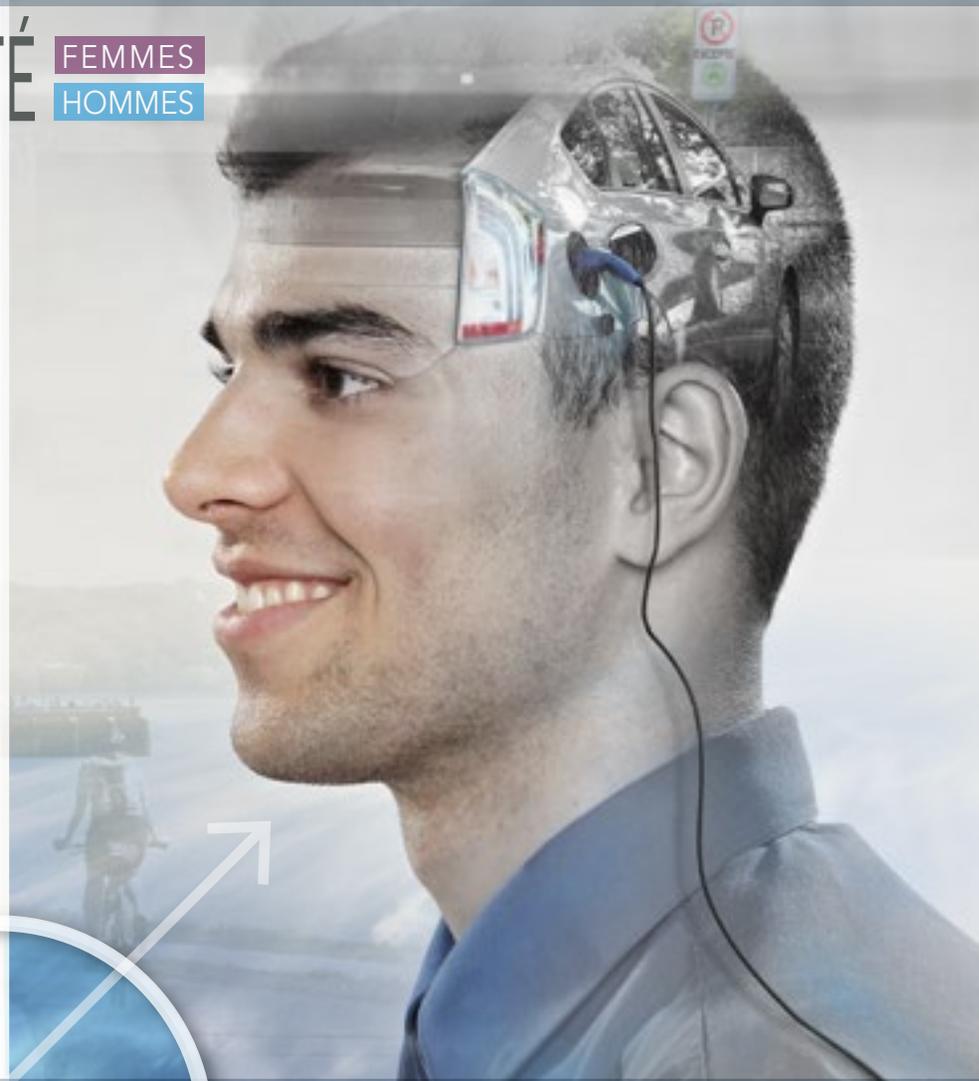


MINISTÈRE DES TRANSPORTS,
DE LA MOBILITÉ DURABLE ET
DE L'ÉLECTRIFICATION DES TRANSPORTS

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL
en matière d'égalité entre
les **FEMMES** et les **HOMMES**
2017-2020



ÉGALITÉ **FEMMES**
HOMMES



Remerciements

Cette publication a été réalisée par la Direction générale de la planification, de la coordination et de l'évolution des services et éditée par la Direction des communications du ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports.

