l'ADS dans leurs champs d'intervention, telle que décrite dans la deuxième partie du présent rapport. Les grilles d'entrevues sont jointes en annexe. Malgré le caractère non exhaustif de cette méthodologie, les entrevues donnent une indication sur le niveau de connaissance, d'intégration et de possibilité d'intégration de l'ADS aux pratiques. Elles permettent de dégager certains constats et d'élaborer des pistes d'action pour une meilleure intégration de l'ADS.

2.2.1. Municipalités

L'ADS est une approche qui demeure peu connue et inutilisée par les municipalités de l'agglomération. La majorité ne recueille pas de données ventilées selon les sexes sur une base régulière, cela tant sur le plan de la fréquentation et de l'évaluation des services que comme indicateur pour l'élaboration et l'évaluation des programmes ou des politiques.

Si l'objectif de parité dans le conseil municipal est exprimé clairement comme préoccupation dans une municipalité et atteinte dans deux municipalités, la parité dans les commissions, comités ou autres ne ressort pas comme étant prioritaire. On vise une représentativité des groupes visés par les projets, plans ou politiques dont il est question, la plupart du temps sans égard au sexe.

La consultation des citoyennes et citoyens concernés par une thématique s'effectue par le truchement de comités et de commissions, ou encore par des séances de consultation. La pratique de consultation est répandue comme mode de collecte de données. Cependant, l'analyse des données pour comprendre une problématique n'inclut pas, en général, d'analyse des besoins différenciés des femmes et des hommes. Dans deux municipalités, on dit prendre en considération les besoins des groupes particuliers lors de l'élaboration de projets, plans ou politiques. La préoccupation est de bien servir les citoyennes et citoyens, et ce, sans discrimination.

L'équité apparaît comme une valeur endossée par l'ensemble des municipalités. L'accessibilité des services et l'adaptation à la diversité croissante figurent également parmi les préoccupations exprimées.

Les représentantes et représentants des municipalités avec lesquels nous avons discuté affirment connaître très peu l'ADS et ne pas comprendre les bienfaits de son implantation. On se questionne quant aux avantages que conférerait l'ADS. Une crainte exprimée par plusieurs est que l'approche soit complexe à mettre en œuvre et entraîne une surcharge de travail difficile à

assumer dans un contexte où les municipalités sont sollicitées pour faire plus avec moins de ressources. On constate néanmoins un certain degré d'ouverture quant à l'ADS, à condition de mieux en comprendre la pertinence.

Les programmes d'accès à l'égalité sont présents dans toutes les municipalités et constituent une voie d'entrée identifiée par plusieurs, car l'égalité y étant déjà inscrite comme objectif. Aussi, les politiques sociales ont été relevées comme de belles occasions de mettre en valeur l'ADS.

Des éléments ressortent comme prérequis ou comme conditions gagnantes à l'implantation de l'ADS dans les activités des municipalités de l'agglomération :

- Les responsables devraient être en mesure de comprendre concrètement l'intérêt de l'ADS et sa valeur ajoutée en termes de résultats;
- L'implantation de l'ADS devrait s'appuyer sur une volonté politique et administrative;
- L'ADS devrait être promue par une personne à l'interne qui est habilitée à l'accompagnement de ses collègues ou à la collecte de données ventilées selon les sexes;
- Les responsables devraient disposer d'outils et d'exemples concrets d'application de l'ADS (notamment pour les politiques sociales).

2.2.2. Instances de développement local et régional

La *CRÉ de Longueuil* a adopté une politique de parité et d'égalité en janvier 2015. Elle voulait intégrer l'ADS aux demandes de projets et accompagner les promotrices et promoteurs à travers la mise en place du *Fonds québécois d'initiatives sociales*. Deux employées avaient suivi la formation en ADS à cet effet, mais elles ont démissionné avant la mise en œuvre du programme. Le *Comité Femme, Égalité et Mouvement* (CFEM) agissait comme comité consultatif sur les questions de condition féminine dans l'agglomération et se chargeait d'établir les grandes orientations des projets mis de l'avant dans le cadre de l'entente en égalité. Il était composé de 15 membres de la société civile et de sept observateurs, dont une conseillère municipale. Une employée de la CRÉ appuyait le comité à temps partiel.

Au *Centre local de développement* (CLD) de l'agglomération de Longueuil et à *Développement économique Longueuil* (DEL), l'ADS n'est pas utilisée. Le CLD dispose de données sexuées sur les promotrices et promoteurs des projets accompagnés. La notion d'égalité semble intégrée dans le mode de fonctionnement des instances et la perception qui règne est que la clientèle est assez bien équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le contexte actuel de changement organisationnel est perçu par les trois instances comme une occasion d'intégrer l'ADS aux pratiques dans une perspective d'équité. La mise sur pied d'une nouvelle instance de développement local et régional pourrait permettre de formaliser la politique de conditions de travail et d'intégrer l'ADS au fonctionnement des activités si la valeur ajoutée en est démontrée.

Quelques préoccupations ressortent par rapport à l'intégration de l'ADS :

- L'intégration de l'ADS devrait s'appuyer sur une volonté politique et administrative;
- Les apports de l'ADS devraient être démontrés concrètement, non seulement pour les dimensions sociales du développement, mais également pour les dimensions économiques;

- Les responsables devraient disposer d'un argumentaire solide pour sensibiliser, de modèles et d'exemples d'intégration de l'ADS aux pratiques et d'outils;
- L'ADS doit être facile à implanter, à intégrer dans les pratiques organisationnelles;
- Une personne parmi le personnel devrait être nommée responsable de l'implantation de l'ADS;
- Les responsables devraient avoir accès à de la formation.

3. Obstacles et conditions gagnantes pour implanter l'ADS : synthèse et pistes d'action

En somme, on retrouve chez les actrices et acteurs visés un certain intérêt pour l'ADS, mais une compréhension faible, voire inexistante de cette approche. Il y a parmi ceux-ci un grand besoin d'information sur l'approche elle-même et sur sa valeur ajoutée. Les obstacles et conditions gagnantes à l'implantation de l'ADS relevés dans le cadre des entrevues réalisées dans l'agglomération de Longueuil s'avèrent très comparables à ceux ressortis à la fois dans la documentation sur l'ADS et les entrevues effectuées avec les organisations ayant implanté l'ADS. Ils sont résumés dans les tableaux qui suivent.

Tableau 2: Obstacles à l'implantation de l'ADS

Obstacles	
Obstacle spécifique ⁴⁴	Détails
1. Manque de volonté politique	a. Absence d'appui politique à la démarche; b. Absence d'une personne responsable politiquement du dossier; c. Absence d'engagements formels envers la démarche (par exemple, des politiques et programmes); d. Manque de sensibilisation (explications simples de l'ADS, de sa pertinence et de sa valeur ajoutée).
2. Manque de volonté administrative	a. Absence de soutien de la direction envers la démarche; b. Absence d'une personne responsable administrativement du dossier; c. Manque de sensibilisation (explications simples de l'ADS, de sa pertinence et de sa valeur ajoutée); d. Non-disponibilité des formations sur l'ADS; e. Non-disponibilité des données ventilées selon les sexes; f. Manque d'accompagnement pour l'implantation de l'ADS; g. Manque de documentation des expériences ADS; h. Manque de reddition de compte des expériences en ADS.
3. Perceptions erronées sur l'égalité	a. Perception que les services sont neutres; b. Perception que ce qui est bon pour un est nécessairement bon pour l'autre; c. Perception que l'égalité est atteinte; d. Perception que la quête d'égalité entre les femmes et les hommes cherche à rendre les femmes et les hommes identiques; e. Perception que la quête d'égalité entre les femmes et les hommes cherche à offrir des privilèges indus à certains au détriment des autres.
4. Perceptions erronées quant à l'ADS	a. Impression que l'ADS n'est pertinente qu'en matière de développement social; b. Impression que l'ADS est lourde, complexe et coûteuse à mettre en place; c. Difficulté à comprendre l'ADS; d. Difficulté à saisir la pertinence et la valeur ajoutée de l'ADS; e. Manque de documentation des expériences d'implantation d'ADS.
5. Roulement du personnel formé et sensibilisé à l'ADS	a. Nécessité de former constamment le personnel b. Nécessité de sensibiliser constamment le personnel
6. Accès difficile aux données différenciées selon les sexes	a. Absence de données b. Non-disponibilité des données c. Données non désagrégées selon le sexe

44 Au sein de l'organisation elle-même responsable de l'implantation de l'ADS et des organisations qu'elle tente de convaincre d'implanter l'ADS.

Tableau 3: Conditions gagnantes pour l'implantation de l'ADS

Conditions gagnantes	
Conditions spécifiques à l'implantation de l'ADS	Détails
Présence d'une volonté politique	a. Support politique à la démarche; b. Élu ou élu responsable du dossier; c. Existence d'engagements formels, par exemple une politique d'égalité, un plan d'action ou une charte de l'égalité; d. Disponibilité d'un argumentaire clair (explication de l'ADS et de sa valeur ajoutée, assortie d'exemples concrets).
Présence d'une volonté administrative et de mécanismes de mise en œuvre	a. Support administratif au plus haut niveau (direction générale); b. Personne responsable administrativement du dossier; c. Implication du personnel; d. Ressources humaines et financières suffisantes; e. Existence et production de données ventilées selon les sexes; f. Sensibilisation et formation constantes; g. Accompagnement disponible pour la réalisation d'ADS; h. Documentation des expériences ADS; i. Processus de reddition de compte et d'évaluation clair dès le début (objectifs, indicateurs, etc.).
Ancrage de la démarche dans le milieu	a. Implication des groupes concernés de la société civile; b. Implication d'expertes et d'experts; c. Implication des citoyennes et des citoyens.
Existence et production de données ventilées selon le sexe	a. Collecte; b. Analyse; c. Production.
Existence d'un comité consultatif pour pousser la réflexion et documenter les démarches	Pas de détails supplémentaires
Conditions spécifiques à la promotion de l'ADS	
Sensibilisation constante et efficace	a. Argumentaire clair (Explication de l'ADS et des différentes étapes; explication de la pertinence et de la plus-value de l'ADS dans les divers champs d'intervention; exemples concrets; documentation des différentes expériences et de leurs impacts); b. Existence et production de données ventilées selon les sexes.
Formations dispensées de façon régulière	Pas de détails supplémentaires
Accompagnement à toutes les étapes de la réalisation d'ADS	Pas de détails supplémentaires
Mise en place d'une communauté de pratiques	Pas de détails supplémentaires

Suivant ces analyses et ces réflexions sur plus de vingt ans d'utilisation et de promotion de l'ADS par les actrices et acteurs du Québec, il est possible de dégager des pistes d'action concrètes pour faciliter l'implantation structurante et durable de l'ADS dans l'agglomération.

D'abord, **l'existence d'une politique d'égalité et de parité** est la marque essentielle d'une volonté politique réelle vers le rehaussement de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'élaboration et l'adoption de la *politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes* de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil constituaient ainsi des pas essentiels dans cette direction. À la suite de l'abolition de la CRÉ, la responsabilité et la promotion de la politique devraient ainsi être transférées à une autre instance régionale.

Ensuite, **l'ancrage dans le milieu** (groupes de femmes, municipalités, autres organismes publics et parapublics) est essentiel au ruissellement des objectifs, orientations et pratiques liés à la politique et à l'établissement d'orientations arrimées aux enjeux vécus sur le terrain. Ainsi, un **comité consultatif** semblable au CFEM devrait être mis sur pied par l'instance désormais responsable de la *politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes*, tandis que les liens avec le milieu devraient être renforcés. La **présence d'une ou de plusieurs personnes élues** sur le comité serait souhaitable afin que celles-ci puissent porter le chapeau de la condition féminine au conseil d'agglomération et dans les conseils municipaux.

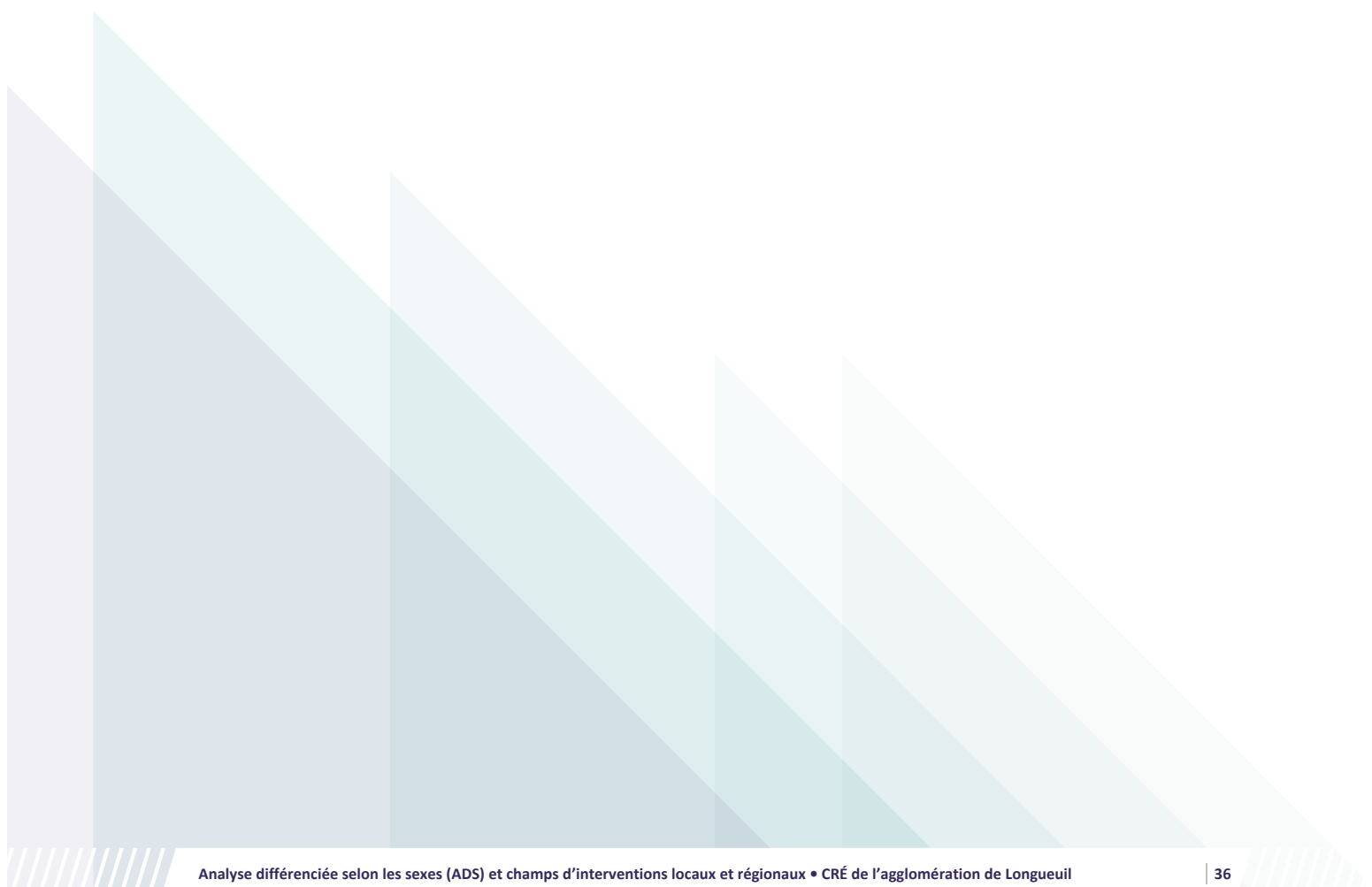
La **volonté affirmée et concrétisée sur le plan administratif** et le besoin de **sensibilisation**, de **formation** et d'**accompagnement** sont centraux à l'implantation de l'ADS. Ainsi, il est opportun qu'une employée ou un employé au sein de l'instance en soit responsable. Chargée de promouvoir l'ADS au sein de l'instance, notamment par la sensibilisation et la formation, cette personne pourrait également accompagner les acteurs intéressés par la réalisation d'une ADS. La création d'une communauté de pratiques, faisant ainsi en sorte que les ressources compétentes en ADS sont nombreuses, que les expériences sont partagées et documentées et que l'expertise se construit avec le temps, est aussi souhaitable.

L'instance responsable de la *politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes*, l'employée nommée pour favoriser l'implantation de l'ADS, le comité consultatif et ses membres devraient disposer d'un **argumentaire convainquant**, démontrant clairement la **valeur ajoutée** de l'ADS, et d'**outils** facilitant son implantation.

Tant l'argumentaire que l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des projets comportant une ADS reposent sur **l'existence de données ventilées selon les sexes**. Il importe donc pour l'instance responsable de la *politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes* : 1) de recueillir et d'analyser les données existantes, 2) de sensibiliser à l'importance de les générer et 3) d'en générer elle-même. Afin de démontrer clairement la pertinence de l'ADS, elle pourrait par ailleurs profiter de l'élaboration d'une politique sur une thématique donnée pour construire une base de données différenciées selon les sexes et même pour réaliser une ADS.

Enfin, l'implantation de l'ADS est un processus qui prend du temps, de l'ouverture, de la persévérance et de la volonté de la part des actrices et acteurs impliqués. Son intégration concrète dans les municipalités et diverses organisations requiert un accompagnement soutenu. Cette dernière conclusion est corroborée par Lise Gervais, coordonnatrice de Relais-Femmes⁴⁵. Selon elle, l'intégration de l'ADS nécessite une ouverture au changement de la part des personnes et organisations concernées, car cette approche induit nécessairement de nouvelles façons de percevoir les problématiques et, éventuellement, nécessite de modifier les façons d'agir sur celles-ci. Elle est d'avis que, à la lumière de l'expérience des dernières années, l'intégration réussie de l'ADS passe par un accompagnement individualisé respectueux des besoins et de la démarche des promotrices et promoteurs. Cette approche concrète est porteuse de satisfaction et permet de saisir la valeur ajoutée de l'ADS pour les femmes et les hommes par la mise en application de solutions adaptées.

45 « Relais-femmes est un organisme féministe de liaison et de transfert de connaissances qui fait de la formation, de la recherche et de la concertation. Relais-femmes œuvre à la transformation des rapports sociaux dans une perspective de développement et de diffusion de nouveaux savoirs et de renouvellement des pratiques. » Source : http://www.relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=172&Itemid=585. Voir aussi : Relais-Femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (2013). Compte-rendu, séminaire sur le budget genré et l'analyse inclusive selon le genre. http://www.relais-femmes.qc.ca/files/Compte-rendu_Seminaires-budget-analyse-inclusive-genre.pdf



DEUXIÈME PARTIE

Pertinence de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans six champs d'intervention des municipalités et des instances de développement local et régional

1. Autonomie économique
2. Sécurité
3. Transport
4. Participation
5. Sports, loisirs et culture
6. Logement et itinérance

DEUXIÈME PARTIE : PERTINENCE DE L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS) DANS SIX CHAMPS D'INTERVENTION DES MUNICIPALITÉS ET DES INSTANCES DE DÉVELOPPEMENT LOCAL ET RÉGIONAL

Les municipalités et les instances de développement régional, en tant qu'initiatrices de politiques et de programmes, d'accompagnatrices pour le développement de projets, de partenaires des organismes régionaux, de prestataires de services et même d'employeuses, interviennent dans des champs où l'ADS permet une meilleure compréhension des besoins et réalités de la population et, ainsi, une allocation mieux ciblée des ressources. Constituant le niveau de gouvernement le plus proche des citoyennes et des citoyens, les municipalités sont fondamentalement préoccupées par l'accessibilité de leurs services au plus grand nombre en toute équité. La valeur d'équité est très présente dans le discours des organisations et celles-ci sont de plus en plus conscientes des défis que pose la diversité de leur population (selon le sexe, l'âge, les origines, la présence de handicaps et la situation socioéconomique). La population n'étant pas homogène, l'ADS constitue une approche transversale intéressante pour observer les différences de réalités, de besoins et les inégalités, cela dans la perspective d'une plus grande équité des interventions.

Maintenant que les rudiments de l'ADS et de son implantation ont été établis, la deuxième partie du rapport explique la pertinence de cette approche dans six champs d'intervention municipaux et régionaux identifiés, en collaboration avec le CFEM⁴⁶, comme susceptibles d'en bénéficier, soit :

- L'autonomie économique
- La sécurité
- Le transport
- La participation
- Les sports, loisirs et culture
- Le logement et l'itinérance

Pour des raisons évidentes de temps, de ressources et d'espace, l'argumentaire formulé ici n'est pas exhaustif, mais cherche à offrir une vue d'ensemble de la pertinence de l'ADS dans les champs d'intervention municipaux et régionaux. Pour chacun de ces champs, l'argumentaire présente les statistiques évocatrices sur les réalités différenciées et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'une sélection d'ADS, de pratiques et d'outils d'accompagnement pour les acteurs souhaitant intégrer cette approche.

Comme la collecte et l'analyse de données ventilées selon les sexes sont incontournables à la réalisation d'ADS, les recueils et sources statistiques les plus intéressants sont présentés ci-dessous.

46 Le Comité Femmes, Égalité et Mouvement (CFEM) de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil est à l'origine de la présente étude.

Outil 20 : Section des statistiques du site web du Conseil du statut de la femme

Auteur/organisme : Conseil du statut de la femme (CSF)

Année de publication : Continue

<https://www.csf.gouv.qc.ca/le-conseil/statistiques/>

Aperçu : Cette section du site web du Conseil du statut de la femme (CSF) permet aux utilisatrices et utilisateurs de chercher, par thème et par région, des analyses statistiques réalisées par le conseil. On retrouve notamment :

- Portrait statistique Égalité femmes – hommes Montérégie (2015) (https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_egalite_femmes_hommes_monteregie_2015.pdf)
- Fiche socio-économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Territoire de la CRÉ de Longueuil (2012) (<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/fiche-socio-economique-en-matiere-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-territoire-de-la-cre-de-lagglomeration-de-longueuil.pdf>)
- Portrait des Québécoises en 8 temps (2015) (https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_8temps_2015.pdf)
- Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs. Territoire de la CRÉ de Longueuil (2014) <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence-des-femmes-et-des-jeunes-dans-les-lieux-decisionnels-et-consultatifs-monteregie-territoire-de-la-cre-de-longueuil-2014.pdf>

Utilisation : Documents à consulter dans le cadre de la collecte de données sur les différences de réalité entre les femmes et les hommes

Outil 21 : Section des statistiques du site web du Secrétariat à la condition féminine

Auteur/organisme : Secrétariat à la condition féminine (SCF)

Année de publication : Continue

<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=57>

Aperçu : Cette section du site web du Secrétariat à la condition féminine (SCF) compile les sources de statistiques pertinentes lors de la collecte de données ventilées selon les sexes. En plus de répertorier ses propres publications, la section réfère aux documents statistiques d'intérêts de plusieurs ministères et organismes québécois et canadiens.

Utilisation : Documents à consulter dans le cadre de la collecte de données sur les différences de réalité entre les femmes et les hommes

Outil 22 : Section ADS du site web de la Banque de données des statistiques officielles sur le Québec (BDSO)

Auteur/organisme : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec (BDSO)

Année de publication : Continue

http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken_ads211_page_accu.page_accu?p_iden_tran=REPERIF1SDZ4686828758946U5fz

Aperçu : Cette section du site web répertorie les documents pour lesquels les données sont ventilées selon les sexes. Les utilisatrices et utilisateurs peuvent chercher les documents selon le sujet (agriculture et industrie bioalimentaire, conditions de vie et société, culture et communications, développement durable, éducation, formation et milieux de garde, population et démographie, santé, mieux-être et réseau de santé et services sociaux, ainsi que travail et rémunération), par producteur de données (ministères et organismes québécois) et par type de territoire pour lequel les statistiques ont été traitées (pays, province, région administrative, région métropolitaine de recensement, région sociosanitaire).

Utilisation : Documents à consulter dans le cadre de la collecte de données sur les différences de réalité entre les femmes et les hommes

Outil 23 : Centre de ressources du site web de Condition féminine Canada

Auteur/organisme : Condition féminine Canada

Année de publication : Continue

<http://www.swc-cfc.gc.ca/rc-cr/index-fra.html#pub>

Aperçu : Le centre de ressources répertorie plusieurs publications portant sur les réalités des femmes au Canada ainsi que des sources statistiques ventilées selon les sexes.

Utilisation : Documents à consulter, pour ajouter un volet canadien à l'analyse, dans le cadre de la collecte de données sur les différences de réalité entre les femmes et les hommes

Outil 23 : Women Watch : Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women

Auteur/organisme : ONU Femmes

Année de publication : Continue

http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics_and_indicators_60.htm

Aperçu : Ce centre de ressources répertorie plusieurs rapports sur les réalités des femmes à travers le monde ainsi que des sources statistiques ventilées selon les sexes.

Utilisation : Documents à consulter, pour ajouter un volet international à l'analyse, dans le cadre de la collecte de données sur les différences de réalité entre les femmes et les hommes

1. Autonomie économique

Par autonomie économique, il est entendu la possibilité pour une citoyenne ou un citoyen d'accéder aux moyens et ressources économiques permettant de répondre à ses besoins ainsi qu'à ceux des personnes à sa charge. Les municipalités et les instances de développement régional interviennent dans le champ de l'autonomie économique à différents titres.