La réalisation de cette publication a été coordonnée par Catherine Lemieux de la Direction de la planification et de la veille stratégique en collaboration avec le Comité ministériel de la condition féminine et les répondantes territoriales en condition féminine.

Nous remercions sincèrement les personnes suivantes pour leur contribution :

Marie-Claude Boudreault, Direction générale de la gestion des projets routiers et de l'encadrement en exploitation

Mathieu Carbonneau, Direction générale de la sécurité en transport

Naghmat Matout, Direction générale de la sécurité en transport

Sara Paradis, Direction générale du transport terrestre des personnes

Andrée Préfontaine, Direction générale des ressources humaines

Karine Scrosati, Direction générale du transport terrestre des personnes

Sophie St-Jacques, Direction générale des structures

Anne Thivierge, Direction générale des Inventaires et du Plan

Ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports



MOT DU SOUS-MINISTRE

Le quatrième plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes marque l'intention du ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports de contrer et de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur des transports. Il contribue à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, il est arrimé avec le *Plan stratégique 2017-2020* et il renforce la prise en compte des principes de développement durable au Ministère.

Au total, ce plan annonce la mise en œuvre de 23 actions et implique l'ensemble des sous-ministériats.

Afin d'améliorer la performance organisationnelle, j'invite l'ensemble du personnel à prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes de façon transversale dans leurs mandats, que ce soit sur le plan des relations interpersonnelles ou dans les projets (politiques, programmes, lois, services) destinés à la population québécoise.

Marc Lacroix
Sous-ministre

SIGLES

ADS	Analyse différenciée selon les sexes
CMCF	Comité ministériel de la condition féminine
CUBIQ	Catalogue unifié des bibliothèques gouvernementales du Québec
DAI	Direction des affaires institutionnelles
DCom	Direction des communications
DGRH	Direction générale des ressources humaines
DGST	Direction générale de la sécurité en transport
DGTI	Direction générale des technologies de l'information
DGTTP	Direction générale du transport terrestre des personnes
DMST	Direction de la modélisation des systèmes de transport
PAMEFH	<i>Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020</i>
PIV	Programme d'identification visuelle
PSM	<i>Plan stratégique 2017-2020</i>
RTCF	Répondantes territoriales en matière de condition féminine
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SEAI	Service de l'éthique et de l'accès à l'information
SGDD	<i>Stratégie gouvernementale de développement durable 2020</i>
SGEFH	<i>Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021</i>

TABLE DES MATIÈRES

6

Orientations gouvernementales et démarches ministérielles

6 ____ Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021

9 ____ Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020

11 ____ Planification stratégique

12

Présentation des actions ministérielles

12 ____ Objectif 1

16 ____ Objectif 2

19 ____ Objectif 3

22 ____ Objectif 4

27 ____ Objectif 5

31 ____ Objectif 6

33 ____ Objectif 7

35

Modèle causal

36

Bibliographie

ORIENTATIONS GOUVERNEMENTALES ET DÉMARCHES MINISTÉRIELLES



STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES VERS 2021

En juin 2017, le gouvernement a lancé la [*Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*](#) (ci-après SGEFH vers 2021). Ses grands objectifs sont :

- réduire les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes ;
- agir en ayant la préoccupation de considérer l'ensemble des femmes tout en tenant compte de la dimension intersectionnelle¹ ;
- mobiliser les femmes et les hommes pour qu'ensemble ils fassent progresser l'égalité de fait, et ce, dans tous les milieux et dans toutes les régions.

1. Dans la SGEFH vers 2021, l'intersectionnalité est définie comme suit : « [l']interaction simultanée de plusieurs formes de domination ou de discrimination qui constituent un système d'oppression. Elle souligne les liens qui existent entre les discriminations basées sur le racisme, le sexisme, l'homophobie, le classisme, l'âgisme et le capacitisme, entre autres » (Secrétariat à la condition féminine, 2017 : viii).