Revenu médian selon le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



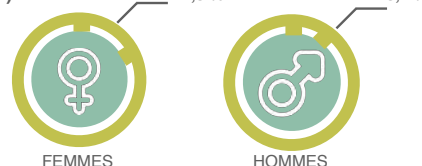
Revenu médian des entrepreneures et entrepreneurs sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2006)⁸



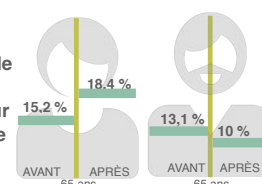
Chez les travailleuses et travailleurs à temps plein, pourcentage du salaire des hommes gagnés par les femmes selon les secteurs d'emploi au Canada (2012)⁹



Part des transferts gouvernementaux dans les revenus selon le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



Répartition des personnes vivant sous le seuil de faible revenu selon l'âge et le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



Elles assument tout d'abord un rôle de gestion du personnel et elles ont une influence sur l'autonomie économique par les politiques et les pratiques de conciliation travail-famille-étude qu'elles mettent en place et, dans le cas des municipalités, par

leurs programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Elles sont également actives en matière d'autonomie économique en intervenant dans le développement social et communautaire et en siégeant aux instances et tables de concertation. Les municipalités élaborent des programmes et des politiques visant certains segments de la population comme les personnes handicapées et âgées et les familles et participent à des actions de lutte à la pauvreté et d'intégration socioéconomique. Pour sa part, la *CRÉ de l'agglomération de Longueuil*, comme les autres *CRÉ* du Québec, était chargée jusqu'en 2015 d'animer la concertation régionale et de chapeauter les actrices et acteurs locaux dans les différents projets de développement social et économique régional. À ce titre, deux de ses chantiers principaux concernaient l'autonomie économique, soit ceux sur la qualité de vie et sur le potentiel humain, et consistaient à susciter, à épauler et à chapeauter des projets menés par les actrices et acteurs issus de milieux publics, parapublics et communautaires.

Enfin, les municipalités et les instances sont actives dans le champ de l'autonomie économique par la mise en place de plans et de priorités en matière de développement économique à l'échelle de l'agglomération, notamment le *schéma d'aménagement et de développement* et le *Plan d'action local pour l'économie et l'emploi* (PALÉE). Jusqu'en 2015, le *Centre local de développement* (CLD) et *Développement économique Longueuil* (DEL) avaient la mission de mettre en œuvre le PALÉE à l'échelle du territoire et d'appuyer les entrepreneurs et les dirigeants d'entreprises dans leurs projets de démarrage et de développement.

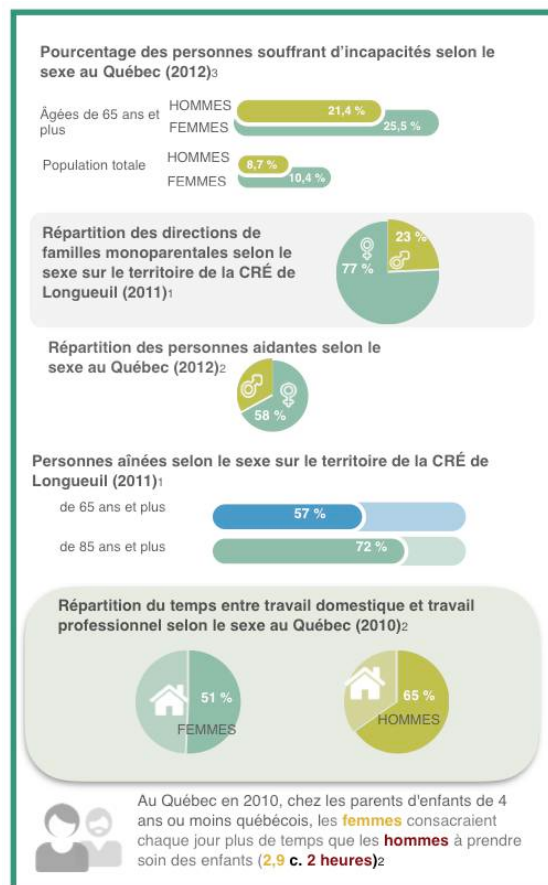
En matière d'autonomie économique, on constate des réalités différenciées et même des inégalités entre les femmes et les hommes. Ces disparités ont des impacts sur les comportements et les habitudes dans tous les champs d'intervention et c'est pourquoi plusieurs statistiques présentées ici (revenu, seuil de faible revenu, responsabilités familiales notamment) se retrouvent également dans d'autres sections. On constate tout d'abord que les femmes sont désavantagées en termes de revenus, cela se vérifiant tant pour les salariées que les entrepreneures.

La proportion du salaire des hommes gagnée par les femmes varie selon le secteur d'activité, mais elle est la plus faible dans les secteurs de la santé et de la vente et des services. Une part plus importante de leurs revenus que celle des hommes provient de transferts gouvernementaux. Enfin, les femmes sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu que les hommes, et ce fossé se creuse avec l'âge.

Si la plupart des chercheurs et chercheurs et des intervenantes et intervenants n'expliquent plus aujourd'hui ces inégalités par une discrimination consciente et volontaire des femmes, il n'en demeure pas moins que des discriminations et des obstacles systémiques continuent d'être constatés. Trois grandes explications sont présentées ici pour mieux comprendre ces inégalités.

Premièrement, on constate encore aujourd'hui une concentration des femmes dans des domaines d'études, des secteurs d'activité économique et des catégories d'emplois moins rémunérés⁴⁷. Ainsi, 32,6 % des femmes québécoises en

emploi œuvraient en 2011 dans 10 professions, concentrées dans les domaines de l'éducation, des soins aux personnes, de la vente et des services et du soutien administratif.



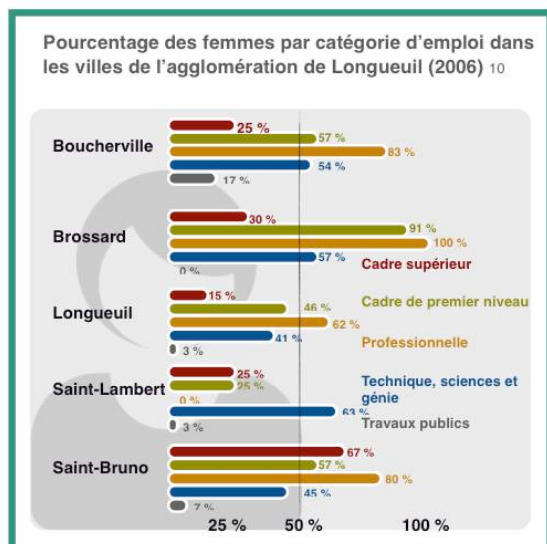
Cette concentration professionnelle était moins marquée chez les hommes en emploi, 19,7 % d'entre eux seulement occupant les 10 professions les plus fréquentes chez les hommes.

La même concentration s'observait dans certains secteurs économiques en 2006 chez les entrepreneures de l'agglomération de Longueuil, celles-ci œuvrant principalement dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale (22,7 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (21,5 %). Enfin, si la proportion des femmes sur le marché du travail a augmenté considérablement au cours des dernières décennies, celles-ci demeurent surreprésentées dans certaines catégories d'emploi et sous-représentées dans d'autres. Ainsi, en mars 2015, dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur la fonction publique*, les femmes représentaient 44,6 % des postes de haute direction, 45,5 % des postes de cadre, 84,6 % des postes de personnel de bureau, 33,5 % des postes d'agents de la paix et 5,4 % des

des diplômes féminins. Les garçons avaient quant à eux obtenu des diplômes dans une plus grande variété de domaines (bâtiment et des travaux publics (22,7 %); administration, commerce et informatique (20,5 %); électrotechnique (10,1 %). Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine (2015), Cahier de consultation. Ensemble pour l'égalité entre les femmes et les hommes, p. 12, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/images/contenus/Consultation/Consultation_Egalite.pdf

47 Lors de l'année scolaire 2012-2013, et ce, pour l'ensemble du Québec, les diplômes en formation professionnelle au secondaire obtenus par les filles se concentraient dans les domaines de l'administration, du commerce et de l'informatique (44,5 %), de la santé (28,4 %) et des soins esthétiques (9,1 %), regroupant ainsi 82 %

postes d'ouvriers⁴⁸. On note à cet effet que la présence des femmes à certaines échelles et dans certaines catégories d'emploi au sein des administrations municipales varie d'une municipalité de l'agglomération à une autre.

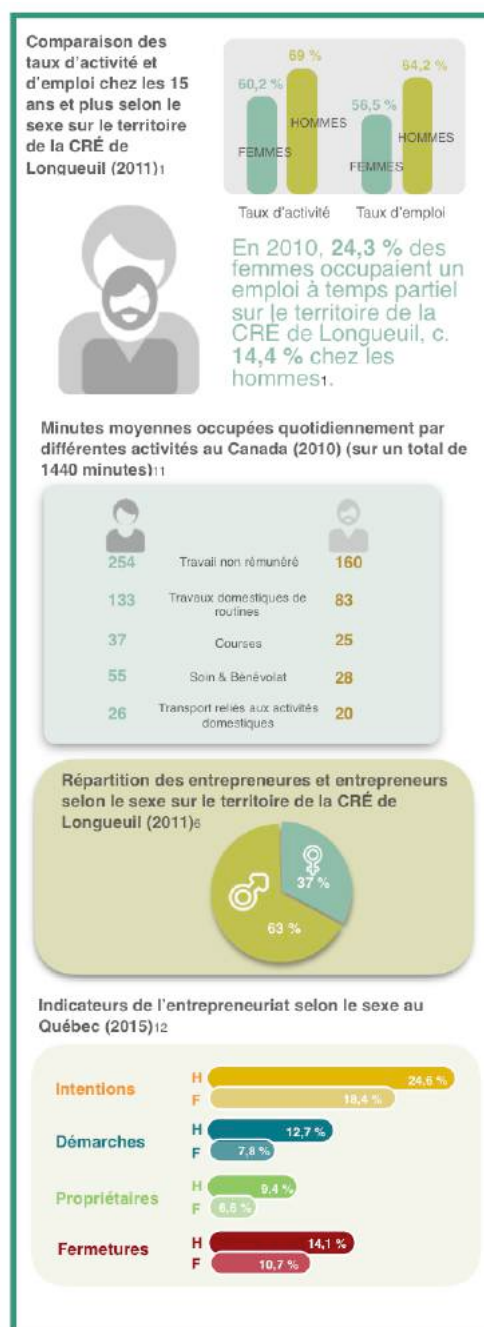


La deuxième explication des inégalités économiques entre les femmes et les hommes concerne la relation différente que les femmes entretiendraient avec le travail. Elles présentent des taux d'activité et d'emploi encore inférieurs à ceux des hommes et sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. De plus, elles investissent une proportion moins importante de leur temps à effectuer un travail professionnel et rémunéré. Enfin, elles étaient dans l'agglomération de Longueuil, en 2006, proportionnellement moins nombreuses à se lancer en affaires et, lorsqu'elles le faisaient, étaient moins susceptibles d'employer de l'aide rémunérée⁴⁹.

La troisième explication identifie le surcroît de responsabilités familiales et de travail non rémunéré assumé par les femmes comme un frein important à leur plein développement professionnel. Même de nos jours, les femmes continuent d'accomplir une part plus importante que les hommes du travail domestique, du travail non rémunéré et des soins des personnes à charge. Leur relation au marché du travail demeure encore largement une relation contingente, déterminée et influencée par les autres obligations sociales qui incombent plus souvent aux femmes. Par exemple, les femmes québécoises sont à la tête de 75 % des ménages monoparentaux et elles constituent 58 % de tous les proches aidants.

48 Gouvernement du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor (2014), *Statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi : Les femmes*, http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publicque/femmes2014_2015.pdf

49 Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (2006). *Approche différenciée selon les sexes. Rapports de deux évaluations de mesures d'Emploi-Québec : soutien au travail autonome et subventions salariales*. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_a_pp_diff_sexes_resume.pdf



Comme mentionné, l'atteinte de plus d'égalité entre les femmes et les hommes, et plus spécifiquement ici de plus d'autonomie économique pour les femmes, est souhaitable pour des raisons de justice, mais également pour des raisons plus pragmatiques comme le développement du plein potentiel professionnel de la moitié de la population. Les municipalités et les instances de développement local et régional gagneraient à tenir compte des disparités résumées plus haut entre les femmes et les hommes dans leurs interventions en matière d'autonomie économique. En effet, que ce soit à titre d'employeuses, d'intervenantes du développement social et communautaire ou d'actrices du développement économique, les municipalités et instances

sont plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs et de remplir leurs responsabilités en matière d'égalité et de parité en utilisant l'ADS ou une sensibilité à l'ADS⁵⁰.

Municipalités et instances de développement local et régional comme organismes employeurs

Comme organismes employeurs, les municipalités et instances doivent s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité et de parité, et disposer d'une gestion efficace et reflétant, idéalement, la diversité de leur population. L'ADS est un instrument qui permet : 1) de dépendre de manière plus détaillée la situation actuelle; 2) d'identifier des besoins différenciés des femmes et des hommes; et 3) d'entreprendre des interventions ciblées afin d'être équitables et de construire une gestion efficace qui, en présentant un reflet plus juste de la composition de la population, pourra mieux comprendre et ainsi mieux la servir. Comme organismes employeurs, les municipalités et instances peuvent agir principalement de deux manières pour rehausser l'autonomie économique des femmes : 1) en instaurant et en bonifiant des mesures de conciliation travail-famille et 2) en travaillant à la parité des femmes et des hommes en emploi.

À titre d'exemple, la CRÉ de Lanaudière a expliqué les besoins actuels accrus en matière de mesures de conciliation travail-famille par une série de mutations socioéconomiques importantes⁵¹ :

- La nécessité pour les deux parents de travailler;
- L'engagement accru des pères au sein de la famille;
- L'évolution du marché du travail (prolongation des heures de travail, augmentation des horaires et emplois atypiques, nouvelles technologies réduisant les frontières entre le travail et la vie privée, etc.);
- Le vieillissement de la population et la « génération sandwich » qui doit offrir des soins à une personne âgée de la famille tout en ayant des enfants à la maison;
- La mobilité des familles (éloignement du réseau familial et social et accroissement du temps de transport entre le travail et la maison);
- Le retour aux études de plusieurs parents ou travailleurs pour changer de carrière ou parfaire leur formation.

Plusieurs ADS et outils d'accompagnement ont été réalisés au fil des ans en cette matière, tel qu'illustré par la sélection présentée ci-dessous.

Exemple d'ADS 1 : La conciliation travail-famille dans le milieu municipal

Auteur/organisme : Arlette Lauzier/CRÉ du Bas-Saint-Laurent

Année de publication : 2011

50 Par sensibilité à l'ADS, il est entendu la constatation des inégalités femmes-hommes dans un domaine spécifique accompagnée de la volonté d'atténuer ou de compenser celles-ci.

51 CRÉ Lanaudière (2014), La conciliation famille-travail-études au cœur des municipalités, <http://www.cre-lanaudiere.qc.ca/wp-content/uploads/2014/05/La-conciliation-famille-travail-etudes.pdf>

http://www.crebsl.org/file_download/248/CREBSL+Conciliation+travail-famille+Rapport+final-3.pdf

Aperçu : L'analyse a consisté à répertorier et à hiérarchiser les besoins des employées et employés municipaux en matière de conciliation travail-famille, cela en accordant une attention aux variations liées au sexe et à l'âge. Mobilisant plusieurs méthodologies (un sondage auquel 153 employées et employés ont répondu, des entrevues et des groupes de discussion), huit besoins principaux ont été identifiés, certains comportant des variations significatives (vs) selon le sexe :

- Congés rémunérés pour raisons familiales ou parentales (vs)
- Flexibilité dans le choix des dates de vacances payées
- Horaire flexible (vs)
- Reprise des heures supplémentaires en congé (vs)
- Horaires et lieux de travail prévisibles
- Horaire d'été
- Congés différés pour raisons familiales ou parentales (vs)
- Congés sans solde pour raisons familiales ou parentales

L'ADS a permis une compréhension plus précise des besoins. Les résultats de l'analyse suggèrent que les mesures de conciliation travail-famille doivent être élaborées en prenant en considération ces disparités.

Utilisation : L'ADS est utile pour mieux comprendre les différences de besoins entre les femmes et les hommes en matière de conciliation travail-famille et comme source d'inspiration pour élaborer un processus de consultation efficace. La section « sondages et guides de discussions » intégrée en annexe s'avère notamment intéressante.

Exemple d'ADS 2 : Col bleu, un emploi pas toujours rose

Auteur/organisme : Hélène Lamarre/Conseil des Montréalaises

Année de publication : 2013

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montr%C3%A9alaises_fr/media/documents/col_bleu_emploi_pas_toujours_rose.pdf

Aperçu : Cette étude porte sur les femmes dans les postes de cols bleus à Montréal et examine les nombreux obstacles qui entravent le cheminement des femmes tant pour le recrutement et l'embauche que pour l'intégration, le maintien en emploi et la promotion. Entre 2006 et 2011, la proportion des femmes dans ces emplois s'est maintenue à 20 %, alors que l'embauche de celles-ci a diminué. L'étude conclut que les modes de recrutement désavantagent les femmes et que l'intégration et la rétention des femmes sont difficiles, notamment parce que les mesures de conciliation travail-famille apparaissent insuffisantes. Ainsi, on y constate que « les difficultés liées à la conciliation famille-travail sont source d'insatisfaction pour la majorité des femmes cols-bleus (53,6 %) et un grand nombre d'hommes (34,2 %). Il s'agit aussi d'un motif probable de démission pour un peu plus du quart des femmes (27,4 %) » (p. 64). Faisant apparaître des disparités importantes entre les femmes et les hommes, cette analyse permet l'élaboration de stratégies répondant aux objectifs d'équité entre les sexes ainsi que la transformation éventuelle de certaines pratiques de gestion.

Utilisation : L'ADS est utile pour un employeur qui souhaite

pousser l'analyse de la parité en emploi dans l'ensemble des catégories et échelles d'emploi, cela afin ultimement de modifier les pratiques pour la parité et l'équité en emploi.

Exemple d'ADS 3 : L'ascension professionnelle des femmes cadres à la Ville de Montréal

Auteur/organisme : Véronique Colas/Conseil des Montréalaises

Année de publication : 2008

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONT_REALISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_FCadres_Avis.pdf

Aperçu : Face à des taux jugés insatisfaisants de femmes dans les postes de cadres et de haute direction, le Conseil des Montréalaises a mené une étude sur les femmes occupant ces postes en 2008. L'étude démontre que plusieurs obstacles continuent d'entraver le parcours ascendant des femmes, « soit, premièrement, l'articulation famille-travail et son corolaire, la disponibilité. [...] Deuxièmement, les croyances stéréotypées à l'égard des femmes cadres, notamment celles ayant trait à leurs moindres compétences de gestionnaire [affecteraient] leur mobilité verticale » (p. 2). Faisant apparaître des disparités importantes entre les femmes et les hommes, cette analyse permet l'élaboration de stratégies répondant aux objectifs d'équité entre les sexes et la transformation éventuelle de certaines pratiques de gestion.

Utilisation : L'ADS est utile pour un employeur qui souhaite pousser l'analyse de la parité en emploi dans l'ensemble des catégories et échelle d'emploi, cela afin ultimement de modifier les pratiques pour la parité et l'équité en emploi.

Outil 24 : La conciliation famille-travail-études au cœur des municipalités

Auteur/organisme : CRÉ de Lanaudière

Année de publication : 2014

www.cfte-lanaudiere.ca/documents/BrochureCFTE2014FINALE.pdf

<http://www.cfte-lanaudiere.ca/collectivite.asp>

Aperçu : Cette brochure, visant avant tout les municipalités de Lanaudière, explique les avantages de la conciliation travail-famille et le rôle que les municipalités sont appelées à jouer. En outre, elle donne des exemples de pratiques dans les municipalités, complétées par une série d'exemples sur le site Web.

Utilisation : Source d'inspiration pour la formulation d'un argumentaire en faveur des mesures de conciliation travail-famille et pour l'identification d'initiatives inspirantes en la matière

Outil 25 : Conciliation travail-famille : j'agis

Auteur/organisme : Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales

Année de publication : 2015

<http://ctfouataouais.org/>

Aperçu : Cette boîte à outils, qui vise principalement les entreprises et organismes de l'Outaouais, propose une recension des outils, des pratiques et des programmes en lien avec la conciliation travail-famille à travers le Québec, et contient des références à des publications sur le sujet.

Utilisation : Pour guider les intervenantes et intervenants dans l'implantation de mesures de conciliation travail-famille au sein des organisations.

En travaillant à la parité des femmes et des hommes en emploi dans tous les secteurs et à toutes les échelles de l'administration, les municipalités peuvent remplir leurs responsabilités d'organisme public, agir de manière équitable envers tous les employés présents et potentiels et participer au plein développement professionnel des femmes. Ainsi, l'ADS permet de prendre conscience de la présence ou non de disparités et de différences de réalité entre les femmes et les hommes qui sont employés par les municipalités, instances et organismes. Le cas échéant, l'approche permet d'identifier les besoins différenciés de manière à assurer l'intervention équitable envers l'ensemble du personnel.

Municipalités et instances de développement local et régional comme intervenantes du développement social et communautaire

Comme intervenantes du développement social et communautaire et participantes aux tables de concertation, les municipalités et instances ont comme objectif d'améliorer la qualité de vie de leur population ou de leur public cible. L'ADS permet de mieux comprendre la diversité de la population et de ses besoins et ainsi de cibler de façon plus efficace les actions à entreprendre. À ce titre, les municipalités et les instances de développement régional élaborent des programmes et des politiques visant des segments spécifiques de la population comme les personnes handicapées et aînées ainsi que les familles. Jusqu'en 2015, de concert avec leurs partenaires, les CRÉ étaient responsables d'établir les grandes orientations du développement régional (plan quinquennal de développement) et elles s'occupaient de la coordination dans plusieurs ententes spécifiques, notamment en matière d'immigration, de services et de qualité de vie pour les personnes aînées, d'égalité et de parité pour les femmes, d'intégration socioéconomique des jeunes. Dans ce cadre, elles sélectionnaient et chapeautaient plusieurs projets de développement social. La CRÉ de l'agglomération de Longueuil avait commencé à intégrer l'ADS dans ce volet de ses interventions.

Au cours des dernières années, plusieurs ADS ont été réalisées dans ce cadre et ont mené à des pratiques inspirantes et à la production d'outils d'intérêt, dont une sélection est présentée dans les fiches qui suivent.

Exemple d'ADS 4 : Spécificités des aînéEs hommes/femmes. Document pour l'atelier de sensibilisation. Prévention détresse psychologique et suicide chez les aînéEs

Auteur/organisme : Table régionale de concertation des aînéEs du Centre-du-Québec

Année de publication : 2011

<http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/wp-content/uploads/2012/01/documentspecificiteaineshommesfemmes1.pdf>

Aperçu : Cette étude compare les réalités, les problématiques, les comportements et les besoins des femmes aînées et des hommes aînés en situation de détresse psychologique et étant à risque de suicide. Les hommes de 65 ans et plus sont quatre fois plus susceptibles que les femmes du même âge de se suicider. Alors que les célibataires constituent le groupe de personnes le plus à risque parmi les femmes, les veufs sont les plus à risque chez les hommes. Plusieurs explications ont été proposées pour comprendre ces disparités, notamment les stratégies d'adaptation différentes des hommes (souvent perçues comme agressives) et la difficulté du personnel de santé à entendre les appels à l'aide, de sorte que « les [intervenantes et] intervenants du réseau de la santé et des services sociaux ont de la difficulté à reconnaître les demandes d'aide des hommes et à y répondre » (p. 10). À cela, on ajoute que les hommes tendent à se présenter pour une demande d'aide en situation de crise, laquelle « s'actualise par une demande d'assistance immédiate et très affirmative. Ce comportement est souvent interprété comme un geste agressif par nombre [d'intervenantes et] d'intervenants de première ligne habitués à accueillir une clientèle féminine moins revendicatrice » (ibidem). L'ADS a permis de mettre en relief des disparités de réalités, de problématiques, de comportements et de besoins entre les femmes et les hommes.

Utilisation : L'ADS est utile quand on veut mieux comprendre les différences de réalités, de problématiques, de comportements et de besoins entre les femmes et les hommes en situation de détresse psychologique et à risque de suicide. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans le domaine du développement social.

Exemple d'ADS 5 : L'adaptation au veuvage: portrait différencié des femmes et des hommes de 50 ans et plus

Auteur/organisme : Darvida conseil/Comité aîné CRÉ Vallée du Haut-Saint-Laurent

Année de publication : 2012

<http://www.aqps.info/media/documents/ladaptationauveuvage.ppt>

Aperçu : Cette étude compare les réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes en situation de veuvage. On constate que les femmes vivent :

- une démotorisation accrue (et donc dépendance accrue pour leurs déplacements);
- une baisse importante de revenus (surtout pour celles qui

- n'ont pas été sur le marché du travail);
- une dénutrition qui dure plus longtemps par manque d'appétit;
- un manque de soutien formel non sollicité;
- des contraintes plus grandes à retourner au travail ; et
- une difficulté à trouver un emploi en raison de leur absence prolongée du marché du travail.
- Les hommes veufs, quant à eux :
- éprouvent des difficultés à maintenir des liens avec leurs enfants;
- font face à des risques de mortalité plus élevés que les veuves durant la 1^{re} année de veuvage;
- vivent de l'isolement, surtout s'ils sont à la retraite;
- tendent à consulter tardivement le médecin; et
- sont à risque de malnutrition et d'adoption des comportements à risque.

L'ADS a fourni des données ventilées sur l'adaptation au veuvage selon le sexe des répondants et a démontré qu'il existait des réalités et besoins différenciés selon les sexes.

Utilisation : Cette ADS est utile pour mieux comprendre les différences entre les besoins des veuves et ceux des veufs, et ces connaissances peuvent informer efficacement les politiques et prestataires de services. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans le domaine du développement social.

Exemple d'ADS 6 : Rapport d'analyse différenciée selon les sexes sur le raccrochage scolaire

Auteur/organisme : L'Accessible et Centre D'Main de Femmes

Année de publication : 2012

http://www.dmaindefemmes.org/uploads/1/1/4/6/11465033/laccessible_-_rapport_final.pdf

Aperçu : L'étude a consisté à répertorier les principales motivations et obstacles au raccrochage scolaire pour les femmes et les hommes. En matière de motivation, les hommes vivent plus intensément l'influence des pairs et se préoccupent moins de celle des enseignants et du groupe-classe. On remarque l'inverse chez les femmes. La motivation personnelle principale des hommes est d'obtenir une plus grande sécurité financière alors que les femmes évoquent plutôt l'amélioration de la qualité de vie et la possibilité d'offrir un exemple positif aux enfants par l'obtention d'un diplôme. En termes d'obstacles, les difficultés des hommes touchent davantage l'insécurité financière et les enjeux de conciliation travail-études. Les femmes disent éprouver des difficultés à obtenir de l'information de qualité et à concilier la vie familiale et les études. L'ADS a dressé un portrait des réalités différentes auxquelles sont confrontés les femmes et les hommes. À partir de ces données documentées sur la population, notamment les enjeux différenciés, elle permet l'élaboration de stratégies adaptées aux besoins spécifiques des femmes et des hommes.

Utilisation : Cette ADS est utile pour mieux comprendre les différences entre les besoins des raccrocheuses scolaires et ceux des raccrocheurs scolaires, et ces connaissances peuvent informer efficacement les politiques et prestataires de services. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS dans le secteur de l'emploi et du développement de la main-d'œuvre et dans le domaine du développement social et

économique.

Outil 26 : Pour contrer la pauvreté des femmes et des hommes

Auteur/organisme : Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec

Année de publication : (non daté)

<http://www.femmescentreduquebec.qc.ca>

Aperçu : Cette brochure s'adressant aux organismes promoteurs explique la démarche de l'ADS et formule des questions pertinentes pour l'élaboration d'un projet de lutte à la pauvreté dans le cadre de la démarche régionale pour l'inclusion et la solidarité sociale.

Utilisation : Source d'inspiration pour l'élaboration d'un projet de développement social.

Outil 27 : Guide-mémoire. Analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux

Auteur/organisme : Ministère de la Santé et des Services sociaux

Année de publication : 2011

http://www.equilibre.ca/documents/files/GuideMemoire_ADS_MSSS2011.pdf

Aperçu : Cet outil, visant les personnes responsables de l'élaboration de programmes dans le secteur de la santé et des services sociaux, propose une liste de questions pertinentes selon la perspective de l'ADS pour la planification des différentes phases d'élaboration d'un programme ou d'un projet dans le secteur de la santé et des services sociaux

Utilisation : Source d'inspiration pour la planification d'un projet ou programme dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Outil 28 : Prendre la route du développement social, Outil pratique BB

Auteur/organisme : Comité régional de développement social Centre-du-Québec

Année de publication : 2012

<http://crds.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/82/26271646411847.pdf>

Aperçu : Ce guide, visant les organisations intervenant en développement social, se décline en deux parties. La première porte sur le processus de préparation et de mise en place d'un projet concerté intégrant l'ADS. La seconde fournit dix-sept outils concrets, dont un spécifique à l'ADS (outil BB).

Utilisation : Document intéressant pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet comportant un volet ADS

Outil 29 : Fonds régional pour l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées du Centre-du-Québec 2014-2017. Guide de présentation

Auteur/organisme : CRÉ Centre-du-Québec

Année de publication : 2014

<http://www.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/741/83497015115545.pdf>
<http://www.geomatique.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/740/83497015115437.pdf>

Aperçu : Ce guide de présentation de projets, visant les porteuses et porteurs de projets, mais pouvant également inspirer les municipalités et les instances de développement, explique la pertinence de l'ADS et demande aux porteuses et porteurs de projet d'intégrer les données différenciées à toutes les étapes de réalisation de leur projet.

Utilisation : Source d'inspiration pour l'élaboration de guides semblables par les municipalités et les instances de développement régional.

L'ADS permet donc d'avoir une compréhension plus ciblée de la population servie par les programmes et les politiques en matière de développement social et communautaire. Intégrée aux exigences de sélection des projets financés et assortie d'un accompagnement des promotrices et promoteurs, l'ADS peut contribuer à faire en sorte que les services et projets des organismes communautaires et autres partenaires des municipalités et instances ciblent correctement les besoins qu'ils ont la mission de combler. L'identification et la compréhension, le cas échéant, des réalités et besoins différenciés entre les femmes et les hommes permettent de mieux intervenir et de mieux préparer les intervenantes et intervenants à s'acquitter de leur travail.

Municipalités et instances de développement local et régional comme actrices du développement économique

En tant qu'actrices du développement économique, les instances de développement régional, et indirectement les municipalités, cherchent à assurer la qualification d'une main-d'œuvre en mesure de répondre aux besoins des entreprises et organisations et à faciliter le démarrage et le développement d'entreprises robustes, dynamiques et créatrices d'emplois. L'ADS peut être un instrument utile vers l'atteinte de ces objectifs. Comme mentionné, les femmes étudient, travaillent et entreprennent dans des domaines plus concentrés et souvent moins rémunérateurs que les hommes. Les instances de développement peuvent appuyer les entreprises et les organisations dans l'atteinte d'une plus grande parité femmes-hommes, notamment par le support à la mise en place de mesures de conciliation travail-famille ou l'appui à une plus grande parité du personnel des entreprises.

Quelques ADS et outils inspirés par cette approche ont été produits, dont une sélection est présentée dans les fiches qui suivent.

Exemple d'ADS 7 : Portrait statistique des femmes entrepreneures

Auteur/organisme : Gouvernement du Québec

Année de publication : 2000

https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/entrepreneuriat_pme/entrepreneuriat_feminin_statistique.pdf

Aperçu : Cette ADS datant de l'an 2000 identifie les différences les plus importantes entre les femmes entrepreneures et les hommes entrepreneurs :

- un grand nombre de femmes ont démarré leur entreprise dans un secteur où elles ne possédaient pas d'expérience, une situation contraire à celle des hommes ;
- les hommes d'affaires travaillent en moyenne de plus longues heures que les femmes d'affaires, le temps partiel étant plus répandu chez les femmes entrepreneures, sauf chez celles qui gèrent des aides rémunérées;
- les entreprises dirigées par des femmes sont plus jeunes;
- les entreprises dirigées par des femmes se concentrent surtout dans les secteurs de la vente au détail et des services;
- les femmes ont plus de mal à intégrer les réseaux d'entraide;
- les femmes continuent d'effectuer une double tâche (travail et responsabilités domestiques et familiales);
- les femmes ont moins accès au financement.

Face aux réalités différentes des femmes entrepreneures et des hommes entrepreneurs, une compréhension des besoins différenciés selon les sexes peut contribuer à la mise sur pied de programmes plus à même de susciter l'entrepreneuriat des femmes, à la promotion de la performance et à la pérennité des entreprises soutenues.

Utilisation : Cette ADS est utile pour mieux comprendre les différences entre les besoins des entrepreneures et ceux des entrepreneurs, et ces connaissances peuvent informer efficacement les politiques et prestataires de services quant aux mesures de soutien à l'entrepreneuriat pour favoriser le succès des femmes. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS en matière d'entrepreneuriat et de développement économique.

Exemple d'ADS 8 : Approche différenciée selon les sexes. Rapports de deux évaluations de mesures d'Emploi-Québec : soutien au travail autonome et subventions salariales

Auteur/organisme : Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Année de publication : 2006

www.cc-femmes.qc.ca/documents/ProjetsPilotes_EQc.pdf

Aperçu : Cette analyse résume deux ADS effectuées dans le

cadre de l'évaluation des mesures d'Emploi-Québec.

Pour la mesure de soutien au travail autonome, ce sont 20 % des femmes prestataires contre 3 % des hommes qui assument la responsabilité d'une famille. Les entreprises des femmes soutenues par la mesure sont moins susceptibles d'avoir des aides rémunérées que celles des hommes (60 % c. 45 %) et sont plus susceptibles d'avoir un chiffre d'affaires inférieur à 40 000 \$ (67 % c. 34 %). Selon les accompagnatrices et les accompagnateurs gérant la mesure, les femmes auraient tendance à choisir des secteurs d'activités considérés moins prioritaires en termes de développement économique, ce qui peut jouer en leur défaveur lors de la sélection des projets financés. La problématique principale des femmes serait leur situation financière plus précaire alors que celle des hommes concernerait le besoin plus important d'accompagnement pour la rédaction du plan d'affaires.

Pour la mesure de subvention salariale, on constate des réalités différenciées entre les prestataires féminins et ceux masculins. Plusieurs des femmes reviennent sur le marché du travail après l'avoir quitté pour s'occuper des enfants. Elles ont une faible confiance en elles-mêmes et doivent composer avec des contraintes d'horaire importantes liées à leurs responsabilités familiales. Les prestataires masculins sont, quant à eux, de deux types : des hommes ayant récemment perdu leur emploi et des hommes peu scolarisés, avec peu d'expérience et présentant des problématiques multiples. Dans tous les cas, les prestataires masculins sont sûrs d'eux-mêmes et disent ne rencontrer aucun problème particulier. Les prestataires des régions-ressources dont l'économie est peu diversifiée montrent un taux de scolarité encore faible. Enfin, les secteurs d'activité choisis par les femmes et ceux choisis par les hommes diffèrent.

En somme, cette analyse démontre que l'intégration de l'ADS offre une valeur ajoutée cruciale pour comprendre de manière juste les réalités des personnes faisant l'objet de mesures d'aide à l'emploi et au travail autonome.

Utilisation : Cette ADS est utile pour mieux comprendre les différences entre les besoins des femmes et ceux des hommes relativement aux mesures d'aide à l'emploi et au travail autonome. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS dans les domaines de l'emploi et du développement de la main-d'œuvre et de développement économique.

Exemple d'ADS 9 : L'ACS comme outil de développement égalitaire et équitable entre les sexes : une application pour les MRC

Auteur/organisme : Centre d'intégration sur le marché de l'emploi (CIME)

Année de publication : (non daté)

<http://cime-emploi.com/publications/lanalyse-comparative-selon-les-sexes/>

Aperçu : Cette étude propose une analyse des réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de développement économique dans trois MRC considérées comme dévitalisées. Celle-ci découle de la constatation, dans ces trois MRC, de retards économiques significatifs des femmes (revenu, salaire, scolarité, assurance-emploi et prestation d'assistance sociale). Au moment de l'analyse, aucune mesure dans les plans d'action des MRC n'avait visé

spécifiquement les femmes. L'analyse a permis d'identifier les difficultés éprouvées par les femmes dans l'intégration au marché du travail local et de trouver des solutions ciblées. Les pistes suivantes ont été retenues :

- De diversifier l'économie locale en attirant des entreprises offrant de bons salaires tant aux hommes qu'aux femmes;
- D'intégrer des mesures de conciliation travail-famille dans les entreprises;
- D'augmenter le nombre de places disponibles dans les garderies à faible coût;
- D'assouplir les règles de prêts et bourses pour les études à temps partiel; et
- D'instaurer un système de transport collectif.

Un comité d'agricultrices et des mesures pour développer la zone agricole ont vu le jour suite à l'analyse dans l'une des MRC, tandis qu'un programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin a été créé dans une seconde MRC. L'ADS a permis d'approfondir les raisons des retards économiques des femmes dans ces trois MRC et ainsi de proposer des pistes d'action pour favoriser le développement économique tout en ciblant spécifiquement les femmes.

Utilisation : Cette analyse est intéressante en raison de sa tentative d'inscrire les disparités de besoins et de réalités entre les femmes et les hommes dans la formulation même d'une stratégie de relance économique. Plus généralement, il s'agit d'un exemple pertinent d'ADS dans les domaines de l'emploi, du développement de la main-d'œuvre et du développement économique régional.

Outil 30 : Fonds régional pour l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées du Centre-du-Québec 2014-2017. Guide de présentation

Auteur/organisme : CRÉ Centre-du-Québec

Année de publication : 2014

<http://www.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/741/83497015115545.pdf>
<http://www.geomatique.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/740/83497015115437.pdf>

Aperçu : Ce guide de présentation de projets, visant les porteuses et porteurs de projets, mais pouvant également inspirer les municipalités et les instances de développement, explique la pertinence de l'ADS et demande aux porteuses et porteurs de projet d'intégrer les données différenciées à toutes les étapes de réalisation de leur projet.

Utilisation : Source d'inspiration pour l'élaboration de guides semblables par les municipalités et les instances de développement régional.

Outil 31 : M.U.S.E., Trousse entrepreneuriale pour les femmes d'affaires actuelles ou futures œuvrant dans un secteur d'activité traditionnellement masculin

Auteur/organisme : Fonds d'emprunt des Laurentides

Année de publication : 2010

www.felaurentides.org/documentation/trousse-muse/

Aperçu : Cette trousse vise à sensibiliser les femmes au lancement d'entreprise dans des secteurs d'activité traditionnellement masculins. On y aborde les aspects de la formation préalable au lancement d'une entreprise, du réseautage et de la conciliation travail-famille. Des exemples de femmes ayant réussi dans ces secteurs sont présentés. La recension des ressources spécifiques à la région des Laurentides complète le document.

Utilisation : Pour accompagner les femmes dans le démarrage d'une entreprise au sein de secteurs traditionnellement masculins et pour informer les organismes qui les soutiennent dans leurs démarches.

Outil 32 : Combattez les stéréotypes de genre, donnez un coup de pouce au talent

Auteur/organisme : Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT)/Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion

Année de publication : 2008

www.businessandgender.eu

www.businessandgender.eu/fr/produits/boite-a-outils-ab-combattez-les-stereotypes-de-genre-2013-faites-de-bonnes-affaires-conseils-et-outils-pour-des-gestionnaires-intelligents-bb

Aperçu : Visant les conseillères et conseillers des PME, les chambres de commerce, les entrepreneures et entrepreneurs et les gestionnaires des ressources humaines, a boîte à outils Combattez les stéréotypes de genre – Faites de bonnes affaires. Conseils et outils pour des gestionnaires intelligents incite les employeuses et employeurs à capitaliser sur les talents de leurs employées et employés en combattant entre autres les stéréotypes sexistes. Elle inclut un atelier de formation pratique sur la manière de gagner en compétitivité grâce à l'égalité des sexes, des études de cas, des exercices, ainsi que des exemples de bonnes et de mauvaises pratiques en matière d'égalité en emploi.

Utilisation : Pour préparer un plan d'égalité entre les femmes et les hommes en entreprises, et ce, à toutes les phases de la gestion des ressources humaines (recrutement, embauche, maintien en poste, promotion, départ).

Outil 33 : Lorsque la famille et les études ne riment plus

Auteur/organisme : Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)

Année de publication : 2013

http://cime-emploi.com/wp-content/uploads/2014/02/Trousse_CFE6.pdf

Aperçu : Visant les commissions scolaires et les partenaires du milieu de l'éducation et de l'emploi, cet outil d'animation décrit des activités de sensibilisation à la conciliation études-famille pour les parents qui poursuivent des études. On y propose des moyens concrets pour faciliter l'atteinte d'un équilibre entre ces deux sphères de vie. Ce guide a été réalisé suivant les résultats d'un sondage réalisé auprès d'étudiantes et d'étudiants en 2012.

Utilisation : Pour explorer les enjeux et choisir les moyens appropriés pour une meilleure conciliation entre les études et les responsabilités familiales

Comprendre et prendre en considération les disparités de réalités et de besoins entre les femmes et les hommes permet d'offrir un meilleur ciblage et d'intervenir équitablement auprès de l'ensemble des citoyennes et citoyens dans leurs démarches d'employabilité, de démarrage et de développement d'entreprises. Dans le contexte d'un intérêt accru pour l'entrepreneuriat, il serait opportun de mettre à jour l'ADS réalisée par le *Gouvernement du Québec* en 2000⁵².

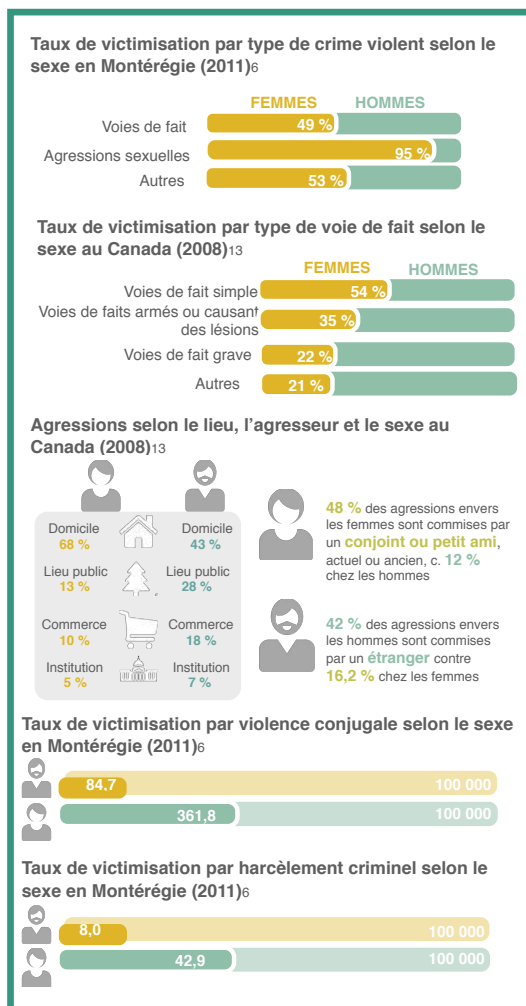
Conclusion

L'autonomie économique se rapporte à la disponibilité et à l'accessibilité des moyens et des ressources économiques permettant à une personne de répondre à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge. On constate, encore de nos jours, des différences importantes de réalité et même des inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Les municipalités et les instances de développement régional interviennent de multiples manières dans ce champ : en tant qu'organismes employeurs, intervenantes du développement social et communautaire et actrices du développement économique régional. L'ADS, en dressant un portrait plus détaillé des femmes et des hommes, de leurs réalités, des défis et problématiques vécus et de leurs besoins, participe à la mise en place de mesures ciblées et au rehaussement de l'autonomie économique des femmes.

⁵² Gouvernement du Québec, ministère du Développement économique, de l'innovation et de entrepreneurs. Portrait statistique des femmes entrepreneurs. Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise. [http://www.mdeie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/entrepreneuriat/page/etudes-et-analyses-11110/?tx_igaffichagepages_pi1\[mode\]=single&tx_igaffichagepages_pi1\[backPid\]=72&tx_igaffichagepages_pi1\[currentCat\]=&cHash=00009f3080738e170fafcde382612583](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/entrepreneuriat/page/etudes-et-analyses-11110/?tx_igaffichagepages_pi1[mode]=single&tx_igaffichagepages_pi1[backPid]=72&tx_igaffichagepages_pi1[currentCat]=&cHash=00009f3080738e170fafcde382612583)

2. Sécurité

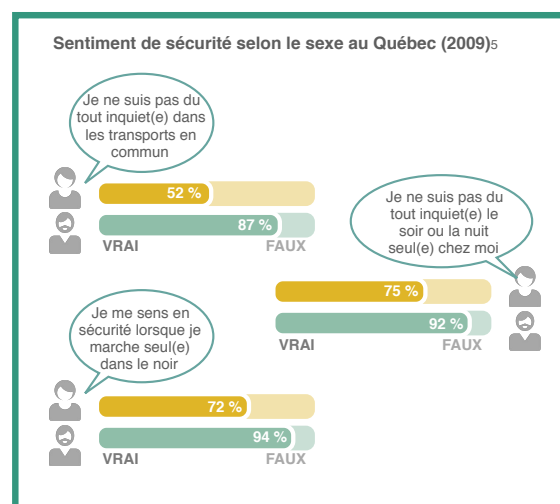
Par sécurité, il est entendu la possibilité pour les citoyennes et les citoyens de cheminer dans les différentes sphères de leur vie sans craindre pour leur intégrité physique. Les compétences en matière de sécurité sont partagées entre l'agglomération, responsable de la sécurité publique et donc du *Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)*, et les municipalités qui conservent la responsabilité de sécurité civile, par exemple en matière de services d'intervention face aux catastrophes⁵³. Les maires des cinq municipalités de l'agglomération et quatre conseillers de la Ville de Longueuil siègent au conseil d'administration du SPAL.



En matière de sécurité, les femmes et les hommes font face à des réalités distinctes et ils perçoivent leur sécurité de manière différente. Les hommes sont ainsi les auteurs de la majorité des crimes violents, mais ils sont statistiquement légèrement plus susceptibles que les femmes d'être victimes de voies de fait causant des lésions. Ils sont

53 Ministère de la sécurité publique (2008), Concepts de base en sécurité civile, http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/securite_civile/publications/concepts_base/concepts_base.pdf

plus souvent la cible d'étrangers que les femmes et les crimes à leur endroit sont plus souvent commis dans les lieux publics que pour les femmes. Les femmes plus jeunes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de voies de fait alors que la tendance s'inverse chez les plus de 45 ans⁵⁴. Près de la moitié des crimes violents commis contre les femmes le sont par un conjoint passé ou présent. Plus que pour les hommes, ces crimes surviennent dans des résidences privées. Les femmes constituent enfin la très grande majorité des victimes des crimes sexuels et de harcèlement criminel.



Non seulement les femmes et les hommes font face à des réalités différentes en matière de crimes, mais on constate des distinctions marquées entre la perception des femmes et des hommes quant à leur propre sécurité. Bien que les femmes soient moins victimes de crimes violents dans les lieux publics que les hommes, elles sont beaucoup plus nombreuses à éprouver de l'insécurité dans les lieux publics et dans les transports en commun. Ces perceptions ont des impacts sur les habitudes et les comportements des femmes. Ainsi, 17 % des femmes et 3 % des hommes affirment éviter de sortir le soir par crainte d'être victimes d'actes criminels. Les changements de comportements et d'habitudes, motivés par le sentiment d'insécurité, entraîneraient des impacts négatifs sur l'autonomie économique des femmes, ainsi que leur degré de participation à la vie collective et d'utilisation des équipements collectifs :

Plusieurs femmes observent une forme de couvre-feu et restreignent leurs activités si elles ne sont pas accompagnées. Ainsi, le sentiment d'insécurité face aux agressions oblige de nombreuses femmes à restreindre leurs objectifs personnels et leur participation à la vie collective. Par exemple, l'insécurité nuit à plusieurs femmes dans la poursuite de démarches de perfectionnement ou d'implication dans les activités de loisirs, politiques ou sociales, le soir.⁵⁵

54 Statistique Canada (2010). Les différences entre les sexes en ce qui touche les crimes violents déclarés par la police au Canada, 2008 par Roxan Vaillancourt, p.16. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/85f0033m2010024-fra.pdf>

55 Femmes et ville, Ville de Montréal (2002), Pour un environnement urbain sécuritaire, Guide d'aménagement, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_v

Plusieurs explications ont été proposées pour expliquer ces disparités de perception entre les femmes et les hommes. Le risque de victimisation plus élevé pour les filles et les jeunes femmes aurait d'abord des impacts sur la perception et les comportements toute la vie durant⁵⁶. Certains aménagements urbains susciteraient également « l'imaginaire de la peur et de l'insécurité »⁵⁷. Enfin, le harcèlement sexuel par les étrangers, vécu principalement par les femmes, serait un facteur suscitant l'insécurité. Ainsi, le fait d'avoir subi ce type de harcèlement⁵⁸ dans la rue rehausserait chez les femmes le sentiment d'insécurité le soir dans les espaces publics, dans les transports en commun et lorsqu'elles sont seules le soir à la maison⁵⁹.

Plusieurs analyses et outils inspirés par cette approche illustrent la pertinence de l'ADS en matière de sécurité, telle qu'illustrée dans les fiches qui suivent.

Exemple d'ADS 10 : Où sont les femmes et les filles ? Penser et agir sur les espaces publics de Parc-Extension afin d'accroître la sécurité des femmes et des filles

Auteur/organisme : Femmes et villes international

Année de publication : 2014

http://www.femmesetvilles.org/images/Publications/Parc-Ex%20Sommaire%20Fr_website.pdf

Aperçu : Femmes et villes international (FVI) a réalisé une étude sur les violences faites aux femmes et aux filles dans les espaces publics, en prenant le cas du quartier Parc-Extension.

FVI estime que le sentiment d'insécurité que connaissent les femmes et les filles est en soi une forme de violence puisqu'il les incite à développer des « stratégies qui limitent leur autonomie ». En effet, des aménagements inadéquats de l'espace urbain ont un effet négatif sur le sentiment de sécurité des femmes et des filles. Avec une approche d'ADS, FVI a identifié les facteurs qui alimentent ce sentiment d'insécurité. Les pistes d'action proposées passent notamment par une meilleure appropriation et une fréquentation de ces espaces publics. Une diversité de méthodes a été utilisée pour réaliser l'étude : entretiens semi-dirigés, observation participante, revue de la littérature, marches exploratoires, etc. Une analyse cartographique a également permis d'identifier les lieux qui suscitent davantage d'insécurité et de corriger certaines lacunes.

Utilisation : Utilisation intéressante du guide d'aménagement sécuritaire afin d'analyser les niveaux de sécurité et de sentiment de sécurité des femmes et des filles d'un quartier spécifique

[lle_fr/media/documents/Guide_amenagement_environnement_urbain_securitaire.pdf](#), p. 15

56 Burt & Estep (1981); Ferrano (1996); Sacco (1990) dans Macmillan, R., Nierobisz A. & Welsh S. (2001), *Experiencing the Streets: Harassment and Perceptions of Safety among Women*, http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000316.pdf

57 A-urba & ADES-CNRS (2011), *L'usage de la ville par le genre, Communauté métropolitaine de Bordeaux*, p.46, <http://www.a urba.org/content/download/1157/13093/file/usage%20de%20la%20ville%20par%20le%20genre.pdf>

58 Peu de données fiables existent sur l'incidence du harcèlement sexuel par des inconnus au Québec.

59 Macmillan, R., Nierobisz A. & Welsh S. (2001), *Experiencing the Streets: Harassment and Perceptions of Safety among Women*, http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000316.pdf

Exemple d'ADS 11 : Usages de la ville

Auteur/organisme : A'urba

Année de publication : 2011

<http://www.a urba.org/content/download/1157/13093/file/usage%20de%20la%20ville%20par%20le%20genre.pdf>

Aperçu : Prenant la ville de Bordeaux comme terrain d'analyse, A'urba et le CNRS ont réalisé une étude de questionnaire sur l'égalité de l'accès à la ville entre les femmes et les hommes.