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de la société québécoise, tant sur le plan économique que social. Toutefois, il existe encore de nombreux défis à relever, notamment dans le secteur des transports. La Stratégie repose sur six grandes orientations:

- Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes sexuels et sans sexisme.
 - › Le domaine des transports est un secteur majoritairement masculin. En 2016, selon Statistique Canada, les femmes ne représentaient que 22,7 % du nombre total des employés de 15 ans et plus au Québec dans l'industrie du transport et de l'entreposage. En 2017, elles représentaient 38 % de l'effectif régulier total du Ministère². Cette orientation prend toute son importance au sein des relations de travail, mais également à l'étape de la conception de projets organisationnels.
- Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes.
 - › L'autonomisation économique des femmes fait référence à la corrélation entre les stéréotypes sexuels et les choix de carrière ainsi qu'entre le sexisme au travail et l'absence ou la moindre proportion de femmes dans certains milieux professionnels. Comme mentionné plus haut, le secteur des transports est majoritairement masculin. La diversification des choix de carrières ainsi que la mixité en emploi sont donc des enjeux primordiaux pour le Ministère. Par ailleurs, l'accès des femmes au travail par une mobilité durable et socialement équitable fait également partie des préoccupations ministérielles.
- Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, familiale, étudiante, sociale et politique.
 - › En matière de transport, cette orientation se décline en différentes facettes, notamment sur le plan des ressources humaines. Elle se répercute aussi dans les différents choix de mobilité entre les femmes et les hommes, sur la complexité de leurs chaînes de déplacements et sur leurs temps de déplacement.

- Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes en santé et bien-être.
 - › Les actions de ce plan ne sont pas arrimées à cette orientation puisqu'elle touche un secteur gouvernemental précis, soit les mesures en santé des femmes et des hommes, pilotées par le Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes.
 - › En matière de transport, la violence peut se manifester, par exemple, dans les transports collectifs, dans les taxis ou dans les lieux d'attente ou de repos tels que les aires de service sur les autoroutes.
- Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels.
 - › Puisque le secteur des transports est majoritairement masculin, l'accès des femmes aux postes de gestion est un enjeu pertinent.

Le *Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020* (ci-après PAMEFH 2017-2020) contribue à la SGEFH vers 2021, répond aux trois grands objectifs stratégiques et à cinq des six orientations énumérées ci-dessus.

APPROCHES PRIVILÉGIÉES

La SGEFH vers 2021 reprend des éléments de la précédente politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui reconnaissait trois approches: l'approche spécifique, l'approche transversale appelée « analyse différenciée selon les sexes » (ADS), et l'approche sociétale. « Ces approches continuent d'influer sur la Stratégie » (Secrétariat à la condition féminine, 2017 : 32) et les actions découlant du PAMEFH 2017-2020 ont été réfléchies en ces termes.

2. Source: Direction générale des ressources humaines du Ministère.

Approche spécifique

L'approche spécifique en condition féminine table sur des interventions ciblées à l'égard des femmes. Les actions portant sur la mixité entre les femmes et les hommes en emploi, ainsi que celles visant à encourager les femmes dans les milieux décisionnels sont associées à cette approche.

Les actions sous l'objectif 5 du PAMEFH 2017-2020 répondent principalement à cette préoccupation.

Approche transversale ou ADS

L'ADS est une méthode d'analyse qui permet de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes dans les décisions et les pratiques gouvernementales, ainsi que dans celles des instances locales et régionales. C'est un outil de gouvernance qui peut mener à des actions d'équité entre les femmes et les hommes, mais également entre les groupes de personnes plus vulnérables.

La SGEFH vers 2021 mentionne la nécessité de revoir cette approche puisque les effets liés à la mise en œuvre de l'ADS demeurent limités ou peu visibles. De plus, l'accessibilité des données n'est pas systématisée, et leur analyse semble difficile (Secrétariat à la condition féminine, 2017 : 34).