L'objectif ultime de l'étude est d'offrir une « haute qualité d'égalité » et une meilleure mixité des genres dans les espaces publics urbains, de façon à rejeter les « modèles urbains obsolètes » et refonder un meilleur vivre-ensemble. En plus d'avoir recours à une diversité de méthodes de recherche (groupes de discussion, données statistiques, observations non participantes, groupes de discussion, etc.), les auteurs et auteurs estiment que l'approche par le genre est une révolution dans les études urbaines. L'approche d'ADS a permis d'établir un « diagnostic des usages de la métropole à travers le genre », dans lesquels les femmes sont discriminées. Ce diagnostic a permis de mieux comprendre la réalité et les usages des femmes dans la ville. Les résultats de l'étude permettront de développer ou de mieux adapter les politiques publiques concernant la ville.

Utilisation : Analyse faisant un usage créatif des méthodologies et pouvant inspirer des démarches voulant intégrer l'observation de terrain

Outil 34 : Guide de réalisation d'une marche exploratoire

Auteur/organisme : Commission consultative Femmes et Ville/Ville de Lévis

Année de publication : 2007

http://www.urbansecurity.be/IMG/pdf/GuideEnquete_marche_exploratoire.pdf

Aperçu : Ce guide revêt la forme d'un carnet d'enquête pour mener à bien une marche exploratoire. Celle-ci constitue un moyen pour les groupes, les municipalités et les instances d'obtenir l'avis et les perceptions des personnes sur la sécurité de leur environnement urbain. Cette démarche s'appuie sur le principe selon lequel les personnes touchées sont les mieux placées pour identifier « des éléments de l'environnement urbain susceptibles d'occasionner des risques d'agression et d'affecter leur sentiment de sécurité » (p. 1). L'audit est mené par un petit groupe pour évaluer la dangerosité d'un lieu public. Grâce à une grille d'analyse et une carte du territoire, le groupe documente ses perceptions et souvenirs sur les dangers d'agression et les sentiments d'insécurité ainsi que sur leurs sources parmi les éléments de l'aménagement. Il est par ailleurs à noter que les marches exploratoires sont pleinement intégrées aux pratiques de plusieurs arrondissements de la Ville de Montréal depuis plus de vingt ans. Au terme des marches, les notes d'exploration sont transmises aux services concernés : travaux publics, urbanisme, etc. Pour voir des exemples de rapports de marches exploratoires, consulter le site d'Action prévention Verdun : <http://actionpreventionverdun.org/documents/>

Utilisation : Pour organiser une marche exploratoire et en comprendre les raisons d'être

Outil 35 : Ma ville en toute confiance. Guide des meilleures pratiques pour un aménagement sécuritaire destiné aux municipalités et à leurs partenaires

Auteur/organisme : Union des municipalités du Québec

Année de publication : 2009

http://www.umq.qc.ca/uploads/files/pub_autres/Guide_AmenagementSecuritaire_mai09.pdf

Aperçu : Ce guide, visant les élues, élus, professionnelles et professionnels des municipalités ainsi que les groupes et les individus intéressés par la sécurité de toutes et de tous, identifie les étapes et les principes à respecter pour s'assurer que les aménagements urbains sont sécuritaires pour tous. Ce document accessible et éclairant résume les leçons tirées de 20 ans de pratique en recherche et en sécurisation des espaces urbains.

Utilisation : Lors de la planification de l'aménagement d'un parc, d'une voie cyclable piétonnière, un parc, etc.

Outil 36 : Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles

Auteur/organisme : ONU Femmes

Année de publication : 2010

<http://www.endvawnow.org/fr/modules/view/12-villes-sures-.html>

Aperçu : Le Centre virtuel propose neuf modules en lien avec la question de la violence contre les femmes et les filles : campagnes, justice, villes sûres, conflit/postconflit, législation, secteur de la sécurité, santé, hommes et garçons et abri. Chaque module traite de manière complète la question, en prenant soin d'indiquer des pratiques exemplaires très diversifiées. Pour la question des villes sûres, le site met à la disposition des organisations une boîte à outils développée pour combattre la violence contre les femmes et les filles dans les villes et pour créer des environnements urbains sécuritaires. L'information est présentée par sections, suivant les étapes de la planification, de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation de programmes.

Utilisation : Lors de la planification d'un aménagement urbain

Outil 37 : Tools for Gathering Information about Women's Safety and Inclusion in Cities

Auteur/organisme : Femmes et villes International

Année de publication : 2011

<http://www.femmesetvilles.org/images/Publications/tools%20for%20gathering%20information%20en.pdf>

Aperçu : Visant les municipalités et les groupes souhaitant participer au débat public, ce guide présente en détail les méthodes de collecte d'information pour améliorer la sécurité des femmes et ultimement de l'ensemble de la population dans les espaces publics (uniquement en anglais).

Public : Les municipalités et instances de développement

régional

Utilisation : Lors de la planification d'un aménagement urbain

Outil 38 : Guide méthodologique des marches exploratoires : des femmes s'engagent pour la sécurité de leur quartier

Auteur/organisme : Secrétariat général à la ville (France)

Année de publication : 2013

<http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>

Aperçu : Visant les municipalités, groupes communautaires et groupes de femmes, ce guide explique la démarche d'enquête de terrain pour évaluer la sécurité d'un lieu public

Utilisation : Lors de la phase de questionnement sur la sécurité d'un lieu ou en prévention

Outil 39 : Guide des formatrices et formateurs pour un environnement urbain sécuritaire

Auteur/organisme : Comité d'action Femmes et sécurité urbaine/Ville de Montréal

Année de publication : 2004

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_formatteurs_environnement_urbain_securitaire.pdf

Aperçu : Le document regroupe le contenu détaillé de la formation visant les élues, élus et fonctionnaires municipaux, firmes-conseil, entrepreneures, entrepreneurs et groupes d'intérêt. On y explique les six grands principes à la base d'un aménagement urbain sécuritaire. De plus on y explique comment poser des diagnostics sur la sécurité des lieux à l'aide d'exemples concrets et on présente des solutions concrètes aux aménagements défectueux.

Utilisation : Pour bien comprendre les enjeux de la sécurité urbaine

Outil 40 : Cartographie des sentiments de sécurité et d'insécurité

Auteur/organisme : ONU Femmes

Année de publication : 2010

<http://www.endvawnow.org/fr/articles/382-assurez-la-participation-active-des-femmes-au-processus-damenagement-de-lespace-ce-qui-veut-dire-prendre-au-serieux-leurs-experiences-personnelles-.html>

Aperçu : Cette section du Centre virtuel de connaissances pour mettre fin à la violence faite aux femmes et aux filles recense plusieurs pratiques ayant trait à la cartographie des sentiments de sécurité et d'insécurité dans un lieu public. On y détaille la pratique consistant à demander aux femmes d'identifier et de décrire des lieux « qui leur font peur », considérés comme « peu sûrs », ou encore où des agressions ou harcèlements se

sont produits. Plusieurs villes (Santiago, New Delhi, Madrid, Londres, etc.) utilisent l'approche cartographique pour illustrer des préoccupations liées à la sécurité et à l'insécurité vécues par les femmes. Les données cartographiques permettent de compléter les données qualitatives comme sources d'informations sur les sentiments de sécurité et d'insécurité dans les espaces urbains publics. On y détaille aussi l'approche d'audit ou de marche exploratoire et plusieurs outils s'y rapportant y sont accessibles.

Utilisation : Pour permettre entre autres aux villes d'identifier les lieux difficiles d'accès ou contraignants pour les femmes et de considérer la réalité des femmes dans la planification et l'aménagement urbains.

Ainsi, plusieurs ADS ont été produites et celles-ci ont mené à la modification de certaines pratiques et à la production d'outils pertinents pour accompagner les acteurs dans leurs interventions en matière de sécurité.

Conclusion

La sécurité réfère ici à la capacité d'une personne de cheminer dans les différentes sphères de sa vie sans craindre pour son intégrité physique. Les femmes et les hommes font face à des réalités et à des perceptions différentes en cette matière. Ainsi, elles et ils ne sont pas victimes des mêmes crimes, et les auteurs et les lieux de ces crimes diffèrent selon le sexe. Les femmes et les hommes ont également des perceptions très différentes de leur propre sécurité. Les municipalités partagent les responsabilités en matière de sécurité avec l'agglomération et le *Service de Police de l'agglomération de Longueuil* (SPAL), sur le conseil d'administration duquel siègent des élues et élus des cinq municipalités de l'agglomération. L'ADS peut être utile notamment en permettant de déterminer les enjeux et de mettre en place et d'évaluer différentes interventions dans ce champ. Les municipalités et les services de police peuvent travailler sur la sécurisation des espaces publics et privés et sur la diminution du sentiment d'insécurité plus efficacement s'ils considèrent les dangers et les perceptions vécues de manière différenciée selon le sexe.

3. Transport

Par transport, il est entendu ici, par souci d'aborder uniquement les interventions municipales et par contrainte de temps, la possibilité pour les citoyennes et les citoyens d'utiliser différents modes de transport, principalement le transport en commun, la marche et la bicyclette. Pour le transport ainsi défini, les compétences sont divisées entre l'agglomération et les municipalités. Le *Schéma d'aménagement et de développement* et le *Plan de mobilité et de transport* sont établis à l'échelle de l'agglomération. Le *Réseau de transport de Longueuil (RTL)* gère le transport en commun pour le territoire de l'agglomération en entier. Des élu·es des cinq municipalités siègent au conseil d'administration du RTL. Doté d'un *plan stratégique 2013-2022*⁶⁰, le RTL a également adopté, en 2012, une *politique d'accessibilité universelle*⁶¹ et un *plan de développement*⁶². Les municipalités conservent la responsabilité de l'aménagement et de l'urbanisme sur leur territoire et, ainsi, gèrent le transport local, non seulement les rues, mais également les pistes cyclables et les trottoirs. La question de l'accessibilité universelle s'avère donc très importante dans ce champ d'intervention. La ville de Longueuil a adopté, en 2013, un *plan de mobilité active* et plusieurs villes ont des *plans d'action à l'égard des personnes handicapées*, des *politiques familiales* et des *politiques à l'égard des personnes âgées* qui incluent des considérations liées au transport.

En matière de transport, on constate des différences marquées de réalités, d'habitudes et de comportements entre les femmes et les hommes. En effet, 27,5 % des femmes et 18,3 % des hommes utilisaient en 2011 le transport en commun pour se rendre au travail sur le territoire de la CRÉ de Longueuil. Les réalités différenciées sont évoquées pour expliquer de telles disparités d'habitudes et de comportements. Ainsi, les femmes disposent de revenus moindres et seraient donc plus souvent contraintes économiquement d'utiliser le transport en commun⁶³. Cela fait en sorte que les hausses de tarifs risquent, proportionnellement, de les toucher plus durement. Les femmes âgées de l'agglomération sont plus susceptibles que les hommes du même âge de vivre sous le seuil du faible revenu et de souffrir d'une incapacité. Le fait pour elles de ne pouvoir utiliser le transport en commun, que ce soit pour des raisons économiques ou d'inaccessibilité, peut entraîner un isolement dont les impacts sont préoccupants⁶⁴.

- 60 Réseau de transport de Longueuil (2014), Plan stratégique 2013-2022, <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/fr-CA/rtl/documentation/plan-strategique/>
- 61 Réseau de transport de Longueuil (2015), Politique d'accessibilité universelle, <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/fr-CA/services/accessibilite-rtl-universel/>
- 62 Le RTL offre, à la discrétion du chauffeur, le Service entre deux arrêts. Le passage est gratuit pour les enfants de moins de 6 ans, l'accompagnateur d'un client de transport adapté et pour les enfants de moins de 11 ans accompagnés d'un adulte la fin de semaine. Réseau de transport de Longueuil, www.rtl-longueuil.qc.ca/
- 63 Wachs, Martin. The Gender Gap: How Men and Women Developed Different Travel Patterns. ITS Review, 20(2), 1997, pp. 1-2.
- 64 Table de Concertation des groupes de femmes de la Montérégie (2012), Miser sur l'égalité des chances, pour combattre la pauvreté. Avis sur la pauvreté des femmes sur le territoire de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil. http://tcgfm.qc.ca/fr/wp-content/uploads/2012/07/Avis-pauvrete-Longueuil_TCGFM2012.pdf



Les femmes assument aussi une plus grande part des soins des enfants et des tâches domestiques et elles sont à la tête de 75 % des familles monoparentales, faisant en sorte : 1) qu'elles sont plus souvent accompagnées d'enfants dans leurs déplacements, 2) que leurs déplacements sont plus nombreux et 3) que leurs habitudes de « navettage » sont plus complexes (plus grande variété de destinations à des heures plus variées) que celles des hommes⁶⁵. Plusieurs sondages et analyses suggèrent que les femmes effectuent beaucoup plus de déplacements pour les enfants et pour faire l'épicerie que les hommes⁶⁶. Paradoxalement, bien qu'elles soient plus

- 65 Patterson, Haider & Ewing (2004). A gender-based analysis of work trip mode choice of suburban montreal commuters using stated preference data.
- 66 Smart, Michael J. & al (2014), Honey, Can You Pick-Up Groceries on Your Way Home? Analyzing activities and travel among students and in non-traditional households; Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Average minutes spent per day in different activities (both weekends and weekdays) - Women Aged 15-64,

susceptibles d'utiliser le transport en commun, les femmes seraient également proportionnellement plus nombreuses à y être très réfractaires, comme une étude réalisée sur les résidentes et résidents de banlieues montréalaises le concluait en 2004. Les raisons évoquées pour expliquer ces différences sont la complexité de leurs déplacements et le sentiment d'insécurité plus grand⁶⁷.

Une étude réalisée à Bordeaux en 2014 pose des constats similaires :

La voiture conserve une place de choix dans la mobilité urbaine féminine. Du fait de son pragmatisme et du sentiment de sécurité qu'elle procure dans les déplacements [des femmes, la voiture] reste concurrentielle avec les autres modes de déplacements. Par ailleurs, même pour les femmes qui en ont pourtant un usage moins fréquent, la voiture est plébiscitée pour répondre aux problèmes de gestion du temps⁶⁸.

Les femmes étaient par contre moins enclines à marcher ou à utiliser le vélo pour se rendre au travail. En 2010, près de 75 % de tous les cyclistes de la Ville de Longueuil étaient des hommes⁶⁹. Le sentiment d'insécurité est également évoqué pour expliquer l'utilisation moindre du vélo comme moyen de transport par les femmes dans l'agglomération et au Québec comme dans la plupart des grandes villes⁷⁰. La crainte pour leur sécurité, tant en raison du partage déficient de la route avec les automobilistes que de l'isolement des pistes cyclables, expliquerait donc en partie ces différences d'habitudes. L'autre raison évoquée est celle déjà discutée de la complexité plus grande de leurs « habitudes de navettage ». Les préférences des femmes en termes d'aménagements cyclables se distingueraient de celles des hommes :

Deux études sur les femmes indiquent qu'elles préfèrent les pistes cyclables aux bandes cyclables ou autres infrastructures et que 20 % d'entre [les cyclistes féminines] changeraient de mode de déplacement s'il n'y avait pas [de pistes cyclables]⁷¹.

Ainsi, 47 % des Canadiens et des Canadiennes et 59 % des femmes considéreraient dangereux de faire du vélo dans leur voisinage en raison du partage de la route avec les véhicules à moteur⁷². Les cyclistes occasionnels, les femmes et les personnes voyageant avec des enfants seraient très inconfortables à vélo sur les grandes rues, cela même lorsqu'une voie cyclable est présente⁷³. Plusieurs études concluent finalement que seules les villes où les pistes cyclables sont très sécuritaires et où les cyclistes sont proportionnellement très nombreux, par exemple aux Pays-Bas et au Danemark, accueillent une proportion égale de femmes et d'hommes parmi les cyclistes⁷⁴. Les aménagements doivent aussi être suffisamment sécuritaires pour transporter ou être accompagnés d'enfants⁷⁵. Michaud et Paquin avaient identifié en 2001 les manières d'aménager le réseau cyclable pour favoriser une plus grande sécurité des femmes. Elles écrivent que, selon la perspective de la prévention des agressions, le rehaussement de la sécurité sur les pistes cyclables demande principalement « de maximiser le champ de vision, de réduire l'isolement et d'offrir une excellente signalisation »⁷⁶.

Quelques ADS ont été produites et celles-ci ont mené à la mise sur pied de pratiques inspirantes et d'outils pour accompagner les actrices et acteurs dans leurs interventions en matière de transport. Quelques-uns d'entre eux sont présentés ci-dessous.

http://www.oecd.org/gender/data/OECD_1564_TUSupdatePortal.xls

IPSÉ et CRÉ de l'agglomération de Longueuil (2011), La conciliation travail-famille. Portrait de la situation dans l'agglomération de Longueuil.

67 Patterson, Haider & Ewing (2004). A gender-based analysis of work trip mode choice of suburban montreal commuters using stated preference data, p.9.

68 A'urba & ADES-CNRS (2011) L'usage de la ville par le genre, Communauté métropolitaine de Bordeaux, <http://www.aurba.org/content/download/1157/13093/file/usage%20de%20la%20ville%20par%20le%20genre.pdf>

69 Vélo Québec (2010), L'état du vélo au Québec en 2010; zoom sur Longueuil; <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/fr-CA/services/accessibilite-rtl-universel/>

70 New York, Why Aren't More Women Riding Citi Bikes, <http://nymag.com/scienceofus/2015/07/why-arent-more-women-riding-citi-bikes.html>; The Guardian (2015), If there aren't as many women cycling as men... you need better infrastructure, www.theguardian.com/cities/2015/jul/09/women-cycling-infrastructure-cyclists-killed-female. Godefroy analyse l'utilisation par les femmes des vélos publics et écrit : « Les hommes représentent alors 59 % à Lyon, 64 % à Paris, 62 % à Rome, 67 % à Washington D.C., 58 % à Rennes, 67 % à Londres, et 75 % à Berlin. Il n'y a que dans le programme Bicing de Barcelone qu'il semble y avoir un nombre équivalent d'utilisateurs hommes et femmes » (p. 39), dans Godefroy, François (2011), Méthodologie de caractérisation du vélopavage et d'estimation du marché potentiel du vélo à Montréal (mémoire de maîtrise), https://publications.polymtl.ca/523/1/2011_FrancoisGodefr oy.pdf

71 Garrard, Rose, & Lo, 2008; Rose & Marfurt, 2007, cité dans Godefroy, François (2011), Méthodologie de caractérisation du vélopavage et d'estimation du marché potentiel du vélo à Montréal (mémoire de maîtrise), https://publications.polymtl.ca/523/1/2011_FrancoisGodefr oy.pdf, p.16.

72 British Columbia Recreation and Parks Association (BCRPA) and Ministry of Transportation & Infrastructure (BC MOT) (2010), *Bicycle facilities Design Course*, p.15.

73 British Columbia Recreation and Parks Association (BCRPA) and Ministry of Transportation & Infrastructure (BC MOT) (2010), *Bicycle facilities Design Course*, p.11.

74 Scientific American Health (2009), How to get more bicyclists on the road. To boost urban bicycling, figure out what women want, <http://www.scientificamerican.com/article/getting-more-bicyclists-on-the-road/?page=1>

75 Jan Garrard, Susan Handy, and Jennifer Dill, "Women and Cycling," dans *City Cycling*, John Pucher et Ralph Buehler, editors. MIT Press (2012), <https://mitpress.mit.edu/books/city-cycling>

76 Femmes et ville, Ville de Montréal, (2001), Pour un environnement sécuritaire, Guide d'aménagement, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagementenvironnement_urbain_securitaire.pdf p. 101.

Exemple d'ADS 12 : Étude sur le genre et les transports au Maroc. Le cas de Casablanca. Rapport préliminaire

Auteur/organisme : Banque mondiale

Année de publication : 2010

<http://siteresources.worldbank.org/EXTTSR/Resources/463715-1322323559362/Genre-Trsprt-Maroc-French.pdf>

Aperçu : Cette étude permet de mieux comprendre la façon dont les transports en commun satisfont les besoins des femmes et ainsi de déterminer les actions permettant d'en améliorer l'accès. L'étude couvre les pratiques, les comportements et les attentes des femmes comme population principale, comparés aux comportements et attentes de la population masculine, comme population de référence.

Utilisation : Pour la section « Résultats de l'enquête » qui rend compte de toutes les questions posées dans le cadre du Questionnaire relatif aux comportements de déplacements

Exemple d'ADS : 13. Les aménagements cyclables: un cadre pour l'analyse intégrée des facteurs de sécurité

Auteur/organisme : David Fortier/Institut national de santé publique du Québec

Année de publication : 2009

https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/925_AmePisteCyclablecorr.pdf

Aperçu : Ce document présente une vue d'ensemble de la pratique du vélo au Québec et des aménagements de pistes cyclables. Il traite entre autres des blessures associées à la pratique du vélo. Au Québec, les hommes présentaient en 2003-2004 un taux de décès (à vélo) supérieur à celui des femmes. Le taux de mortalité était de 0,5 chez les hommes [17 décès par année] comparativement à 0,05 chez les femmes [2 décès par année]. Les hommes présentaient également en 2003-2004 un taux d'hospitalisations liées aux accidents de vélo plus élevé que les femmes. Ce taux était de 22,7 chez les hommes [850 hospitalisations par année] comparativement à 8,3 chez les femmes [312 hospitalisations par année] (p. 5).

Utilisation : Pour développer des aménagements cyclables plus sécuritaires pour les femmes et les hommes et pour mieux prévenir les accidents graves à vélo.

Outil 41 Guide de l'optique d'équité et d'inclusion – L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités

Auteur/organisme : Ville d'Ottawa

Année de publication : 2015

http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-handbook-2015-fr_0.pdf

http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-f-web_0.pdf

Aperçu : Parmi les études de cas présentées dans les deux guides, on décrit les démarches de l'ADS de la Ville d'Ottawa et du réseau de transport OC Transpo à deux occasions. En 2011, plusieurs personnes et groupes avaient critiqué la décision de la Ville d'Ottawa de réduire les circuits d'autobus et leur fréquence. Guidée par l'Optique d'équité et d'inclusion, une analyse de la Ville a permis de constater des impacts négatifs disproportionnés de cette décision sur les femmes, les personnes âgées, les gens vivant sous le seuil de faible revenu, les jeunes et les personnes handicapées. Les mesures annulées, la société de transport OC Transpo a intégré l'usage de l'Optique d'équité et d'inclusion dans toutes ses interventions (L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités. L'initiative, une ville pour toutes les femmes, OTTAWA, p. 99). En 2012, lorsque la Ville d'Ottawa a voulu mettre en circulation une carte d'accès pour le transport en commun, il a été noté que son utilisation pourrait être difficile à comprendre pour certains segments de la population. Des consultations auprès de groupes communautaires, d'employées et d'employés de la ville ont permis de mieux comprendre les besoins spécifiques de chacun des groupes et ainsi d'adapter la stratégie de communication aux réalités et besoins. La fiche décrit le processus utilisé pour mener à bien la campagne de promotion (Guide de l'optique d'équité et d'inclusion, ville d'Ottawa, p. 27).

Utilisation : Adaptation de services ou de stratégies de communication pour une meilleure équité.

Outil 43 : Transport et parité des sexes

Auteur/organisme : Forum international des transports, OCDE

Année de publication : 2011

<http://www.internationaltransportforum.org/jtrc/DiscussionPapers/DP201111F.pdf>

Aperçu : Visant les sociétés de transport, les instances de développement, les municipalités et les groupes d'intérêt, ce document recense des pratiques exemplaires en matière de transport tant au Nord qu'au Sud. Il présente également des recommandations sur les éléments à considérer dans la prise de décision – soit les statistiques, la participation des femmes à la prise de décision, les spécificités de la mobilité des femmes et l'emploi des femmes dans le secteur des transports.

Utilisation : Lors de l'évaluation de l'accessibilité et de l'efficacité des moyens de transport en commun et lors de la planification du développement à venir

Outil 44 : Processus, liste de questions et guide pour un transport adapté aux femmes

Auteur/organisme : Gouvernement écossais

Année de publication : 2001

http://www.habiter-autrement.org/22_sex/21_genre.htm

<http://www.gov.scot/Resource/Doc/46746/0026936.pdf>

Aperçu : Visant les sociétés de transport, les instances de développement, les municipalités et les fonctionnaires municipaux cet outil découle d'une initiative du gouvernement écossais pour promouvoir l'inclusion sociale et une plus grande participation à la vie sociale et économique de tous les groupes de la communauté. Ce guide explique comment favoriser l'accès des femmes au transport en commun et propose des outils de planification afin d'adapter les transports aux besoins des femmes. Il comprend aussi une liste des étapes et des questions pertinentes pour le processus d'élaboration de politiques de transport.

Utilisation : Lors de l'évaluation et de la planification des transports

Outil 45 : Bicycle Facilities Design. Course Manual

Auteur/organisme : BC Recreation and Parks Association-Ministry of Transportation and Infrastructure

Année de publication : 2011

http://www.cite7.org/resources/documents/BFCD_ConsolidatedManual.pdf

https://www.crd.bc.ca/docs/default-source/regional-planning-pdf/Pedestrian-Cycling-Master-Plan/pcmp_design_guidelines_lowres.pdf

Aperçu : Visant les professionnelles et professionnels des municipalités et des sociétés privées, ce guide résume le contenu d'une journée de formation et décrit les différents types d'aménagements cyclables et contribue à mieux identifier les besoins et préférences distincts des femmes et des hommes en matière d'aménagements.

Utilisation : Pour s'assurer d'une planification et d'une évaluation efficaces de circuits existants ou à mettre en place.

Outil 46 : Le transport en commun dans le Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire

Auteur/organisme : Sophie Paquin/Ville de Montréal et Femmes et Ville

Année de publication : 2001

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagement_environnement_urbain_sécuritaire.pdf (pages 147-160)

Aperçu : Visant les professionnelles et professionnels des

municipalités et des sociétés privées, ce guide explique les éléments dont il faut tenir compte pour développer un réseau de transport sécuritaire pour les femmes et les hommes, cela en s'appuyant sur les six principes d'aménagement d'un environnement urbain sécuritaire (savoir où l'on est et où l'on va, voir et être vue, entendre et être entendue, obtenir du secours, vivre dans un environnement propre et accueillant, agir ensemble).

Utilisation : Lorsqu'on planifie l'aménagement de nouveaux circuits ou qu'on évalue les circuits en place.

La prise en compte du processus d'ADS par les administrations des villes de Montréal et Ottawa semble avoir entraîné des modifications des pratiques dans le champ du transport. Plusieurs outils produits depuis permettent de s'assurer que les réalités et besoins des femmes comme des hommes sont considérés comme pris en compte équitablement.

Conclusion

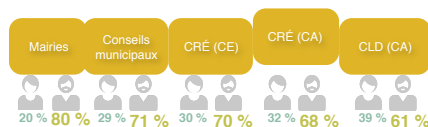
Par transport, il est entendu ici la possibilité pour les citoyennes et les citoyens d'utiliser différents modes de transport, principalement le transport en commun, la marche et la bicyclette. Les statistiques et les analyses permettent de constater des réalités, des usages, des perceptions et des besoins différents entre les femmes et les hommes. Ainsi, les femmes utilisent plus les transports en commun et ont des habitudes de navettage plus complexes que celles des hommes, notamment en raison du surcroît de travail domestique et non rémunéré dont elles s'acquittent. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à faire du vélo et à utiliser le vélo pour se rendre au travail. Les femmes et les hommes ont également des perceptions différentes par rapport à leur sécurité, que ce soit en transport en commun ou à vélo. Les municipalités partagent les compétences du transport, tel que défini ici, avec l'agglomération et le Réseau de transport de Longueuil (RTL), au CA duquel siègent des élu·es et élus des cinq municipalités. Face à des disparités de réalités et d'habitudes si importantes en matière de transport, il apparaît pertinent d'utiliser l'ADS pour identifier les enjeux, ainsi qu'élaborer, mettre en place et évaluer les interventions dans ce champ.

4. Participation

Par participation est entendu le degré de participation des femmes au sein des différents organismes publics et lieux décisionnels, cela à titre de participantes, de représentantes, d'élues ou de membres de conseils d'administration. La *Loi sur les cités et villes* stipule que les séances ordinaires et extraordinaires des conseils municipaux des villes doivent être publiques et comprendre au moins une période de questions. Les séances du conseil d'agglomération sont soumises à une disposition semblable. La *Loi sur l'aménagement et l'urbanisme*, quant à elle, établit un certain nombre d'obligations concernant la consultation des citoyennes et citoyens. Les municipalités peuvent adopter des politiques et des plans et même créer des structures pour la consultation. Par exemple, la Ville de Longueuil et l'agglomération sont dotées d'un *bureau d'information et de consultation*, la ville de Boucherville dispose d'un service dédié à la participation citoyenne et toutes les municipalités de l'agglomération recourent à la consultation de leurs citoyens sur différents sujets. Les municipalités peuvent aussi créer de comités consultatifs, comme la Tribune jeunesse de Saint-Bruno-de-Montarville qui est mandatée par le conseil municipal à donner des avis et faire des recommandations sur toutes questions relatives à la jeunesse. Les municipalités peuvent enfin adopter des politiques d'égalité et les partis ou équipes politiques peuvent miser sur l'argument de la parité pour faire valoir leur programme. En 2005, la *Loi sur le ministère des Affaires municipales et des Régions* a officiellement conféré aux CRÉ des responsabilités en matière d'égalité et de parité, responsabilités confirmées dans la politique québécoise *Pour que l'égalité de droits devienne l'égalité de fait*. La *politique de parité et d'égalité* adoptée par la CRÉ de l'agglomération de Longueuil en 2015 avait trois objectifs principaux en matière de parité et de participation, soit : 1) d'agir à titre de référence régionale en matière d'égalité et de parité; 2) d'accroître l'intérêt des femmes pour la participation dans les lieux décisionnels et consultatifs dans tous les secteurs d'activités; et 3) de mettre en place des mesures favorisant la conciliation des rôles sociaux (famille, études, travail, engagement)⁷⁷.

Un coup d'œil aux statistiques existantes révèle que les femmes continuent d'être sous-représentées dans la majorité des lieux décisionnels, notamment les municipalités, les instances de développement régional et dans les différents conseils d'administration ayant des impacts importants sur la vie de l'ensemble de la population. On note cependant que certaines municipalités de l'agglomération présentaient en 2015 des conseils municipaux paritaires. Il existe peu de données ventilées selon le sexe sur la participation de la population aux comités consultatifs, aux périodes de questions et aux consultations publiques des conseils municipaux et d'agglomération, notamment les consultations budgétaires et les consultations en aménagement du territoire.

Représentation des femmes dans certains lieux de pouvoir de l'agglomération de Longueuil (2014)¹⁶



Par municipalités (2015)¹⁷

	Mairies	Conseils municipaux
Boucherville	0 1	63 % 38 %
Brossard	0 1	22 % 70 %
Longueuil	1 0	35 % 59 %
Saint-Bruno-de-Montarville	0 1	50 % 50 %
Saint-Lambert	0 1	0 % 100 %



Le travail domestique des hommes canadiens correspondait en 2011 à 63 % de celui des femmes¹⁸

Une étude sur la participation des femmes dans les instances de consultation publique à Montréal⁷⁸ constatait en 2004 des taux presque paritaires dans l'ensemble des comités consultatifs alors en place à Montréal (*conseil jeunesse de Montréal, conseil interculturel de Montréal, conseil des arts, conseil du patrimoine*). Les consultations publiques ayant mené au *Plan métropolitain d'aménagement et de développement* (PMAD) de la *Communauté métropolitaine de Montréal* (CMM) rapportent la participation de 112 femmes (33 %) et de 225 hommes (67 %). De telles données ne semblent pas exister dans l'agglomération de Longueuil⁷⁹.

Plusieurs explications à cette représentation moindre des femmes dans les postes élus et les différents lieux décisionnels ont été proposées. Pour le *Directeur général des élections* (DGEQ), la problématique de la sous-représentation des femmes en politique ne s'explique pas nécessairement par « une discrimination volontaire du milieu politique envers les femmes, mais plutôt par une discrimination systémique engendrée par une multitude de facteurs »⁸⁰. Dans une étude

77 CRÉ de Longueuil, *Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes de l'agglomération de Longueuil*, [http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/C_FEM/--La-politique-de-parite-et-degalite-\(8,5x7\).pdf](http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/C_FEM/--La-politique-de-parite-et-degalite-(8,5x7).pdf)

78 Anne Latendresse et Jessica Gropp (2004), *Inventaire des instances municipales de consultation publique*, <http://ocpm.qc.ca/sites/import.ocpm.aegirvps.net/files/pdf/chartes/Inventaireconsultationsmontreal.pdf>; Y des femmes et Anne Latendresse (2005), *La participation des femmes et des groupes de femmes à la sphère municipale*, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/D_democratique_Latendresse.pdf.

79 Face aux réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes en matière d'autonomie économique, de sécurité et de transport déjà identifiés, l'existence de telles données permettrait de s'assurer que la voie des femmes est entendue de manière équitable dans les différentes consultations et instances participatives dans l'agglomération.

80 Directeur général des élections (2014), *Femmes et politique : facteurs d'influence, mesures incitatives et exposé de la situation québécoise*, p. 3.

récente, le Conseil du statut de la femme (CSF) identifie sept facteurs pour expliquer la proportion plus faible des femmes en politique⁸¹ :

- La longue histoire d'exclusion des femmes du pouvoir politique;
- La socialisation des femmes;
- La socialisation politique différenciée selon les sexes;
- Les difficultés d'articulation travail-famille pour les élues;
- Les ressources financières;
- Les pratiques des partis;
- Un environnement difficile pour les femmes.

Les difficultés d'articulation travail-famille-implication ont reçu peu d'attention jusqu'ici mais pourraient, en raison du surcroît des tâches domestiques et du travail non rémunéré encore assumé par les femmes, expliquer en partie le manque de parité. Un sondage auquel ont répondu 12 des 67 municipalités et *MRC du Bas-Saint-Laurent* en 2013 révélait que cinq de ces municipalités avaient tenté de faciliter la participation des femmes, des jeunes et des familles lors des consultations publiques en proposant des horaires adaptés à celui des jeunes parents, le remboursement des frais de garde ou d'autres mesures. Un autre questionnaire auquel ont répondu 14 élues et élus du Bas-Saint-Laurent sur les difficultés de concilier le travail, la famille et l'implication est arrivé à des constatations préoccupantes :

La conciliation travail-famille-implication est si exigeante que cinq des 14 personnes rencontrées ne renouvelleront pas leur mandat à cause de la lourdeur de cette conciliation, mais cela se fait à contrecœur à cause de leur fort désir de s'impliquer et certains souhaitent y revenir lorsque les enfants auront grandi; deux autres personnes vont continuer à condition de ne pas avoir un autre travail alors que d'autres hésitent encore et remettent souvent en question leur implication⁸².

La préoccupation quant à l'absence de mesures de conciliation travail-famille-implication des élus, et à ses impacts différenciés selon le sexe, est partagée par plusieurs municipalités et organisations, notamment les villes de Montréal et de Gatineau et l'union des municipalités du Québec (UMQ)⁸³.

<http://www.electionsquebec.qc.ca/documents/pdf/DGE-6350.12.pdf>

81 Conseil du statut de la femme (2015), Les femmes en politique : en route vers la parité, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf

82 Lauzier, Arlette (2011), La conciliation travail-famille dans le milieu municipal CRÉ du Bas-Saint-Laurent, www.crebsl.org/file.../247/guide_CTF_vfinale-8.pdf

83 Voir notamment 1) Ville de Montréal, Commission de la présidence du conseil (2013), Rapport et recommandations, conciliation travail-famille pour les élues et élus, <http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/ITEM/DDC87C2BBAC53042E0430A9301323042>; 2) Ville de Montréal (2015), Mesures de conciliation travail-famille à l'intention des élues et élus montréalais. Recommandations du groupe de travail, http://ville.montreal.qc.ca/documents/Adi_Public/CE/CE_D_A_ORDI_2015-10-14_08h30_Rapport-Conciliation_travail-famille.pdf; 3) Le Droit (2015), Le cas d'une élue de Gatineau inspire, <http://www.lapresse.ca/le-droit/actualites/ville-de-gatineau/201510/05/01-4906618-le-cas-dune-elue-de>

Plusieurs analyses, outils et pratiques inspirés de l'ADS ont été réalisés pour parvenir à une plus grande parité de participation politique, dont certains sont présentés dans les fiches ci-dessous.

Exemple d'ADS 14 : Rapport et recommandations. Conciliation travail-famille pour les élues et élus

Auteur/organisme : Commission de la présidence du conseil municipal de Montréal

Année de publication : 2013

<http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/ITEM/DDC87C2BBAC53042E0430A9301323042>

http://ville.montreal.qc.ca/documents/Adi_Public/CE/CE_D_A_ORDI_2015-10-14_08h30_Rapport-Conciliation_travail-famille.pdf

Aperçu : En 2012, le conseil municipal de la Ville de Montréal confiait à la Commission de la présidence du conseil le mandat d'analyser les obstacles et les besoins des élues et élus en matière de conciliation travail-famille-implication, cela pour s'adapter à la présence croissante de femmes et de jeunes parents au conseil. On a alors réalisé que non seulement des aménagements administratifs et spatiaux sont à effectuer (horaires des assemblées fixes, suivant le calendrier scolaire et prenant en compte les obligations familiales; salle familiale; halte-garderie, etc.), mais que la modification de certains règlements municipaux et même de lois provinciales devrait être effectuée afin de permettre un meilleur arrimage des tâches des personnes élues avec les responsabilités familiales. Ainsi, les élues et élus ne peuvent prendre de congé de maternité ou de paternité et ne peuvent s'absenter plus de 90 jours sans risquer de perdre leur poste. Ils n'ont pas accès au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), même suivant un accouchement.

Utilisation : Pour mieux comprendre les réalités et les obstacles spécifiques que les aménagements administratifs et spatiaux actuels représentent pour les femmes, les jeunes parents, les proches aidantes et les proches aidants, qui souhaitent se présenter en politique municipale.

Exemple d'ADS 15 : Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal – Plan d'action 2015-2018

Auteur/organisme : Ville de Montréal

Année de publication : 2015

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/Plan_action_egalite_2015_2018.pdf

gatineau-inspire.php; Conseil du statut de la femme (2015), Les femmes en politique : en route vers la parité, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf; 4) Union Interparlementaire, Genève (2011), Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques, Rapports et documents, n° 64, <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2012-45-f.pdf>

Aperçu : Le plan d'action décrit à partir de cinq grands axes – Gouvernance, ville comme employeur, service aux citoyennes, les femmes comme moteur de développement économique et les Montréalaises sur la scène internationale – la façon dont la ville veut travailler à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Utilisation : Exemple de plan d'action lié à une politique d'égalité

Outil 47 : Initiatives misant sur la socialisation politique, le jumelage et la simulation d'activités de représentation politique

Auteur/organisme : Multiple

Le projet Simulations : www.gfpd.ca

Le projet les Apprenties conseillères : www.tgfm.org

Le Programme de leadership pour les jeunes : <http://girlsactionfoundation.ca/fr/programmes/programme-de-leadership>

Aperçu : Les programmes de socialisation politique, de jumelage et de simulation d'activités de représentation politique ont été mis en place en réponse à une sous-représentation récurrente des femmes aux différents niveaux de gouvernement (municipal, provincial et fédéral). Ces programmes cherchent à augmenter la représentation des femmes dans les postes élus.

Le projet Simulations (Groupe Femmes, Politique et Démocratie, Québec) a été « lancé en 2013 dans le contexte des élections municipales, et vise à accroître la représentation des femmes dans la gouvernance locale et régionale. Il consiste en une simulation in situ d'une séance de conseil municipal afin d'en démystifier le fonctionnement et la procédure, ainsi que le rôle [des élues et] élus municipaux qui, pour l'occasion, jouent le rôle de mentors. C'est une réponse concrète à la demande des femmes de se familiariser avec les rouages de l'administration municipale ».

Le projet les Apprenties conseillères de la Table des groupes de femmes de Montréal a été en place de 2008 à 2011 et a combiné des approches diverses comme la formation traditionnelle, les rencontres et les liens avec des élues, la création d'un réseau, l'expérience de terrain (participation citoyenne comme dans les comités d'arrondissement ou participation au conseil de ville ou d'arrondissement), la connaissance des dossiers et des structures.

Le Programme de leadership pour les jeunes femmes de la Fondation filles d'action (anciennement nommé le Projet ELLE) est destiné aux jeunes femmes âgées de 16 à 25 ans de partout au Canada. Il comprend une formation de cinq jours, des occasions de réseautage et des bourses pour le renforcement du leadership. L'acquisition de nouvelles compétences, le réseautage et le travail de réflexion critique permettent aux jeunes femmes de développer leur leadership sur le plan personnel et au sein de leurs communautés tout en stimulant l'innovation sociale.

Utilisation : Pour s'inspirer de programmes et d'initiatives qui stimulent la participation des femmes dans la sphère publique

Outil 48 : Portails qui visent l'implication plus grande des femmes dans les instances décisionnelles

Auteur/organisme : Multiple

Portail Montérégiennes d'influence <http://monteregiennessinfluence.com/>

Portail Lavalloises d'influence http://tlcf.qc.ca/lavalloises_dinfluence/accueil/

Femmes engagées. Capitale-Nationale <http://femmesengagees.com>

Pépines. Répertoire Femmes en tête http://www.pepines.com/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=1130

Aperçu : Constatant un déséquilibre sur le plan de la représentation, plusieurs groupes de femmes du Québec (tables de concertation régionales ou autres groupes) ont mis sur pied des portails soutenant le réseautage et visant à stimuler l'accès des femmes à la politique, notamment par l'entremise de formations et de la mise en place de banques de candidates. Une sensibilité à l'ADS est à la base de ces initiatives qui visent à faire la promotion de la parité entre les femmes et les hommes et qui ont généré des outils afin d'encourager la participation des femmes.

Utilisation : Pour stimuler la participation des femmes dans les instances décisionnelles

Outil 49 : Femme d'influence. Je me lance/Élections municipales 2013. Parcours de la candidate

Auteur/organisme : Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec

Année de publication : 2012

<http://www.rfat.qc.ca/MediaAlbum.aspx?ResourceId=99acd347-d954-4fc9-a546-8f14e0fdc4c3>

Aperçu : Visant les femmes souhaitant se lancer en politique, les municipalités et les groupes voulant les appuyer dans cette démarche ce document aborde plusieurs éléments d'importance pour une candidate potentielle, comme la procédure, les aspects techniques et l'organisation d'une campagne électorale.

Utilisation : Avant une campagne électorale, lorsque les individus envisagent une candidature et que les partis ou équipes politiques recrutent des candidats.

Outil 50 : Guide d'implantation des comités consultatifs Femmes et Ville

Auteur/organisme : Réseau des élu·es municipales de la Montérégie en collaboration avec le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM)

Année de publication : 2003

www.femmespolitique.net/fileadmin/Documents/guide_femmes_et_ville.pdf

Aperçu : Ce guide – visant les élu·es et élus, les municipalités et les groupes de femmes – porte sur les différentes étapes de mise sur pied d'un comité consultatif et ses rôles. La mise en place de comités consultatifs pour les femmes avait comme raison d'être initiale de compenser la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels. Plusieurs municipalités québécoises ont institué des instances de consultation ou de concertation tels le Conseil des Montréalaises de la Ville de Montréal, la Commission Femmes et Ville de la Ville de Lévis, la Commission consultative Femmes et Ville de la Ville de Québec et les comités Femmes et Ville des municipalités de Saint-Félicien, de Salaberry-de-Valleyfield, de Sorel-Tracy et de Trois-Pistoles. Ces comités consultatifs permettent de poser un regard « au féminin » sur la pratique et les orientations de la municipalité. Ainsi, ces comités peuvent recevoir des mandats de la ville et formuler des avis sur les politiques ou programmes en élaboration ou en cours. La mise en place d'un comité permet de pousser la réflexion plus loin sur les disparités entre les femmes et les hommes dans les champs d'intervention municipaux et régionaux et d'éclairer les décideurs sur différentes questions.

Utilisation : Lors de la mise en place d'un comité consultatif pour les femmes

Outil 51 : La politique municipale. As-tu ce que ça prend ?

Auteur/organisme : Ville de Gatineau-Fédération canadienne des municipalités

Année de publication : 2014

<https://www.youtube.com/watch?v=P3X60Mp6oVw>

Aperçu : Visant les jeunes femmes, les municipalités et les groupes d'intérêt, cette vidéo cherche à motiver les jeunes femmes à devenir actives en politique municipale

Utilisation : Pour stimuler la participation des jeunes et des femmes

Outil 52 : Ma voie en politique. L'implication des femmes en politique. Résultats du sondage

Auteur/organisme : PolitiquELLE/Fédération canadienne des municipalités

Année de publication : 2014

<http://agir-outaouais.ca/wp-content/uploads/2015/01/L%E2%80%99implication-des-femmes-en-politique-R%C3%A9sultat-du-sondage->

Outil 52 : Ma voie en politique. L'implication des femmes en politique. Résultats du sondage

[r%C3%A9sultat-du-sondage-PolitiquELLE.pdf](#)

Aperçu : Visant les municipalités, les élu·es et élus ainsi que les groupes de femmes et de jeunes ce rapport analyse les résultats d'un sondage effectué auprès de jeunes femmes de 17 à 35 ans sur leur intérêt et leur implication en politique.

Utilisation : Pour cibler les interventions aptes à rehausser la participation politique des jeunes

Outil 53 : Accroître la participation des femmes à la prise de décisions municipales

Auteur/organisme : Fédération canadienne des municipalités

Année de publication : 2004

https://www.fcm.ca/Documents/reports/Women/Increasing_Womens_Participation_in_Municipal_Decision_Making_Strategies_for_More_Inclusive_Canadian_Communities_FR.pdf

Aperçu : Suivant une étude sur la place des femmes dans la gouvernance municipale et sur les moyens de la rehausser, ce document identifie les obstacles pratiques et systémiques qui limitent la participation des femmes. Il propose des stratégies pour favoriser la participation des femmes aux processus consultatifs et décisionnels.

Utilisation : Pour améliorer les connaissances sur les obstacles à la participation

Outil 54 : Montréal, une ville Pluri... elles

Auteur/organisme : Ville de Montréal

Année de publication : 2011

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/TROUSSE_MONTREAL_VILLE_PLURI_ELLES_0.PDF

Aperçu : Visant les travailleuses et travailleurs des services de développement communautaire des villes, des bibliothèques municipales et des organismes partenaires, cette trousse d'animation d'ateliers pour femmes immigrantes aborde des thèmes liés à l'égalité entre les femmes et les hommes (participation citoyenne, égalité au sein du couple, démocratie municipale, entrepreneuriat féminin, etc.) et fournit différents scénarios d'activités et ressources liés aux thèmes.

Utilisation : Pour stimuler la participation et l'intégration des femmes immigrantes dans la vie municipale

Les femmes sont aussi moins représentées que les hommes au sein des conseils d'administration des organismes et entreprises. Pour le *Conseil du statut de la femme* (CSF), plusieurs facteurs expliquent cette faible présence des femmes dans les postes de pouvoir, notamment « des phénomènes structurels, comme les préjugés, le traditionnel réseautage au sein du boys club, ce cercle fermé des vieux copains, et la difficile articulation du travail et de la famille,

freinent l'accès des femmes aux conseils d'administration (CA) des organisations »⁸⁴. Comme pour le choix des domaines d'études, des secteurs d'emploi et d'activité économique pour le démarrage d'une entreprise, les femmes membres de CA « se retrouvent souvent dans des domaines d'activité associés aux rôles traditionnellement féminins, comme le secteur des services (23 %), tandis que les secteurs considérés comme masculins, tels que l'industrie des mines, du pétrole et du gaz, se montrent plus fermés à la représentation féminine dans les C. A. (7 %) »⁸⁵.

Une sélection d'analyses et d'outils inspirés de l'ADS au sujet de la présence des femmes sur les conseils d'administration est présentée ci-dessous.

Exemple d'ADS 16 : L'égalité simplement... Un cas concret de l'analyse différenciée selon les sexes

Auteur/organisme : Comité Actions Femmes et Leadership/Chambre de commerce et d'industrie de Québec

Année de publication : 2010

www.cciquebec.ca/imports/medias/images/activites/femmes/ads.pdf

Aperçu : Cet outil pédagogique s'est inspiré de l'ADS menée par la Chambre de commerce pour identifier les raisons de la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration d'entreprises et trouver des façons d'en augmenter la participation. On peut, pour chaque étape du processus de recherche et d'élaboration de solutions, lire la démarche effectuée par la chambre de commerce.

Utilisation : Source d'inspiration et exemple d'ADS ayant mené à des actions concrètes pour favoriser la participation des femmes au sein de conseils d'administration.

Outil 55 : Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes

Auteur/organisme : Récif 02 – Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Année de publication : 2011

<http://www.recif02.com/contenu/publications/128-guides.php>

Aperçu : Ce document retrace les raisons principales pour la mise en place d'une politique d'égalité et de parité et décrit ses impacts. Afin de faciliter l'élaboration d'une telle politique, il recommande des actions à entreprendre à chacune des

étapes de son établissement.

Utilisation : Pour encadrer une volonté politique d'équité et de parité

Outil 56 : Les femmes dans la gouvernance des entreprises et dans les institutions démocratiques, Montérégie, Territoire de la CRÉ de Longueuil

Auteur/organisme : Conseil du statut de la femme

Année de publication : 2013

<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-la-gouvernance-des-entreprises-et-dans-les-institutions-democratiques-monteregion-territoire-de-la-cre-de-longueuil-2013.pdf>

Aperçu : Visant les groupes de femmes, les groupes d'intérêt, les instances et les municipalités, ce document présente les raisons invoquées pour expliquer la sous-représentation des femmes dans les instances, ainsi que les obstacles auxquels elles font face pour accéder à des postes de pouvoir.

Utilisation : Quand on cherche à augmenter la présence des femmes dans les postes élus et les lieux décisionnels

Outil 57 : Rendre la gouvernance plus équitable et inclusive

Auteur/organisme : L'initiative : une ville pour toutes les femmes/Ville d'Ottawa

Année de publication : 2011

<http://www.cawi-ivtf.org/fr/livre-peche>

Aperçu : Visant les municipalités, ce livret fournit un ensemble de propositions sur les façons de faire, des idées d'action et les transformations nécessaires pour assurer des processus de consultation et des structures de gouvernances municipales plus inclusives.