À cet égard, plusieurs des objectifs et des actions qui découlent du PAMEFH 2017-2020 portent sur la consolidation de bases de données différenciées selon les sexes, de leur analyse et de leur utilisation. Le Ministère vise à encourager son application dans les actions structurantes pour permettre des effets tangibles sur l'égalité entre les sexes.

Approche sociétale

Enfin, l'approche sociétale concerne l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes de toutes les instances sociales, économiques, politiques ou culturelles, telles que les organisations publiques, parapubliques ou privées.

La participation des groupes de femmes et la contribution des hommes à l'égalité de fait sont encouragées par la SGEFH vers 2021, que ce soit à titre de père, d'employeur ou encore tout simplement d'allié (Secrétariat à la condition féminine, 2017 : 36).

À cet effet, le PAMEFH 2017-2020 compte consulter les groupes de femmes lors de projets d'envergure et table sur la participation des partenaires et des collègues masculins au Ministère.

COMITÉ MINISTÉRIEL DE LA CONDITION FÉMININE

Le Ministère s'est doté d'un comité ministériel de la condition féminine (CMCF) pour assurer la liaison auprès du Secrétariat à la condition féminine (SCF).

Le CMCF réunit la responsable ministérielle, une chargée de projet et une représentante de chacun des sous-ministériats. Son mandat consiste à :

- fournir des avis au SCF en regard des besoins de la population féminine en lien avec le transport ;
- promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au sein du Ministère en cohérence avec la SGEFH vers 2021 ;
- promouvoir la présence des femmes dans le domaine des transports.

En appui au CMCF, un réseau de répondantes territoriales en matière de condition féminine (RTCF) a également été mis sur pied pour considérer les spécificités régionales lors de la conception d'actions en matière de genre et de transports. Il réunit une représentante de chacune des directions générales territoriales du Ministère.

Depuis 1999, le CMCF a conçu trois plans d'action ministériels pour l'égalité entre les femmes et les hommes en lien avec les orientations gouvernementales à cet égard, soit pour les périodes 1999-2002, 2004-2007 et 2009-2012.

Le PAMEFH 2017-2020 s'inscrit dans la poursuite de l'objectif gouvernemental d'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020

Le gouvernement a adopté en octobre 2015 la [Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020](#) (ci-après SGDD 2015-2020) qui comprend cinq objectifs considérés comme étant incontournables. L'un de ceux-ci, l'objectif 1.2, vise à « Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics ».

L'égalité entre les femmes et les hommes est étroitement liée au 2^e des 16 principes de développement durable tels qu'ils sont inscrits dans la [Loi québécoise sur le développement durable](#), soit celui de l'équité et des solidarités sociales. Quant au [Guide pour la prise en compte des principes de développement durable](#), il spécifie qu'il y a un lien avec le principe d'équité et de solidarité sociales lorsque les objectifs ou les répercussions de l'action touchent, notamment, le respect des droits, l'égalité des chances, les personnes vulnérables ou les droits fondamentaux (Gouvernement du Québec, 2009 : 21). L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne depuis 1975 et elle est garantie par la Charte canadienne des droits et libertés depuis 1982.

Enfin, l'orientation 7 de la SGDD 2015-2020 vise à soutenir la mobilité durable. Puisque la mobilité durable fait partie intégrante de la mission du Ministère, cette orientation s'inscrit dans plusieurs des actions du PAMEFH 2017-2020.

PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020

Dans le cadre de la SGDD 2015-2020, le Ministère a produit le [Plan d'action de développement durable 2020](#) (ci-après PADD 2020). Pour répondre à l'incontournable objectif gouvernemental 1.2 de la SGDD 2015-2020 mentionné ci-dessus, le Ministère s'est donné comme 3^e objectif de « Renforcer la prise en compte des principes de développement durable au Ministère ». Plus précisément, l'action 3.1 du PADD 2020 consiste à « Renforcer la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes³ menées au Ministère » en incluant les projets de règlement et les projets routiers majeurs dans la définition des « activités structurantes » assujetties à la directive.