Utilisation : Pour favoriser la participation des femmes et des différents groupes de la population dans les différentes instances de consultation et de décision

Une sensibilité à l'ADS permet ainsi de mieux comprendre les réalités et besoins différenciés selon les sexes. Cette compréhension favorise le cheminement vers une plus grande parité de participation politique et de présence au sein des lieux décisionnels des femmes et des hommes et ainsi de profiter d'une diversité de points de vue et d'expériences.

⁸⁴ Conseil du statut de la femme (2014), *Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises. Parce que la parité, c'est bon pour les affaires !* p.3, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.html>

⁸⁵ Conseil du statut de la femme (2014), *Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises. Parce que la parité, c'est bon pour les affaires !* p.3, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.html>

Conclusion

Le champ de la participation inclut la participation des femmes et des hommes au sein des divers organismes publics et lieux décisionnels tant comme participantes et participants, que représentantes et représentants, élues et élus ou membres des conseils d'administration. Les municipalités tiennent toutes des consultations publiques et encouragent la participation de diverses manières. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans plusieurs des postes électifs et des lieux décisionnels. Certaines municipalités de l'agglomération présentent en 2015 des conseils municipaux paritaires et la représentation des femmes dans les instances est en hausse. Il n'existe pas de données sur la participation des femmes et des hommes aux comités consultatifs, aux périodes de questions et aux consultations publiques des conseils municipaux et d'agglomération. Les disparités marquées de réalité et même les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de participation politique suggèrent encore ici que l'ADS pourrait être pertinente dans l'identification des enjeux et la mise en place de plans et de programmes. Cette approche pourrait en effet contribuer à l'atteinte des objectifs de parité et d'équité en dressant un portrait plus clair de la réalité, ainsi qu'en cherchant à mieux comprendre les besoins et obstacles en matière de participation rencontrés par les femmes et les hommes. En plus de renforcer la vie démocratique, la participation paritaire des femmes au sein des municipalités et instances permettrait d'apporter de manière équitable la perspective des femmes dans les débats et décisions publics, ce qui pourrait contribuer à mieux servir la population dans tous les champs d'intervention.

5. Sports, loisirs et culture

Par ce champ d'intervention sont entendues les infrastructures et l'offre de services en sports, culture et loisirs, incluant les bibliothèques, les parcs, les arénas et les centres de loisirs. Les municipalités exercent une compétence en cette matière et interviennent en construisant, en entretenant et en améliorant les infrastructures et les services. Elles confèrent une cohérence supplémentaire à leurs interventions en élaborant divers plans et politiques (par exemple, le *plan directeur des parcs et espaces verts de la Ville de Longueuil* et les politiques culturelles de plusieurs villes de l'agglomération). La question de l'accessibilité à ces infrastructures et services est également traitée dans d'autres plans et politiques, comme les *plans d'intervention à l'égard des personnes handicapées*, les *plans d'action pour les aînées* (MADA), ainsi que les politiques familiales et les politiques d'accessibilité universelle.

En matière de sports, de loisirs et de culture, les femmes et les hommes se confrontent à des enjeux et des réalités différents, de sorte que les décisions des municipalités n'entraînent pas les mêmes conséquences pour les citoyennes et les citoyens. Comme mentionné, les femmes ont un revenu médian plus bas, s'acquittent d'une part plus grande des tâches domestiques et des soins des enfants et des autres personnes à leur charge. Elles ont davantage recours au transport en commun que les hommes, et ce, pour des usages qui diffèrent aussi selon les sexes. De plus, une part plus grande des personnes âgées sont des femmes, et celles-ci ont des revenus considérablement moins élevés que les hommes du même âge. Elles sont également plus susceptibles de souffrir d'une incapacité. Les femmes sont sous-représentées parmi les cyclistes et elles font moins d'activité physique que les hommes, des tendances qui sont constatées également chez les moins de 18 ans⁸⁶.

Un rapport du *Conseil des Montréalaises* souligne que peu d'enquêtes exhaustives ont été réalisées sur les besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de sports, de loisir et de culture⁸⁷. Un article rappelle que les temps libres – dont les femmes disposent souvent moins en raison du surcroît de responsabilités domestiques dont elles s'acquittent – est une ressource essentielle pour la pratique des activités physiques et pour l'accès aux loisirs⁸⁸.

86 Édith Maruéjols-Benoît (2014), Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe; ADES CNRS, 2009-2012, Mixité, Parité, Genre dans les équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes, http://www.ades.cnrs.fr/IMG/pdf/mixite_loisirs.pdf

87 Conseil des Montréalaises (2012), L'accessibilité de l'offre municipale en sports et loisirs, p.7. https://www.google.ca/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/url/ITEM/C76530FAD60D604AE0430A930132604A&ved=0ahUKEwimzbDclsvKAhVluYMKHeXXCpUQFggdMAE&usg=AFQjCNHij2e8t93OYy_TiNcgTr7XfkV4w&sig2=4fevD-hWkToN9rCmYSpWqA

88 Catherine Louveau (2004), Pratiquer une activité physique ou sportive : persistance des inégalités parmi les femmes, *Recherches féministes*, vol. 17, n° 1, 2004, p. 39-76, <https://www.erudit.org/revue/rf/2004/v17/n1/009296ar.htm>

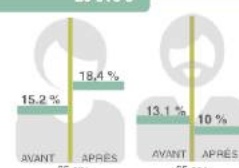
Minutes moyennes occupées quotidiennement aux activités de loisir au Canada (2010) (sur un total de 1440 minutes)¹¹



Revenu médian selon le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



Répartition des personnes sous le seuil de faible revenu selon l'âge et le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



Au Québec en 2010, chez les parents d'enfants de 4 ans ou moins, les **femmes** consacraient chaque jour plus de temps que les **hommes** à prendre soin des enfants (**2,9 c. 2 heures**)²

Répartition des personnes de 65 ans et plus souffrant d'incapacités selon le sexe au Québec (2012)³



Répartition des directions de familles monoparentales selon le sexe sur le territoire de la CRÉ de Longueuil (2011)¹



Répartition des personnes aidantes selon le sexe au Québec (2012)²



Répartition du temps entre travail domestique et travail professionnel selon le sexe au Québec (2010)²



La littérature et les statistiques suggèrent en somme que les décisions et les projets touchant la tarification, les heures d'ouverture, l'accessibilité universelle (pour les poussettes et les fauteuils roulants notamment), l'emplacement des infrastructures (proximité du domicile et des transports en commun) et les mesures de conciliation loisir-famille ont des impacts différents sur les femmes et les hommes. On note également que les femmes et les hommes, comme les filles et les garçons, tendent à recourir à des infrastructures différentes. Une intervenante et accompagnatrice en ADS du *Centre D'main de femmes* de Valleyfield dans la Vallée du Haut-Saint-Laurent a donné un exemple intéressant. Ainsi,

alors qu'elle voulait organiser une activité de « skate » pour les garçons et cherchait à programmer une activité différente pour les filles, l'animatrice d'un centre de loisirs a entrepris une démarche d'ADS. Celle-ci lui a permis de réaliser que les garçons préféraient le « skate » court et la rampe, alors que les filles, plus intéressées qu'elle ne le croyait au départ, préféraient le « skate » long sur piste cyclable. Le centre de loisir a alors offert les deux options et a fait la promotion des activités à l'aide d'une affiche où l'on voyait une fille et un garçon. Les inscriptions – suivant cette analyse et la promotion de l'offre qui en a découlé – ont été partagées presque également entre les filles et les garçons. La question de la sécurité est aussi un enjeu qui diffère pour les femmes et les hommes, ainsi que pour les filles et les garçons. Le *Guide d'aménagement d'espaces publics sécuritaires* offre des recommandations sur l'aménagement des parcs et des équipements récréatifs de manière à ce que toutes et tous se sentent en sécurité.

Quelques ADS ont été produites et celles-ci ont mené à la mise sur pied de pratiques inspirantes et d'outils pour accompagner les acteurs dans leurs interventions en matière de sports, loisirs et culture.

Exemple d'ADS 17 : L'accessibilité de l'offre municipale en sports et loisirs

Auteur/organisme : Conseil des Montréalaises

Année de publication : 2012

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_SPORTS%20ET%20LOISIRS_FINAL.PDF

Aperçu : Cette démarche du Conseil des Montréalaises découle de la constatation, appuyée par diverses statistiques et études, que les femmes font moins d'activités physiques que les hommes, notamment par manque de temps. Les composantes de l'accessibilité étudiées dans quatre arrondissements de Montréal sont les horaires, l'accessibilité géographique (soit la proximité du domicile et du transport en commun), l'accessibilité économique (soit le frais d'activité, de transport et de services de garde requis) et l'accessibilité culturelle. On conclut notamment que certains secteurs sont moins bien desservis que d'autres et que l'offre de services se concentre surtout dans les activités sportives et peu dans les autres domaines (loisirs culturels, loisirs scientifiques, loisirs récréatifs et communautaires). En somme, on recommande de prendre en considération les besoins différenciés des femmes, des hommes et des segments de la population pour lesquels l'accessibilité est plus difficile dans l'organisation de l'offre municipale en sports et loisirs.

Utilisation : Pour mieux adapter l'offre de sports, de culture et de loisirs aux besoins spécifiques des mères de jeunes enfants et des femmes âgées

Exemple d'ADS 18 : La ville pour l'égalité. Une méthodologie et de bonnes pratiques pour l'égalité des hommes et des femmes

Auteur/organisme : Deutscher Städtetag/Commission européenne – DG Emploi et Affaires sociales

Année de publication : 2005

www.ccre.org/docs/T_599_26_3520.pdf

Aperçu : La localité d'Ulm en Allemagne a mené une enquête de consultation auprès des filles et des garçons pour identifier leurs besoins et connaître leurs idées et désirs quant aux terrains de jeux. Ils ont réalisé que les besoins étaient différents et ont aménagé l'espace en conséquence.

Utilisation : Pour s'assurer d'offrir des activités équivalentes aux filles et aux garçons en s'appuyant sur les besoins et non sur les perceptions de genre.

Outil 58 : Pour une observation des parcs selon l'analyse différenciée selon les sexes

Auteur/organisme : Récif 02/Ville de Saint-Félicien

Année de publication : (non daté)

http://www.recif02.com/data/images/PDF/Guides/Observation_des_parcs.pdf

Aperçu : Ce projet-pilote du Comité femmes et municipalité se voulait une expérimentation de l'ADS. Les femmes ont choisi d'observer deux parcs municipaux sous l'angle de la fréquentation des hommes et des femmes. Il en a résulté un guide méthodologique qui inclut des grilles d'observation directe et de marche. De plus, cette expérience a permis de sensibiliser les élus, élus et fonctionnaires municipaux à l'utilité de l'ADS dans ce contexte.

Utilisation : Outil pour s'assurer de la sécurité d'un parc

Outil 59 : Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire

Auteur/organisme : Sophie Paquin/Ville de Montréal et Femmes et ville

Année de publication : 2001

http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagement_environnement_urbain_sécuritaire.pdf

Aperçu : Visant les professionnelles et professionnels des municipalités et les sous-traitantes et sous-traitants qui les accompagnent (aménagistes, designers, ingénieures et ingénieurs), ce guide décrit les principes de l'aménagement d'un environnement urbain sécuritaire, notamment les parcs et les équipements récréatifs (pages 89 à 122).

Utilisation : Lorsque l'on planifie l'aménagement de nouveaux parcs et équipements récréatifs ou que l'on souhaite sécuriser les parcs et équipements récréatifs existants.

En somme, bien qu'il semble exister des différences de réalités et de besoins entre les femmes et les hommes dans ce champ d'intervention, peu d'ADS et d'outils sont disponibles à ce sujet.

Conclusion

Par ce champ d'intervention sont entendues les infrastructures et l'offre de services en sport, culture et loisirs, incluant les bibliothèques, les parcs, les arénas et les centres de loisirs. On constate toujours aujourd'hui des différences de réalités et des disparités dans les habitudes et besoins des femmes et des hommes. Ainsi, les femmes font moins d'activité physique que les hommes. Il existe peu de données ventilées sur la participation aux activités de sports, de loisirs et de culture offertes par les municipalités. Dans tous les cas, le surcroît de tâches domestiques et de travail non rémunéré assumé par les femmes, leur plus grande utilisation du transport en commun et leurs revenus moindres ont des impacts sur les habitudes des femmes et sur leur capacité à participer à ces activités. Les municipalités agissent dans ce champ d'intervention en construisant, en entretenant et en améliorant les infrastructures ainsi qu'en programmant et en tarifiant les services et les activités. La question de l'accessibilité à ces infrastructures et services est traitée dans plusieurs plans et politiques, comme les *plans d'intervention à l'égard des personnes handicapées*, les *plans d'action pour les aînées* (MADA), ainsi que les politiques familiales et les politiques d'accessibilité universelle. Au regard des différences de réalités, de préférences et de besoins, l'intégration de l'ADS permet de mieux desservir la population, tant les femmes que les hommes, les filles que les garçons en ciblant des activités adaptées aux réalités, aux besoins et aux préférences spécifiques. Les décisions touchant la tarification, les heures d'ouverture et l'emplacement des infrastructures ayant des impacts différenciés selon le sexe, la collecte de données ventilées et l'ADS permettraient une offre de services plus équitable.

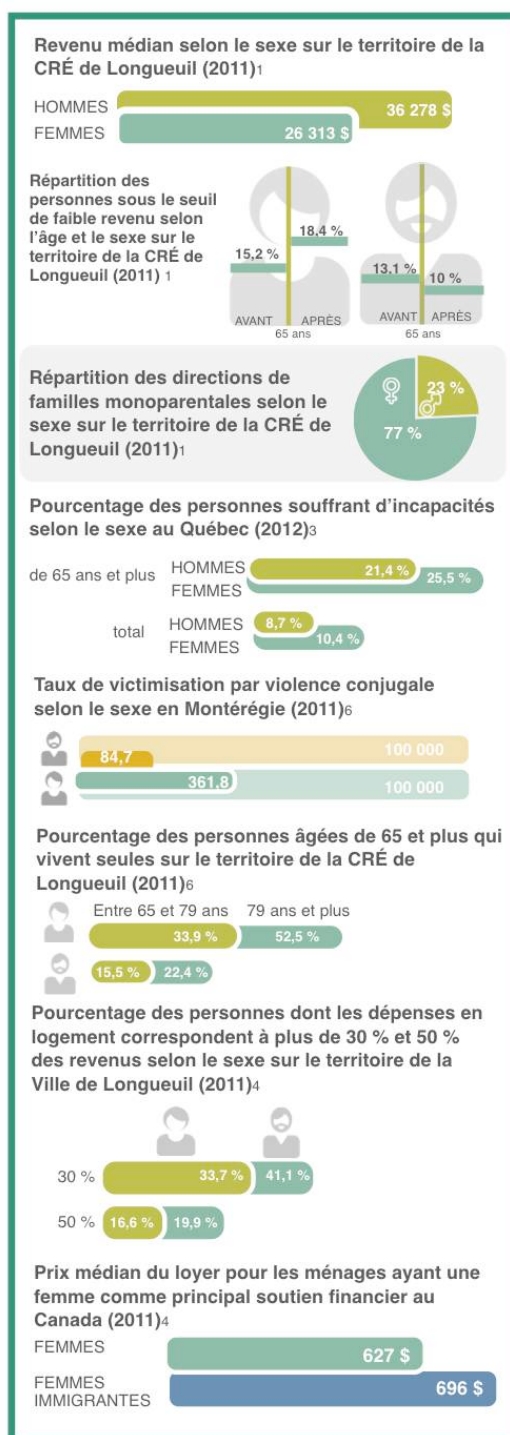
6. Logement et itinérance

Par logement et itinérance, il est entendu la possibilité pour les citoyennes et les citoyens de trouver un logement approprié, sécuritaire et qui n'accapare pas une part disproportionnée du revenu. La responsabilité du logement et de l'habitation est partagée entre les différentes échelles de la gouvernance locale, régionale et métropolitaine. Ainsi, le logement social est une compétence à la fois de la *Communauté métropolitaine de Montréal* (CMM) et de l'agglomération de Longueuil. Alors que la CMM élabore les grandes orientations métropolitaines au travers de son *Plan d'action métropolitain pour le logement social*, les responsabilités à l'échelle de l'agglomération s'exercent au travers de l'*Office municipal d'habitation de Longueuil* (OMHL). Des conseillères et conseillers municipaux de Longueuil, Saint-Lambert et Brossard siègent au conseil d'administration de cet organisme. Les municipalités interviennent également de diverses manières en matière d'habitation et de logement : comme participantes à des concertations avec les milieux communautaires et de la santé et des services sociaux, par leurs règlements d'urbanisme et par les différents programmes élaborés (par exemple, le *Programme rénovation Longueuil* [PRL]) ou administrés à cette échelle (par exemple, le *Programme d'adaptation de domicile* [PAD]). La Ville de Longueuil élabore actuellement une *Politique de l'habitation et du logement social*. Enfin, de concert avec l'agglomération, la CRÉ s'engageait à favoriser l'offre de logements de qualité et accessibles pour toutes les personnes sur l'ensemble du territoire, cela notamment par les représentations et la concertation⁸⁹. En matière d'itinérance, les municipalités agissent comme intervenantes du développement social et communautaire, entre autres par le financement d'organismes communautaires et par la participation à la *Table itinérance Rive-Sud* ainsi qu'en collaborant avec les autorités en santé publique. Enfin, elles sont une source d'influence par leur présence aux CA du SPAL et de l'OMHL.

Les femmes et les hommes font face à des réalités différentes en matière de logement et d'itinérance. Une fois encore, les revenus médians inférieurs des femmes, le fait qu'elles dirigent plus souvent les familles monoparentales et qu'elles soient plus susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu sont des facteurs expliquant l'existence de réalités différentes en matière de logement. Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à être propriétaires de leur propre logement et sont plus susceptibles que les hommes de consacrer 30 % et plus de leur revenu au logement⁹⁰. Les femmes immigrantes sont encore plus défavorisées en matière de logement et le prix moyen de leur logement est supérieur à celui des autres femmes. Les femmes sont plus nombreuses parmi les résidentes et résidents des HLM et des logements sociaux et elles sont surreprésentées sur les listes d'attente pour l'accès au logement social.

89 CRÉ de Longueuil, Chantier « Notre qualité de vie », <http://www.credelongueuil.org/plan-quinquennal-de-developpement/notre-qualite-de-vie>

90 Selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), la population vivant en ménage privé devrait consacrer moins de 30 % de son revenu brut aux coûts d'habitation (Société canadienne d'hypothèques et de logement (2013), L'observateur du logement au Canada, <http://www.cmhc-schl.gc.ca/odpub/pdf/67990.pdf>



La violence envers les femmes constitue aussi un enjeu de taille. En 2015, la *Fédération des maisons d'hébergement pour femmes* (FMHF) soulignait que 10 000 femmes dans le besoin se heurtaient annuellement à des portes closes aux seules maisons de la FMHF « faute de places disponibles au moment de l'appel »⁹¹. Une enquête effectuée en 2004 sur l'accès au

91 Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, 10 000 femmes dans le besoin faute de place,

logement des femmes victimes de violence conjugale constatait par ailleurs des difficultés importantes d'accessibilité aux logements pour les femmes, notamment pour les mères monoparentales et les bénéficiaires d'aide sociale⁹².

Au regard de l'itinérance, on constate également des différences très importantes entre les femmes et les hommes. Le phénomène de l'itinérance dans sa définition courante touche beaucoup plus durement les hommes que les femmes, ces dernières ne représentant que 26 % des personnes itinérantes au Québec. Les lits d'urgence prévus pour ces personnes sont largement destinés aux hommes, une proportion d'à peine 10 % des lits étant prévue pour les femmes. Alors que le taux global d'occupation des refuges pour personnes itinérantes sont jugés acceptables (26 % à 30 % en Montérégie)⁹³, les ressources adaptées aux femmes seraient plus qu'au maximum de leur capacité⁹⁴.

De plus, plusieurs intervenantes et intervenants soulignent la croissance notable du nombre de femmes et même d'enfants en situation d'itinérance. Elles et ils signalent aussi qu'une définition plus large de l'itinérance est nécessaire pour parvenir à une appréciation réelle de ce problème chez les femmes. En fait, si beaucoup plus d'hommes que de femmes sont en situation d'itinérance visible, on compterait un très grand nombre de femmes en situation d'itinérance cachée :

L'itinérance cachée réfère aux femmes qui, pour ne pas être dans la rue, persistent à demeurer dans des milieux où elles sont exposées à des conflits familiaux et à de la violence, et qui n'ont pas d'autres endroits où se réfugier⁹⁵.

<http://www.fede.qc.ca/actualites/10-000-femmes-besoin-refusees-faute-place>

- 92 Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale (2007). Difficultés d'accès au logement pour les femmes victimes de violence conjugale après un séjour en maison d'hébergement, <http://maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2012/03/enque%25CC%2582te-difficulte%25CC%2581s-acce%25CC%2580s-au-logement-poru-les-femmes-vvc.pdf>
- 93 Ministère de la Santé et des Services Sociaux (2014), L'itinérance au Québec: premier portrait. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001027/>
- 94 Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec (2008). Pour une politique en itinérance tenant compte des multiples visages de l'itinérance au féminin, http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000268.pdf; Conseil des Montréalaises (2014), L'accès au logement pour les femmes de la région métropolitaine, p.10, http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/M%20C9MOIRE%20ACC%20C8S%20AU%20LOGEMENT%20FEMMES_PAMLSA.PDF; Comité itinérance femmes de la Table d'itinérance Rive-Sud (2015), L'itinérance des femmes, vers un meilleur partage des connaissances et des pratiques. Synthèse du sondage 2014, <http://www.tgfm.org/files/itinérance-des-femmes-2015.pdf>
- 95 Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec (2008). Pour une politique en itinérance tenant compte des multiples visages de l'itinérance au féminin, http://ywcacanada.ca/data/research_docs/00000268.pdf

Répartition des résidentes et résidents de HLM ou en attente de HLM selon le sexe du soutien principal des ménages au Québec (2006)¹⁹



Près de **la moitié** des itinérants au Canada sont des hommes célibataires entre 25 et 55 ans²⁰



Près de **3/4** des victimes de violence conjugale connaissent l'itinérance ou des problèmes de logement⁴

Utilisation des lits d'urgence selon le sexe au Québec et en Montérégie (2014)²¹



	Québec	Montérégie
13,3 %	7,3 %	
86,7 %	92,7 %	

Répartition des lits d'urgence disponibles selon le sexe au Québec et en Montérégie (2014)²¹



Québec
77 % destinés aux hommes
13 % mixtes
10 % destinés aux femmes

Montérégie
62 % destinés aux hommes
26 % mixtes
12 % destinés aux femmes

Bien que certains facteurs menant à l'itinérance soient les mêmes chez les femmes et les hommes (problèmes de santé mentale et de dépendance), d'autres facteurs, comme la perte d'un logement et la violence conjugale seraient plus fondamentaux chez les femmes que chez les hommes. Les dangers rencontrés dans la rue et les réalités des personnes itinérantes ainsi que les solutions pour sortir les personnes de la rue diffèrent beaucoup selon le sexe⁹⁶.

Quelques analyses et outils inspirés de l'ADS ont été produits, dont une sélection est présentée ci-dessous.

Exemple d'ADS 19 : Femmes, logement et itinérance

Auteur/organisme : FRAPPRU

Année de publication : 2015

<http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Femmes-logement-et-pauvrete.pdf>

Aperçu : Ce document, recourant aux données du recensement de 2011 et à d'autres données statistiques, dresse un portrait sommaire des disparités entre les femmes et les hommes en matière de logement.

Utilisation : Pour un portrait succinct des disparités entre les femmes et les hommes en matière de logement et d'itinérance

- 96 La rue des femmes (2011). État de la situation de l'itinérance des femmes à Montréal en 2011. Les différents visages de l'itinérance au féminin. <http://laruedesfemmes.org/sites/la ruedesfemmes.org/files/L'itinérance%20au%20féminin%2007-06-2011.pdf>

Exemple d'ADS 20 : Redonner un sens à la vie. La différenciation entre l'État d'itinérance féminine et masculine

Auteur/organisme : La rue des femmes de Montréal

Année de publication : 2010

<http://laruedesfemmes.org/sites/laruedesfemmes.org/files/ANALYSE%20DIFFÉRENCIÉE%20SELON%20LE%20GENRE.pdf>

Aperçu : Chez les hommes comme chez les femmes en situation d'itinérance, on relève des problématiques semblables, soit les troubles mentaux et de dépendance, la pauvreté, l'absence de domicile fixe et la mendicité. On identifie cependant des différences selon le sexe, dont les suivantes :

- Les femmes itinérantes sont particulièrement menacées dans la rue;
- Les femmes itinérantes ont majoritairement un passé d'abus, voire d'abus extrême;
- Un grand nombre de femmes itinérantes sont des mères et des grands-mères et la prostitution est souvent un moyen de survie;
- L'aspect vestimentaire fait partie de la stratégie de survie des femmes itinérantes;
- À la différence des hommes qui démontrent une aptitude à se regrouper ou à vivre en groupe, les femmes de la rue cherchent plutôt à s'isoler, à se rendre invisibles;
- Les femmes itinérantes sont plus ouvertes à entreprendre une démarche thérapeutique que les hommes dans la même situation.

Alors que beaucoup d'hommes itinérants se contentent souvent d'une chambre pour se loger hors de la rue, les femmes visent un logement où elles pourront préparer leurs repas et possiblement recevoir leurs enfants.

Utilisation : L'ADS a permis de mieux dresser le portrait des femmes et des hommes en situation d'itinérance et de comprendre les réalités, comportements et besoins différenciés selon le sexe. Cette compréhension permet de mieux cibler les interventions.