Dans le respect de ces orientations gouvernementales et ministérielles, le PAMEFH 2017-2020 contribue à l'action 3.1 du PADD 2020, notamment au principe d'équité et de solidarité sociales. Par ailleurs, le traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes peut se traduire de façon transversale dans plusieurs autres principes de développement durable. Les principes suivants sont pris en compte dans le PAMEFH 2017-2020.

3. Le *Guide pour la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes menées par le ministère des Transports du Québec* (2013) indique qu'une action est dite « structurante » si elle répond à au moins un de ces critères : elle traite d'enjeux importants ou sensibles, sa portée est vaste (acteurs, activités), son adoption relève d'un niveau de décision élevé, ses répercussions peuvent être notables. Toutefois, conformément à la *Directive pour la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes menées par le ministère des Transports du Québec*, les actions structurantes sont limitées à l'élaboration ou la révision de politiques, stratégies, plans d'action, projets de loi et programmes d'aide soumis au Bureau du sous-ministre pour approbation par le Conseil des ministres et le Conseil du trésor.

PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LIENS⁴

PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LIENS

 SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE	<ul style="list-style-type: none"> › Accès facilité aux ressources, à l'emploi et aux services › Bien-être psychosocial et diminution du stress › Protection des usagers vulnérables et sentiment de sécurité chez les usagers › Sécurité routière 	 SUBSIDIARITÉ	<ul style="list-style-type: none"> › Consultation du milieu › Partage des pouvoirs et des responsabilités › Répartition adéquate des consultations entre les femmes et les hommes
 ÉQUITÉ ET SOLIDARITÉ SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> › Accès facilité aux ressources › Égalité entre les différents groupes de femmes et d'hommes › Équité entre les femmes et les hommes 	 PARTENARIAT ET COOPÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> › Échange d'information et d'expertise › Partage de l'information et de l'expertise
 EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE	<ul style="list-style-type: none"> › Accès facilité aux ressources, à l'emploi et aux services 	 PRÉVENTION	<ul style="list-style-type: none"> › Échange d'information et d'expertise
 PARTICIPATION ET ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> › Accessibilité sociale accrue › Consultation du milieu › Échange d'information et d'expertise › Engagement du milieu › Vision concertée 		
 ACCÈS AU SAVOIR	<ul style="list-style-type: none"> › Consultation et engagement du milieu › Disponibilité, accessibilité et échange de l'information › Échange d'expertise › Innovation dans la ventilation des données › Innovation dans les publications ministérielles et sensibilisation du public › Innovation dans les recherches › Prise en compte des savoirs et du savoir-faire › Prise en compte des savoirs locaux et traditionnels › Sensibilisation des partenaires et du public › Sensibilisation du milieu › Sensibilisation du personnel › Veille stratégique 		

4. Ces liens ont été établis à la lumière de l'Annexe C – Pistes de bonification des actions liées à chacun des principes de développement durable du *Guide pour la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes menées par le Ministère* (2013).

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le présent plan d'action a été rédigé dans une volonté de gestion axée sur les résultats et dans le respect du principe de transparence, conformément à la Loi sur l'administration publique.

Ainsi, le PAMEFH 2017-2020 est défini en fonction d'objectifs et d'indicateurs précis qui sont en concordance avec le [Plan stratégique 2017-2020](#) (ci-après PS 2017-2020) du Ministère.

PLAN STRATÉGIQUE 2017-2020

Le PS 2017-2020 tient compte d'une démarche d'ADS sur les consultations auprès de la population et du personnel du Ministère.