Exemple d'ADS 21: Centre de répit et de dégrisement pour personnes en situation d'itinérance

Auteur/organisme : Maison Exode

http://www.relais-femmes.qc.ca/files/Compte-rendu_Seminaires-budget-analyse-inclusive-genre.pdf

Aperçu : La maison Exode est un centre de répit et de dégrisement ouvert en 2013 qui sert les adultes refusés ou expulsés des centres d'hébergement de Montréal en raison du haut niveau d'intoxication dans lequel ils se trouvent. Dès les premières phases du projet, un organisme pour femmes itinérantes (La rue des femmes) a souligné l'importance de prendre en considération les réalités et besoins différenciés des femmes et des hommes en situation d'itinérance en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet. Selon Rabia Chaouchi, responsable de la condition féminine à la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal, l'ADS

qui a suivi a permis :

- de mieux connaître la population visée;
- de prendre conscience qu'il y a des façons plus inclusives d'aménager l'espace;
- de prendre conscience que la même réalité peut être perçue différemment selon le genre;
- de réaliser qu'un projet doit être adapté aux besoins des deux sexes; et
- de changer les pratiques grâce à une meilleure compréhension des réalités.

Au regard des conclusions de l'ADS, les promoteurs ont pu mieux tenir compte des enjeux de sécurité et d'accessibilité aux services rencontrés particulièrement par les femmes intoxiquées en situation d'itinérance. En outre, en raison des risques moins élevés de violence de la part de ces femmes, les règlements ont pu être appliqués de manière plus flexible et l'intervention a pu être davantage axée sur l'écoute que pour les hommes (p. 27).

Utilisation : En contribuant à une meilleure compréhension des problématiques et des comportements des femmes et des hommes intoxiqués et en situation d'itinérance, l'ADS a permis d'aménager des infrastructures adaptées aux besoins de chacun tout en aidant les programmes efficaces à atteindre leurs objectifs.

Exemple d'ADS 22 : Femmes et logement à Côte-des-Neiges

Auteur/organisme : Corporation de développement communautaire Côte-des-Neiges

Année de publication : 2013

<http://www.conseilcdn.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/2014/08/Femmes-et-logement-%C3%A0-CDN-mai-2013.pdf>

Aperçu : Côte-des-Neiges est un quartier où l'accès à un logement abordable et de qualité est particulièrement difficile. Les femmes du quartier, où l'immigration est importante, sont plus vulnérables et à risque d'être victimes de discrimination et de harcèlement dans l'accès au logement. Une approche d'ADS a permis d'identifier des pistes de solution parmi lesquelles : une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux logements sociaux (notamment dans un nouveau projet de développement); une réduction des délais d'attente dans l'accès aux HLM; une amélioration des recours possibles pour les locataires. Cette ADS permet d'assurer davantage d'équité et d'égalité pour toutes et tous dans le droit à l'accès à un logement sain et sécuritaire.

Utilisation : Lors de la phase de réflexion et d'élaboration pour une politique ou un projet de logements collectifs

En somme, bien qu'il semble exister des différences de réalité et de besoins entre les femmes et les hommes dans ce champ d'intervention, peu d'ADS et d'outils sont disponibles à ce sujet.

Conclusion

Par logement et itinérance, il est entendu ici la possibilité pour les citoyennes et citoyens de trouver un logement approprié, sécuritaire et qui ne requiert pas une part disproportionnée du revenu. On constate en cette matière des différences de réalités entre les femmes et les hommes. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de consacrer 30 % et plus de leurs revenus au logement, une situation encore plus problématique pour les femmes immigrantes de l'agglomération. Disposant de revenus moindres et étant très majoritairement à la tête des ménages monoparentaux, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans les logements sociaux et les HLM. Elles sont également surreprésentées parmi les personnes en attente de ce genre de logement. Si les hommes sont largement majoritaires parmi les personnes itinérantes visibles, un nombre important de femmes vivrait en situation d'itinérance cachée. Les difficultés liées au logement et à la violence seraient des facteurs très importants d'itinérance chez les femmes. Les refuges pour femmes seraient, selon plusieurs intervenantes et intervenants, au delà du maximum de leur capacité. La responsabilité du logement et de l'habitation est partagée entre les différentes échelles de la gouvernance locale, régionale et métropolitaine. Les responsabilités à l'échelle de l'agglomération s'exercent au travers de l'*Office municipal d'habitation de Longueuil (OMHL)*, au conseil d'administration duquel siègent des conseillères et conseillers municipaux de Longueuil, Saint-Lambert et Brossard. Les municipalités interviennent également de diverses manières en matière d'habitation, de logement et d'itinérance. L'ADS permet d'identifier les disparités entre les femmes et les hommes, les enjeux différents auxquels elles et ils se confrontent en matière de logement et d'itinérance et les réponses à donner de façon adaptée.

CONCLUSION

Le présent mandat – effectué à la suite de l'adoption en 2015 de la *Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes* par la *Conférence régionale des élus* (CRÉ) de l'agglomération de Longueuil, et dans le contexte de l'abolition de cette instance – visait à démystifier l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) afin d'en favoriser l'implantation structurante et durable dans l'agglomération. Les municipalités et les instances de développement régional sont d'ailleurs reconnues depuis 2005 par le Gouvernement du Québec comme des acteurs importants dans l'atteinte d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

La première partie du rapport décrit ce qu'est l'ADS et en étaye le bien-fondé, tout en dressant la liste des obstacles et des conditions gagnantes à son implantation pour en arriver à définir des pistes d'action concrètes pour l'agglomération. La deuxième partie du rapport détaille la pertinence et l'application de l'ADS dans six champs d'intervention des municipalités et des instances de développement régional. Pour chacun d'entre eux, les réalités différenciées sont démontrées par des statistiques et des exemples d'ADS et d'outils sont présentés.

Dans un contexte où persistent, à bien des égards, des différences de réalités et de besoins entre les femmes et les hommes, l'ADS est une approche qui permet aux organisations, en raffinant leur compréhension de leur public visé, d'intervenir de manière plus ciblée, efficace et équitable. Force est toutefois d'admettre que les exemples d'utilisation de l'ADS se retrouvent à ce jour particulièrement dans les champs de l'autonomie économique, de la participation et de la sécurité, tandis que ceux en lien avec le développement économique, le transport, les sports, les loisirs et la culture ainsi que, dans une moins grande mesure, le logement, sont plus rares.

Enfin, bien que l'utilisation de l'ADS dans les champs d'intervention des municipalités et des instances de développement régional soit pertinente, cette approche demeure méconnue et, somme toute, peu utilisée. Il importe de rappeler, à ce titre, que l'implantation durable et structurante de l'ADS requiert du temps, de la mobilisation, de la volonté et des ressources. Ces investissements s'avèrent toutefois rentables tant sur le plan du processus effectué et des décisions prises que dans la mise en application de solutions adaptées aux réalités et besoins différenciés.

RÉFÉRENCES ET BIBLIOGRAPHIE

REFERENCES DES INFOGRAPHIES

1. Gouvernement du Canada, Statistique Canada (2011). *Enquête nationale des ménages*.
2. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine (2015). *Cahier de consultation*, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/images/contenus/Consultation/Consultation_Egalite.pdf
3. Gouvernement du Canada, Statistique Canada (2012). *Prévalence de l'incapacité chez les adultes, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-654-x/2013001/tbl/tbl1.6-fra.htm>
4. Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU - 2015). *Logement et pauvreté*, <http://www.frapru.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Femmes-logement-et-pauvrete.pdf>
5. Marie-Andrée Gravel (2014). Le sentiment de sécurité et les perceptions de la population québécoise à l'égard de la criminalité. ISQ, Janvier 2014, no 29. http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR_SecuritePerceptions2014H00F00.pdf
6. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine (2015). *Portrait statistique Égalité Femmes Hommes Montérégie*, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_egalite_femmes_hommes_monteregie_2015.pdf
7. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine (2015). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_8temps_2015.pdf
8. Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil (2012). *Portrait des femmes entrepreneures de l'agglomération de Longueuil, 2006*, http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/Portrait_femmes_entrepreneures_Longueuil_Femmes_2012.pdf
9. Institut de la statistique (2014). *Même profession, salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*, http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01600FR_FemmeVsHomme2014H00F00.pdf
10. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/analyse/Pages/default.aspx>
11. Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). *Average minutes spent per day in different activities (both weekends and weekdays) - Women Aged 15-64*, http://www.oecd.org/gender/data/OECD_1564_TUSUpdatePortal.xls
12. Fondation de l'entrepreneuriat (2015). *Indice entrepreneurial québécois 2015: Partout pareil au Québec?*, <http://www.entrepreneuriat.qc.ca/indice2015>
13. Gouvernement du Canada, Statistique Canada (2010). *Les différences entre les sexes en ce qui touche les crimes violents déclarés par la police au Canada, 2008*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/85f0033m2010024-fra.pdf>
14. Direction de la santé publique, Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie (2014). *Profil démographique et socioéconomique des immigrants de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil. Portfolio thématique. Surveillance de l'état de santé de la population*, <http://extranet.santemonteregie.qc.ca/sante-publique/surveillance-etat-sante/portrait-type-thematique.fr.html>
15. Vélo Québec (2011). *L'état du vélo au Québec en 2010*, <http://www.velo.qc.ca/fr/expertise/Etat-du-velo/etat-du-velo-au-Quebec-2010#>
16. Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme (2014). *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs Montérégie (16), Territoire de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil*, <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence-des-femmes-et-des-jeunes-dans-les-lieux-decisionnels-et-consultatifs-monteregie-territoire-de-la-cre-de-longueuil-2014.pdf>
17. Ville de Boucherville www.boucherville.ca; Ville de Longueuil <http://www.longueuil.quebec/fr>; Ville de Brossard <http://www.ville.brossard.qc.ca>; Ville de Saint-Bruno-de-Montarville <http://www.stbruno.ca>; Ville de Saint-Lambert : <http://www.saint-lambert.ca>

REFERENCES DES INFOGRAPHIES (SUITE)

19. Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS - 2014). Note socio-économique. Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable, Société d'habitation du Québec (2010). Profil des locataires et des ménages en attente d'un HLM, <http://www.habitation.gouv.qc.ca/publications/0000021251.pdf>
20. Homeless Hub (2014). État de l'itinérance au Canada, <http://homelesshub.ca/sites/default/files/SOHC2014FR.pdf>
21. Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Services Sociaux (2014). L'itinérance au Québec: premier portrait, <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2014/14-738-01W.pdf>

Les icônes utilisées dans les infographies sont gracieusement mises à disposition par flaticon.com

BIBLIOGRAPHIE

- Aboriginal Mother Center Society. <http://www.aboriginalmothercentre.ca/about-amcs.html>
- A'urba & ADES-CNRS (2011), *L'usage de la ville par le genre, Communauté métropolitaine de Bordeaux*, p. 46. <http://www.aurba.org/content/download/1157/13093/file/usage%20de%20la%20ville%20par%20le%20genre.pdf>
- ADES CNRS (2009-2012). *Mixité, Parité, Genre dans les équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes*. www.adcs.cnrs.fr/IMG/pdf/mixite_loisirs.pdf
- Angus Reid Global (2011). *Gender equality : Two-in-Five Canadians Want More Action to Improve Gender Equality*. http://angusreidglobal.com/wp-content/uploads/2011/12/2011.12.05_Women_CAN.pdf
- Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales (2015). *Boîte à outils : Conciliation travail-famille : j'agis*. <http://ctfouataouais.org/>
- Atira Women's resource Centre – Imouto Housing for Women. <http://atira.bc.ca/Imouto/index.html>
- British Columbia Recreation and Parks Association (BCRPA) and Ministry of Transportation & Infrastructure (BC MOT) (2010). *Bicycle facilities Design Course*.
- Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME). *L'ACS comme outil de développement égalitaire et équitable entre les sexes : une application pour les MRC*. <http://cime-emploi.com/publications/lanalyse-comparative-selon-les-sexes/>
- Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) (2013). *Lorsque la famille et les études ne riment plus*. http://cime-emploi.com/wp-content/uploads/2014/02/Trousse_CFE6.pdf
- Centre D'Main de femme. *Analyse différenciée selon les sexes*. <http://www.dmaindefemmes.org/ads.html>
- Chambre de commerce et d'industrie de Québec (2010). *La parité en gouvernance*. www.cciquebec.ca/imports/medias/images/activites/femmes/ads.pdf
- Chambre de commerce et d'industrie de Québec (2012). *L'égalité simplement... un cas concret d'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes*. www.cciquebec.ca/imports/medias/images/activites/femmes/ads.pdf
- Champoux-Paillé, Louise (2010). *Une masse critique de femmes au sein des conseils : un signal fort de bonne gouvernance. Étude sur l'évolution du nombre de femmes dans les conseils d'administration de grandes entreprises*. <http://femmesengagees.com/outils-et-documentation/>
- Comité itinérance femmes de la Table d'Itinérance Rive-Sud (2015), *L'itinérance des femmes, vers un meilleur partage des connaissances et des pratiques. Synthèse du sondage 2014*, <http://www.tqfm.org/files/itinérance-des-femmes-2015.pdf>
- Comité régional de développement social Centre-du-Québec (2012). *Prendre la route du développement social, Outil pratique BB*. <http://crds.centre-du-quebec.qc.ca/client/page1.asp?page=82&clef=30&clef2=5>
- Commission européenne (2008). *Combattez les stéréotypes de genre, donnez un coup de pouce au talent*. <http://www.businessandgender.eu/fr/produits/boite-a-outils-ab-combattez-les-stereotypes-de-genre-2013-faites-de-bonnes-affaires-conseils-et-outils-pour-des-gestionnaires-intelligents-bb>
- Condition féminine Canada. *Introduction à l'ACS*. http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acsc/course-cours/fra/mod00/mod00_01_01.php
- Conférence mondiale des Nations Unies pour les femmes (1995). *Plan d'action de Beijing*. www.aadnc-aandc.gc.ca/fra/1100100028541/1100100028545
- Conférence régionale des élus Centre-du-Québec (2014). *Fonds régional pour l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées du Centre-du-Québec 2014-2017. Guide de présentation*. <http://www.centre-du-quebec.qc.ca/client/uploads/741/83497015115545.pdf>
- Conférence régionale des élus Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (2010). *Politique d'égalité en matière de condition féminine*. http://www.cre-gim.net/images/stories/politique_egalite_femmes/Politique_egalite_femmes.pdf
- Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil (2014). *La conciliation famille-travail-études au cœur des municipalités*. www.cfte-lanaudiere.ca/documents/BrochureCFTE2014FINALE.pdf
- Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil. *Politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes*. [http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFEM/-La-politique-de-parite-et-degalite-\(8,5x7\).pdf](http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/pdf/CFEM/-La-politique-de-parite-et-degalite-(8,5x7).pdf)

BIBLIOGRAPHIE

- Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil. *Plan quinquennal de développement de l'agglomération de Longueuil 2013-2018*. http://www.credelongueuil.org/static/uploaded/Files/PQD%202013-2018/CRE025_plan-quinquennal_FINAL.pdf
- Conférence régionale des élus de l'agglomération de Longueuil. *Chantier Notre qualité de vie*. <http://www.credelongueuil.org/plan-quinquennal-developpement/notre-qualite-de-vie>
- Conférence régionale des élus de Lanaudière (2014). *La conciliation famille-travail-études au cœur des municipalités*. <http://www.cre-lanaudiere.qc.ca/wp-content/uploads/2014/05/La-conciliation-famille-travail-études.pdf>
- Conférence régionale des élus du Bas-Saint-Laurent (2011). *La conciliation travail-famille dans le milieu municipal*. http://www.crebsl.org/file_download/248/CREBSL+Conciliation+travail-famille+Rapport+final-3.pdf
- Conseil des Montréalaises. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6597_57357573&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Conseil des Montréalaises (2008). *L'ascension professionnelle des femmes cadres à la ville de Montréal*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_FCadres_Avis.pdf
- Conseil des Montréalaises (2012). *L'accessibilité de l'offre municipale en sports et loisirs*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_AVIS_SPORTS%20ET%20LOISIRS_FINAL.PDF
- Conseil des Montréalaises (2013). *Col bleu, un emploi pas toujours rose !* http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/col_bleu_emploi_pas_toujours_rose.pdf
- Conseil des Montréalaises (2014). *L'accès au logement pour les femmes de la région métropolitaine*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/M%20MIRE%20ACC%20C8S%20AU%20LOGEMENT%20FEMMES_PAMLSA.PDF
- Conseil du statut de la femme (2014). *Les femmes dans les conseils d'administration des entreprises québécoises. Parce que la parité, c'est bon pour les affaires*. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-les-c-a-des-entreprises-quebecoises.html>
- Conseil du statut de la femme (2015). *Les femmes en politique : en route vers la parité*. <https://www.csf.gouv.qc.ca/article/2015/10/04/communique-parite-en-politique-le-conseil-du-statut-de-la-femme-propose-un-changement-de-cap/>
- Corporation de développement communautaire de Côte-des-Neiges (2013). *Femmes et logement à Côte-des-Neiges*. <http://www.conseilcdn.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/2014/08/Femmes-et-logement-à-CDN-mai-2013.pdf>
- Deutscher Städtetag *Le mainstreaming des genres, exemples de bonnes pratiques relevés dans les communes. La ville pour l'égalité, Conseil et communes des régions d'Europe*. www.ccre.org/docs/T_599_26_3520.pdf
- Directeur général des élections (2014). *Femmes et politique : facteurs d'influence, mesures incitatives et exposé de la situation québécoise*. <http://www.electionsquebec.qc.ca/documents/pdf/DGE-6350.12.pdf>
- Evening Standard (2015). *Why are female cyclists more vulnerable to London's lorries?* <http://www.standard.co.uk/lifestyle/london-life/why-women-seem-to-be-more-vulnerable-around-traffic-blackspots-in-london-10341420.html>
- Fédération canadienne des municipalités (2004). *Accroître la participation des femmes à la prise de décision municipale*. https://www.fcm.ca/Documents/reports/Women/Increasing_Womens_Participation_in_Municipal_Decision_Making_Strategies_for_More_Inclusive_Canadian_Communities_FR.pdf
- Fédération canadienne des municipalités (2014). *Ma voie en politique. L'implication des femmes en politique. Résultats du sondage*. <http://agir-outaouais.ca/wp-content/uploads/2015/01/L%E2%80%99IMPPLICATION-DES-FEMMES-EN-POLITIQUE-R%C3%A9sultat-du-sondage-r%C3%A9sultats-C3%A9-par-PolitiqueElle.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

- Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec (2008). *Pour une politique en itinérance tenant compte des multiples visages de l'itinérance au féminin*. http://ywacacanda.ca/data/research_docs/00000268.pdf
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (2015). <http://www.fede.qc.ca/actualites/10-000-femmes-besoin-refusees-faute-place>
- Femmes engagées. Capitale-Nationale. <http://femmesengagees.com>
- Femmes et villes (2011). *Tools for Gathering Information about Women's Safety and Inclusion in Cities. Experiences from the Gender Inclusive Cities Programme*. <http://www.femmesetvilles.org/images/Publications/tols%20for%20gathering%20information%20en.pdf>
- Fonds d'emprunt des Laurentides (2010). *M.U.S.E., Trousse entrepreneuriale pour les femmes d'affaires actuelles ou futures œuvrant dans un secteur d'activité traditionnellement masculin*. www.felaurentides.org/documentation/trousse-muse/
- Forum économique mondial (2014). *The Global Gender Gap Report 2014: The Case for Gender Equality*. http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf
- Girls Action Foundation. *Programme de leadership pour les jeunes femmes*. <http://girlsactionfoundation.ca/fr/programmes/programme-de-leadership>
- Gouvernement du Canada (1995). *À l'aube du XXI^e siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-15-1995F.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Charte canadienne des droits et libertés*, Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c. 11. <http://canlii.ca/t/q3x8>
- Gouvernement du Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. [1985], ch. H-6). <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (L.C. 2009, ch. 2, art. 394). <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-31.65.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44). <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (L.C. 2001, ch. 27). <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf>
- Gouvernement du Canada. *Programme en matière d'égalité entre les sexes*. <http://www.international.gc.ca/development-developpement/priorities-priorites/ge-es/policy-politique.aspx?lang=fra>
- Gouvernement du Canada, Bureau du Conseil privé, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Condition féminine Canada (2009). *Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes*. <http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-accs/ap-pa-fra.pdf>
- Gouvernement du Canada, Statistique Canada (2010). *Les différences entre les sexes en ce qui touche les crimes violents déclarés par la police au Canada, 2008*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/85f0033m2010024-fra.pdf>
- Gouvernement du Québec. *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, chapitre C-12. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM
- Gouvernement du Québec. *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires*, chapitre P-2.2. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/P_2/P2_2.htm
- Gouvernement du Québec. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, chapitre A-2.01. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_2_01/A2_01.htm
- Gouvernement du Québec. *Loi sur l'assurance parentale*, chapitre A-29.011. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_29_011/A29_011.html
- Gouvernement du Québec. *Loi sur la fonction publique*. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/F_3_1_1/F3_1_1.htm
- Gouvernement du Québec. *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, chapitre G-1.02. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/G_1_02/G1_02.htm
- Gouvernement du Québec. *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/E_12_001/E12_001.html
- Gouvernement du Québec (2005). *Loi sur les compétences municipales*, chapitre C-47.1. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamiSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_47_1/C47_1.htm

BIBLIOGRAPHIE

- Gouvernement du Québec. *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance*, chapitre S-4.1.1. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_4_1_1/S4_1_1.htm&type=2
- Gouvernement du Québec. *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, chapitre L-7. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/L_7/L7.html
- Gouvernement du Québec, ministère de la Famille. *Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille*. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/programme/Pages/index.aspx> (le programme a pris fin en mars 2015)
- Gouvernement du Québec, ministère de la Justice (2009). *Politique québécoise de lutte contre l'homophobie*. <http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/pdf/homophobie.pdf>
- Gouvernement du Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux (2011). *Guide-mémoire Analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux*. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000572/>
- Gouvernement du Québec, ministère de la Santé et des Services Sociaux (2014). *L'itinérance au Québec: premier portrait*. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001027/>
- Gouvernement du Québec, ministère du Développement économique, de l'innovation et de entrepreneurs. *Portrait statistique des femmes entrepreneurs. Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise*. [http://www.mdeie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/entrepreneuriat/page/etudes-et-analyses-11110/?tx_igaffichagepages_pi1\[mode\]=single&tx_igaffichagepages_pi1\[backPid\]=72&tx_igaffichagepages_pi1\[currentCat\]=&cHash=00009f3080738e170fafcde382612583](http://www.mdeie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/entrepreneuriat/page/etudes-et-analyses-11110/?tx_igaffichagepages_pi1[mode]=single&tx_igaffichagepages_pi1[backPid]=72&tx_igaffichagepages_pi1[currentCat]=&cHash=00009f3080738e170fafcde382612583)
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2009). *Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_femmes_strategie.pdf
- Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2006). *Approche différenciée selon les sexes. Rapports de deux évaluations de mesures d'Emploi-Québec : soutien au travail autonome et subventions salariales*. http://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_app_diff_sexes_resume.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine. *Programme À égalité pour décider*. <http://www.scf.gouv.qc.ca/?id=32>
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (1995). *Politique d'intervention en matière de violence conjugale*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Prevenir_depister_contrer_Politique_VC.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (2007). *Guide synthèse : L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/ads_guide2007-10.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (2011). *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan_d_action_complet_2011-06-13.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (2011). *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Plan_d_action_complet_2011-06-13.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (2013). *Formation en ligne sur l'ADS*. <https://www.cldc.cspq.gouv.qc.ca/Default.aspx?tabid=127&ProductID=392&List=1&SortField=ProductName,ProductName#simpleContained4>
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la Condition féminine (2015). *Cahier de concertation*, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/images/contenus/Consultation/Consultation_Egalite.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine (2015). *Prix égalité huitième édition 2015 – Cahier souvenir*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/images/Prix-egalite/Cahier_souvenir_Prix_Egalite_2015.pdf
- Gouvernement du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor. *Programmes d'accès à l'égalité*. <http://www.tresor.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-letat/cadre-normatif-de-la-gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-daccs-a-legalite/>