Par exemple, le sondage fait auprès de la population (SOM, 2015 : 75-76) démontre une différence significative entre les femmes et les hommes quant aux priorités d'intervention. Les femmes considèrent les priorités suivantes comme étant plus importantes :

- l'amélioration de la sécurité routière ;
- l'information en temps réel sur les conditions routières et les travaux routiers ;
- l'amélioration de l'accessibilité du transport en commun aux personnes à mobilité réduite (personnes âgées ou handicapées) ;
- la construction et l'entretien de voies cyclables et piétonnières sécuritaires ;
- la qualité de l'information en transport en commun ;
- la mise en place de voies réservées aux autobus ;

- l'amélioration des transports interurbains entre les régions et les grands centres urbains ;
- l'amélioration du réseau des haltes routières.

Chez les hommes, les priorités d'intervention ci-dessous étaient significativement plus élevées :

- l'utilisation du chemin de fer ou du fleuve pour le transport des marchandises ;
- le développement de la voiture électrique.

Le PAMEFH 2017-2020 ainsi que le PS 2017-2020 intègrent quelques constats différenciés selon les sexes indiqués ci-dessus dans les objectifs et les actions qui en découlent.

En continuité, certains des indicateurs du PS 2017-2020 seront ventilés selon les sexes lors de la collecte des données. Cela permettra d'obtenir une information pertinente en lien avec les réalités et les besoins différenciés entre les femmes et les hommes.

PRÉSENTATION DES ACTIONS MINISTÉRIELLES



Le PAMEFH 2017-2020 comprend 7 objectifs et 23 actions. Chacun des objectifs élaborés correspond aux orientations de la SGEFH vers 2021, mais aussi à un enjeu, à une orientation et à un axe du PS 2017-2020. De plus, chacune des actions applique des principes de développement durable.

OBJECTIF 1

Documenter les problématiques liées à la mobilité durable, socialement équitable entre les femmes et les hommes, et diffuser les constats différenciés selon les sexes dans les publications ministérielles

La mobilité durable comprend une dimension sociale, laquelle nécessite que l'on s'attarde aux comportements différenciés entre les femmes et les hommes dans le domaine de la mobilité et qu'on en comprenne les causes pour définir les obstacles et les inégalités entre les personnes.

Le transport est un moyen pour favoriser les échanges et permettre aux personnes de se déplacer dans le cadre de leurs activités (professionnelles, domestiques ou personnelles). Le mode de transport n'est pas neutre, et son choix correspond souvent à la situation financière des individus, à leur état de santé, à leur capacité à utiliser les moyens disponibles pour se mouvoir ou aux obstacles qui peuvent se dresser dans leur chaîne de déplacements.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 2 : Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes
- Orientation 3 : Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, familiale, étudiante, sociale et politique

Liens avec le PS 2017-2020

- **Enjeu 1**
 - › La mobilité durable des personnes et des marchandises
- **Orientation 1**
 - › Soutenir des systèmes de transport efficaces, diversifiés, intégrés et sécuritaires
- **Axe 1**
 - › Planification et gestion intégrée des transports

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 1

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

La Direction de la modélisation des systèmes de transport (DMST) réalise (ou est partenaire dans la réalisation) de grandes enquêtes ménages appelées enquêtes origine-destination.

Ces grandes enquêtes sont réalisées dans les cinq plus grandes régions urbaines du Québec tous les cinq ans, et ce, depuis plusieurs décennies.

L'action consiste à documenter de façon spécifique, systématique et comparable à la fois dans le temps et dans l'espace les « effets du genre » sur la mobilité dans les cinq grandes aires métropolitaines. La DMST produira également une première analyse de données différenciées selon les sexes pour la région de Saguenay en 2017.

L'objectif vise aussi à connaître les phénomènes significatifs en matière de mobilité comparée entre les femmes et les hommes, et d'y associer des indicateurs qui pourraient, par la suite, être périodiquement actualisés lorsque de nouvelles enquêtes origine-destination seront conduites.