BIBLIOGRAPHIE

- Gouvernement du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor (2014). *Statistiques en matière d'accès à l'égalité en emploi : Les femmes*. http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publique/femmes2014_2015.pdf
- Gravel, Marie-Andrée (2014). *Le sentiment de sécurité et les perceptions de la population québécoise à l'égard de la criminalité*, Institut de la statistique, janvier 2014, no 29. http://www.bdsso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR_SecuritePerceptions2014H00F00.pdf
- Greaves, Lorraine et Olena Hankivsky (1995). *Selected Estimates of the Costs of Violence Against Women*, Centre de recherche sur la violence faite aux femmes et aux enfants. http://ywcanada.ca/data/research_docs/00000025.pdf
- Groupe Femmes, politique et démocratie. www.gfpd.ca
- Habiter autrement (2002) *Genre et mobilité. Entre deux arrêts, Montréal*. http://www.habiter-autrement.org/22_sex/21_genre.htm
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF). <http://www.cawi-ivtf.org/fr>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF). *L'engagement d'Ottawa*. <http://www.cawi-ivtf.org/fr/lengagement-dottawa>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) (2008). *Perspective d'égalité entre les sexes. Un guide de promotion de l'égalité et de l'inclusion de la pleine diversité des femmes au sein de la ville d'Ottawa*. <http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/genderequality/enguide-08-fr.pdf>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) (2015). <http://www.cawi-ivtf.org/fr/portfolio>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) (2015). *Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion*. <http://documents.ottawa.ca/sites/documents.ottawa.ca/pdf>
- Initiative : une ville pour toutes les femmes (IVTF) (2015). *L'avancement de l'équité et l'inclusion : un guide pour les municipalités*. <http://www.cawi-ivtf.org/fr/publications/lavancement-de-lequite-et-linclusion>
- Institut de recherche et d'études féministes (IREF) et Relais-Femmes (2007). *L'analyse différenciée selon les sexes (ADS): où en sommes-nous dix ans après?* www.cc-femmes.qc.ca/documents/RapportADS.pdf
- Institut national de la santé publique (2009). *Les aménagements cyclables : un cadre pour l'analyse intégrée des facteurs de sécurité*. https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/925_AmePisteCyclablecorr.pdf
- L'Accessible et Centre D'Main de femme (2012). *Rapport d'analyse différenciée selon les sexes sur le raccrochage scolaire*. http://www.dmaindefemmes.org/uploads/1/1/4/6/11465033/laccessible_-_rapport_final.pdf
- La rue des femmes (2011). *État de la situation de l'itinérance des femmes à Montréal en 2011. Les différents visages de l'itinérance au féminin*. http://laruedesfemmes.org/sites/la_ruedesfemmes.org/files/L'itinérance%20au%20féminin%2007-06-2011.pdf
- Lauzier, Arlette (2011). *La conciliation travail-famille dans le milieu municipal, CRÉ du Bas-Saint-Laurent*. http://www.crebsl.org/file_download/248/CREBSL%2BConciliation%2Btravail-famille%2BRapport%2Bfinal-3.pdf
- Löfström, Åsa (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Swedish Ministry of Integration and Gender Equality. https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/data.epws.org/DOCUMENTS/WEBSITE2016/EUstudie_sidvis.pdf
- Louveau, Catherine (2004). *Pratiquer une activité physique ou sportive : persistance des inégalités parmi les femmes*, Recherches féministes, vol. 17, n° 1. <https://www.erudit.org/revue/rf/2004/v17/n1/009296ar.html>
- Macmillan, R., Nierobisz A. & Welsh S. (2001), *Experiencing the Streets: Harassment and Perceptions of Safety among Women*. http://ywcanada.ca/data/research_docs/00000316.pdf
- Maruéjols-Benoit, Édith (2014). *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe*. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01131575/>
- McKinsey Global Institute (2015). *The Power of parity : How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth
- New York Magazine (2015). *Why Aren't More Women Riding Citi Bikes?* <http://nymag.com/scienceofus/2015/07/why-arent-more-women-riding-citi-bikes.html#>
- OCDE. Forum international des transports (2011). *Transport et parité des sexes*. <http://www.internationaltransportforum.org/jtrc/DiscussionPapers/DP201111F.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

- ONU (1996). *Assemblée mondiale des villes et des pouvoirs locaux : Programme pour l'habitat*. <http://www.v1.agora21.org/HABITAT2/>
- ONU Femmes. *Villes sûres. Assurez la participation active des femmes au processus d'aménagement de l'espace, ce qui veut dire prendre au sérieux leurs expériences personnelles*. <http://www.endvawnow.org/fr/articles/382-assurez-la-participation-active-des-femmes-au-processus-damenagement-de-lespace-ce-qui-veut-dire-prendre-au-serieux-leurs-experiences-personnelles-.html>
- ONU Femmes. Centre virtuel de connaissance pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles (2010). *Posez des questions sur la sécurité des femmes en milieu urbain*. <http://www.endvawnow.org/fr/articles/262-posez-des-questions-sur-la-securite-des-femmes-en-milieu-urbain.html>
- ONU Femmes (2013). *Villes sûres - Centre virtuel de connaissance pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles*. (<http://www.endvawnow.org/fr/modules/view/12-villes-sures-.html>)
- Patterson, Haider & Ewing (2004). *A gender-based analysis of work trip mode choice of suburban montreal commuters using stated preference data*. <http://milute.mcgill.ca/Research/Senior/finalcommutintrb.pdf>
- Pépines. *Répertoire Femmes en tête*. http://www.pepines.com/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=1130
- Portail Lavalloises d'influence. http://tclcf.qc.ca/lavalloises_dinfluence/accueil
- Portail Montérégien d'influence. <http://monteregiennesdinfluence.com>
- Récif 02, Table de concertation des groupes de œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes : pour une gouvernance équitable. http://www.recif02.com/data/images/PDF/gouvernance_equitable.pdf
- Récif 02, Table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean (2011). *Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes*. <http://www.recif02.com/contenu/publications/128-guides.php>
- Récif 02, Ville de Saint-Félicien (2012). *Pour une observation des parcs selon l'analyse différenciée selon les sexes*. http://www.recif02.com/data/images/PDF/Guides/Observation_des_parcs.pdf
- Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale (2007). *Difficultés d'accès au logement pour les femmes victimes de violence conjugale après un séjour en maison d'hébergement*. <http://maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2012/03/enque%25CC%2582te-difficulte%25CC%2581s-acce%25CC%2580s-au-logement-poru-les-femmes-vvc.pdf>
- Relais-Femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (2013). *Compte-rendu, séminaire sur le budget genré et l'analyse inclusive selon le genre*. http://www.relais-femmes.qc.ca/files/Compte-rendu_Seminares-budget-analyse-inclusive-genre.pdf
- Réseau de transport de Longueuil. *Plan stratégique 2013-2022*. <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/fr-CA/rtl/documentation/plan-strategique/>
- Réseau de transport de Longueuil (2012). *Politique d'accessibilité universelle*. <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/CMS/MediaFree/file/Accessibilite%20A9%20universelle/Politique%20Accessibilite%20A9%20universelle.pdf>
- Réseau de transport de Longueuil (2012). *Plan de développement de l'accessibilité universelle. Rapport final*. <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/CMS/MediaFree/file/Accessibilite%20A9%20universelle/Plan%20de%20d%C3%A9veloppement%20de%20l'accessibilite%20A9%20universelle.pdf>
- Réseau de transport de Longueuil. *Service « Entre deux arrêts »*. <http://www.rtl-longueuil.qc.ca/fr-CA/services/conseils-pratiques/>
- Réseau des élu(e)s municipales Montérégie en collaboration avec le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM) (2003). *Guide d'implantation des comités consultatifs Femmes et ville*. http://femmespolitique.net/fileadmin/Documents/guide_femmes_et_ville.pdf
- Réseau des Tables régionales des groupes de femmes du Québec. *Femme d'influence. Je me lance/Élections municipales 2013. Parcours de la candidate (2012)*. http://www.fss.ulaval.ca/cms_recherche/upload/claire_bon/fichiers/parcoursdelacandidateversionweb_000.pdf
- Scientific American Health (2009). *How to get more bicyclists on the road. To boost urban bicycling, figure out what women want*. <http://www.scientificamerican.com/article/getting-more-bicyclists-on-the-road/?page=1>
- Secrétariat général à la ville (France) (2012). *Guide méthodologique des marches exploratoires : des femmes s'engagent pour la sécurité de leur quartier*. <http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/sgciv-guidemarcheexploratoire.pdf>

BIBLIOGRAPHIE

- Smart, Michael J. & al (2014). *Honey, Can You Pick-Up Groceries on Your Way Home? Analyzing activities and travel among students and in non-traditional households*. <http://www.lewis.ucla.edu/publication/honey-can-pick-groceries-way-home-analyzing-activities-travel-among-students-non-traditional-households/>
- Société canadienne d'hypothèques et de logement (2013). *L'observateur du logement au Canada*, <http://www.cmhc-schl.gc.ca/odpub/pdf/67990.pdf>
- Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. <http://www.femmesgim.qc.ca/>
- Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine (2012). *Avis. La pauvreté au féminin en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine*. http://ressortgim.ca/wp-content/uploads/2012-Avis-sur-la-pauvrete%C3%A9-des-femmes-dans-la-r%C3%A9gion-G%C3%84EM_TCGF-GIM-final.pdf
- Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (2012). *Miser sur l'égalité des chances, pour combattre la pauvreté. Avis sur la pauvreté des femmes sur le territoire de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil*. http://tcgfm.qc.ca/fr/wp-content/uploads/2012/07/Avis-pauvrete-Longueuil_TCGFM2012.pdf
- Table de concertation des groupes de femmes du Centre-du-Québec. *Pour contrer la pauvreté des femmes et des hommes*. <http://www.femmescentreduquebec.qc.ca/>
- Table de concertation des groupes de femmes du Centre-du-Québec et Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (2014). *Trousse La déesse de l'ADS*. <http://www.tcmfm.ca/fichiers/File/Communique-de-presse---ADS.pdf>
- Table des groupes de femmes de Montréal. Table régionale de concertation des aînéEs du Centre-du-Québec (2011). *Spécificités des aînéEs hommes/femmes. Document pour l'atelier de sensibilisation. Prévention détresse psychologique et suicide chez les aînéEs*. <http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/wp-content/uploads/2012/01/documentspecificiteaineshommesfemmes1.pdf>
- The Guardian (2015). *If there aren't as many women cycling as men... you need better infrastructure*. <http://www.theguardian.com/cities/2015/jul/09/women-cycling-infrastructure-cyclists-killed-female>
- Union des municipalités du Québec (2009). *Ma ville en toute confiance. Guide des meilleures pratiques pour un aménagement sécuritaire destiné aux municipalités et à leurs partenaires*. http://www.umq.qc.ca/uploads/files/pub_autres/Guide_AmenagementSecuritaire_mai09.pdf
- Union Interparlementaire, Genève (2011), *Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques*, Rapports et documents, n° 64 <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2012-45-f.pdf>
- Vélo Québec. *L'État du vélo au Québec en 2010*. http://www.velo.qc.ca/files/file/vq/VQ_EV2010_fr_page.pdf
- Ville de Boucherville www.Boucherville.ca;
- Ville de Brossard <http://www.ville.brossard.qc.ca>
- Ville de Gatineau-Fédération canadienne des municipalités (2014). *La politique municipale. As-tu ce que ça prend?* <https://www.youtube.com/watch?v=P3X60Mp6oVw>
- Ville de Lévis. *Marches exploratoires*. <http://www.lecourrierdusud.ca/actualites/2015/12/3/des-pietons-analysent-le-parcours-.html>
- Ville de Longueuil <https://www.longueuil.quebec/fr>
- Ville de Longueuil (2013). *Plan de mobilité active*. https://www.longueuil.quebec/sites/longueuil/files/communique/2014/plan_de_mobilite_active_2013.pdf
- Ville de Montréal et Fédération canadienne des municipalités (1997). *Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes*. https://www.fcm.ca/Documents/reports/Women/A_City_Tailored_to_Women_The_Role_of_Municipal_Governments_in_Achieving_Gender_Equality_FR.pdf (édition 2004).
- Ville de Montréal. *Bilan du plan d'action 2008-2012 pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. <http://ocpm.qc.ca/sites/import.ocpm.aegirvps.net/files/pdf/P70/5f1.pdf>
- Ville de Montréal (2013). *Programme montréalais de soutien à l'action citoyenne en sécurité urbaine dans les arrondissements – Tandem, une ville sécuritaire*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/TANDEM_LISTE_DES_ACTIVITES_JANVIER_2013.PDF
- Ville de Montréal. *Plan d'action 2015-2018 pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/Plan_action_egalite_2015_2018.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- Ville de Montréal (2004). *Guide des formatrices et formateurs. Pour un environnement urbain sécuritaire*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_formatteurs_environnement_urbain_securitaire.pdf
- Ville de Montréal. *Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagement_environnement_urbain_securitaire.pdf
- Ville de Montréal (2011). *Montréal, une ville Pluri...elles*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/D_SOCIAL_FR/MEDIA/DOCUMENTS/TROUSSE_MONTREAL_VILLE_PLURI_ELLES_O.PDF
- Ville de Montréal et Femmes et Villes. *Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire*. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/femmes_ville_fr/media/documents/Guide_aménagement_environnement_urbain_securitaire.pdf
- Ville d'Ottawa-CAWI (2011). *Rendre la gouvernance plus équitable et inclusive*. <http://www.cawivtf.org/fr/livre-peche>
- Ville de Prévost (2013). *Politique de conciliation travail-famille*. <http://www.ville.prevast.qc.ca/uploads/Politique%2520CTF%2520-%2520Finale%2520ok.pdf>
- Ville de Saint-Bruno-de-Montarville <http://www.stbruno.ca>
- Villes au carré (2013). *Femmes et hommes égaux dans la vi(II)e : Cultiver l'égalité dans les collectivités locales. Choisir une approche : transversale ou spécifique?* <https://sites.google.com/site/femmesvilles/choisir-une-approche-transversale-ou-specifique>
- Wachs, Martin (1997). *The Gender gap : How men and women developed different travel patterns*. ITS Review, Vol. 20, No. 2.

ANNEXES

Annexe 1 Grilles d'entretiens

Annexe 2 Liste des organisations et personnes interviewées

ANNEXES

Annexe 1 : Grilles d'entretiens

1. Municipalités de l'agglomération de Longueuil

Sections	Questions	Sous-questions
Introduction	Parlez-moi de vous et de votre rôle à la municipalité	
	Qu'est-ce que signifie l'égalité femme hommes selon vous?	
	Connaissez-vous l'analyse différenciée selon les sexes?	Jusqu'à quel point maîtrisez-vous cette approche? Qu'en connaissez-vous? Quelle est votre propre définition de l'ADS ?
Égalité femmes-hommes comme priorité et objet de politiques générales	Diriez-vous qu'il existe une conscience politique de la responsabilité de la municipalité par rapport à l'égalité femmes-hommes?	
	La ville a-t-elle adopté une déclaration, une charte ou une politique d'égalité ? Valeurs – principes	Si oui, existe-t-il un plan d'action ? Si oui en quelle année ? Quels en ont été les impacts ? Si non pourquoi selon vous ?
	Existe-t-il, au sein de la structure politique, un élu responsable, un conseil consultatif, une commission ou un comité sur l'équité qui veille au respect des politiques en matière d'égalité? Ou encore, qui veille au respect de l'égalité femmes-hommes?	Y a-t-il un réseau de femmes élues?
	Une perspective d'équité est-elle adoptée pour toutes les prises de décision, y compris dans la préparation du budget municipal ?	Les élus ont-ils reçu une formation en ADS?
Participation et consultation des citoyennes et citoyens	De quelles manières les citoyennes et citoyens peuvent-ils interagir avec les élus et l'appareil municipal? (ex. périodes de questions, comités consultatifs, consultations publiques, etc.)	
	Dans les comités et les commissions et liées à la Ville, vous préoccupez-vous d'une représentation équitable de la population (hommes-femmes-personnes immigrantes-personnes âgées et jeunes, etc.) Et générez-vous des données sexuées de ces instances?	
Élaboration de politiques et de programmes	La municipalité dispose-t-elle de données sexuées (données socioéconomiques, culturelles, etc.) ? Les utilise-t-elle dans l'élaboration de ses politiques ?	
	Votre planification stratégique intègre-elle nommément l'égalité ?	
	Est-ce qu'une direction claire a été donnée aux personnes impliquées dans le développement des politiques quant aux besoins de réflexion sur l'impact sur les femmes dès le départ?	Pouvez-vous nous identifier des groupes de femmes dans la ville ?
	Pouvez-vous nous nommer des politiques où vous avez intégré l'ADS. Avez-vous vu les impacts d'une telle approche ? Comment ?	Les politiques de loisirs, familiales, personnes âgées (MADA) ont-elles tenu compte des besoins différenciés ? Les groupes concernés ont-ils été mis à contribution dans les phases d'élaboration et de mise en œuvre?
	Quelles est la proportion des questionnaire, étude, formulaire de projet ou d'évaluation, etc. desquels vous recevez des données ventilées selon le sexe?	Dans quels secteurs d'activités?
Administration	Avez-vous un programme d'accès à l'égalité en emploi?	Les données ventilées

Pistes d'actions et outils pour l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les municipalités et les instances de développement local et régional (version définitive)

Sections	Questions	Sous-questions
et fonctionnement	Avez-vous des mesures de conciliation travail-famille et des données sexuées sur les employés ?	et objectifs sur les employés sont-elles disponibles pour chacune des directions (ex. ingénierie) et par niveau d'emploi (cadre vs col blanc vs col bleus)?
	Qui est la personne qui est chargée des questions d'égalité et de condition féminine ? Le personnel a-t-il reçu une formation sur l'application de l'ADS à la gestion municipale ? Si oui, en quelle année?	
	Recueillez-vous des données ventilées sur les taux de fréquentation des services publics (bibliothèques, aréna, demandes d'information, cours, etc.) ?	
	Quand vous vérifiez le niveau de satisfaction de la population par rapport aux services de la municipalité, prenez-vous soin de ventiler les résultats en fonction du sexe, age, origine, etc)	

2. Instances de développement de l'agglomération de Longueuil

Sections	Questions	Sous-questions
Introduction	Parlez-moi de votre rôle au CLD.	
	Qu'est-ce que signifie l'égalité femme hommes selon vous?	
	Connaissez-vous l'analyse différenciée selon les sexes?	Jusqu'à quel point maîtrisez-vous cette approche? Qu'en connaissez-vous? Quelle est votre propre définition de l'ADS ?
Égalité femmes-hommes comme priorité et objet de politiques	Diriez-vous qu'il existe une conscience politique de la responsabilité dans l'agglomération par rapport à l'égalité femmes-hommes?	
	Votre organisation avait-elle adopté une déclaration, une charte ou une politique d'égalité ?	Si oui, existe-t-il un plan d'action ? Si oui en quelle année ? Quels en ont été les impacts ? Si non pourquoi selon vous ?
	Un membre du CA, ou un comité veillait au respect des politiques en matière d'égalité ou veillait au respect de l'égalité femmes-hommes?	Y a-t-il un réseau de femmes entrepreneures dans l'agglomération?
	Une perspective d'équité était-elle adoptée pour toutes les prises de décision, y compris dans la préparation des projets et programmes ?	Les administrateurs ont-ils reçu une formation en ADS?
Élaboration de politiques et de programmes	Disposez-vous de données sexuées (données socioéconomiques, culturelles, etc.) sur vos clientèles selon type d'entrepreneuriat. Les utilisez-vous dans l'élaboration des politiques ou dans votre approche ?	L'entrepreneuriat au féminin se distingue-t-il de l'entrepreneuriat au masculin?
	Pouvez-vous nous nommer des politiques, plans d'action et programmes où vous avez intégré l'ADS. Avez-vous vu les impacts d'une telle approche ? Comment ?	
	Quelle est la proportion des questionnaires, études, formulaires de projet ou d'évaluation de projet, etc. desquels vous recevez des données ventilées selon le sexe?	Demandez-vous ces données aux promoteurs?

Pistes d’actions et outils pour l’intégration de l’analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les municipalités et les instances de développement local et régional (version définitive)

Sections	Questions	Sous-questions
Administration et fonctionnement	Avez-vous un programme d’accès à l’égalité en emploi et des données sexuées sur les employés ?	- instauré des mesures de conciliation travail-famille? - Les données ventilées sont disponibles par type et niveau d’emploi) ?
	Y a-t-il quelqu’un qui porte le dossier de la condition féminine et de l’égalité ? Une formation à l’application de l’ADS a-t-elle été dispensée aux employés?	
Obstacles et opportunités	Pouvez-vous nous identifier des obstacles potentiels à l’implantation d’une analyse différenciée selon les sexes que vous pourriez rencontrer : • sur le plan politique • sur le plan administratif • sur le plan humain	
	Pouvez-vous nous identifier des opportunités pour implanter l’ADS (conjoncture actuelle, programme en élaboration, personnes déjà sensibilisées ?)	
	Qu’est-ce qui vous aiderait à l’implanter dans le contexte de mise en place d’une nouvelle structure?	Référer aux obstacles identifiés : quel outil, accompagnement, ressource aiderait à les surmonter ? Des façons de faire établies dans l’ancienne structure à récupérer?
	Est-ce un outil à intégrer selon vous?	

3. Questionnaires aux organismes et municipalités ailleurs au Québec

Les entretiens avec les organismes et municipalités ailleurs au Québec se sont déroulés informellement et ont porté sur :

- le processus ayant mené à l’implantation de l’ADS ;
- les exemples d’ADS les plus intéressants et les impacts de cette approche ;
- les obstacles et conditions gagnantes pour l’implantation de l’ADS.

Annexe 2 : Liste des organisations et personnes interviewées

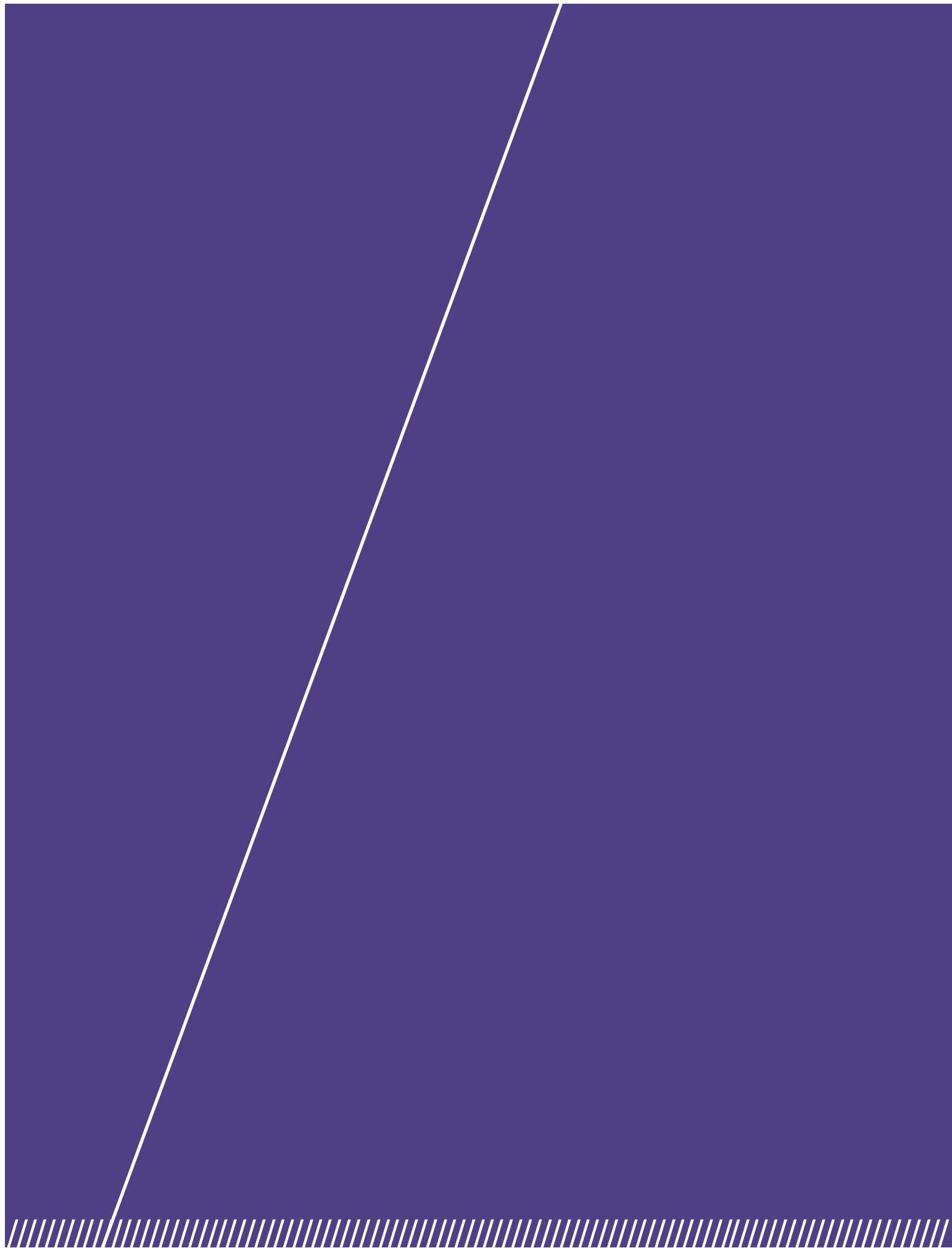
1. Instances et municipalités de l'agglomération de Longueuil interrogées⁹⁷

Municipalités
Ville de Boucherville
Ville de Brossard
Ville de Longueuil
Ville de Saint-Bruno-de-Montarville
Ville de Saint-Lambert
Instances de développement régional
Centre local de développement (CLD) de l'agglomération de Longueuil
Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'agglomération de Longueuil
Développement économique Longueuil (DEL)

2. Autres personnes interviewées

Personne ressource	Poste/Organisme
Francyne Ducharme	Coordonnatrice/ Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec
Louis-André Lussier	Conseiller en égalité /CRÉ Longueuil, Vallée du Haut-Saint-Laurent
Jacynthe Dubiens	Porteuse de la démarche ADS/Coordonnatrice Centre de femmes D'main de femmes de Valleyfield
Angelica Fernandez	Agente entente aînées/CRÉ de la Vallée du Haut-Saint-Laurent
Mireille Chartrand	Coordonnatrice/Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine
Nastassia Williams	Agente de développement/ Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine
Guylaine Poirier	Coordonnatrice/Conseil des Montréalaises (Ville de Montréal)
Rabia Chaouchi	Chef d'équipe/Service de la diversité sociale et des sports (Ville de Montréal)
Caroline Andrew	Professeure/Université d'Ottawa
Danièle Whalen	Coordonnatrice des ressources humaines/ Municipalité de Prévost
Sarah Vertefeuille	Agente de communication publique/Chambre de commerce et d'industrie de Québec
Daniel Bélanger	Directeur général/Action prévention Verdun
Stéphane Patry	Responsable de la diversité en emploi/Direction de la dotation (Ville de Montréal)
Lise Gervais	Coordonnatrice/Relais-Femme
Lucie Brault	Agente de développement et secrétaire/Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent
Karoline Gilbert	Responsable dossier condition féminine/CRÉ Côte-Nord
Corinne Vachon Croteau	Chargée de projet MADA/Carrefour action famille

⁹⁷ En raison du caractère plus sensible du contenu des entrevues, les personnes interrogées au sein des municipalités et instances de développement régional ne sont pas identifiées nominalement ici.





RECHERCHE
ÉVALUATION
CONSEIL

SUIVEZ-NOUS
BEMECO.CA