Indicateurs de suivi

- Extrants⁵
 - › Nombre de documents internes réalisés par la DMST présentant les « effets du genre » sur la mobilité dans les 6 aires métropolitaines

5. « Les extrants sont des biens ou des services (un document d'information, l'aménagement d'un parc, un renseignement, une subvention, etc.) observables et mesurables. Leur production étant habituellement sous le contrôle exclusif de l'organisation, il est généralement plus facile d'en rendre compte, comparativement aux effets » (Leblanc-Constant, M. et Bard, C. : 2013: 11).

- Effets⁶: intégration des données dans les opérations du Ministère
 - › Nombre de publications ministérielles produites par la DMST sur les enquêtes origine-destination qui présentent les résultats ADS (« effets du genre » sur la mobilité) de ces documents internes (effets en lien avec l'action 3.2)
 - › Nombre de capsules rédigées par le CMCF sur le sujet de l'action 1.1 dans l'intranet qui incluent les données spécifiquement issues de ces documents internes (effets en lien avec l'action 7.2)

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 6 documents internes réalisés par la DMST : automne 2017
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 1 publication ministérielle produite par la DMST qui inclut les résultats ADS (« effets du genre » sur la mobilité): hiver 2019
 - › 2 capsules rédigées sur le sujet de l'action 1.1 par le CMCF dans l'intranet: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



EFFICACITÉ
ÉCONOMIQUE



ACCÈS
AU SAVOIR

1.2 Documenter et analyser dans le temps (si possible) les « effets du genre » sur la mobilité à l'extérieur des 6 aires métropolitaines à partir des données de l'Enquête nationale sur les ménages de Statistique Canada.

Comme spécifié à l'action 1.1, les enquêtes origine-destination couvrent six des grandes régions métropolitaines québécoises. Certains territoires ne sont donc pas couverts par les enquêtes, et la question de l'éloignement et des problématiques qu'elle peut soulever ne sont pas nécessairement abordées.

De ce fait, la DMST se penchera sur les aires extérieures aux six grandes aires métropolitaines à l'aide de l'Enquête nationale sur les ménages de Statistique Canada, qui est une autre source de données ventilées selon le sexe sur la mobilité.

Dans la mesure du possible, des variables supplémentaires seront analysées afin de comprendre la mobilité des groupes de personnes pour lesquels le Ministère dispose de moins d'information, par exemple les personnes immigrées ou handicapées.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de documents internes réalisés par la DMST présentant les « effets du genre » sur la mobilité à l'extérieur des 6 aires métropolitaines
- Effets: intégration des données dans les opérations du Ministère
 - › Nombre de capsules rédigées par le CMCF sur le sujet de l'action 1.2 dans l'intranet qui incluent les données spécifiquement issues de ces documents internes (effets en lien avec l'action 7.2)

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 1 document interne réalisé par la DMST: hiver 2019
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 1 capsule rédigée sur le sujet de l'action 1.2 par le CMCF dans l'intranet: hiver 2020

6. « Le terme *effets* est utilisé pour désigner les changements suscités par les biens et services d'une intervention. Dans une chaîne logique de résultats, les effets de l'intervention peuvent être présentés selon une perspective temporelle » (*Idem*: 6).

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



EFFICACITÉ
ÉCONOMIQUE



ACCÈS
AU SAVOIR

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

La réalité des populations autochtones est peu documentée en matière de mobilité, et nécessite qu'on y prête une attention particulière, puisque le Ministère ne dispose d'aucune information à ce sujet.

Un premier bilan de la connaissance sera dressé, et ce, afin de dégager les enjeux liés à l'accès aux soins de santé, à l'éducation, aux services de garde, à la nourriture, etc.

Les principales revendications qui sont liées au réseau routier sont généralement faites par les conseils de bande, représentés en majorité par des hommes. Le Ministère veut donc creuser la question de la mobilité dans une perspective de besoins humains liés à un développement économique durable.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Pourcentage de réalisation d'un bilan de la connaissance sur les enjeux différenciés selon les sexes liés à la mobilité des Autochtones

- › Nombre de questionnaires remplis par les répondantes et les répondants aux affaires autochtones des directions générales territoriales du Ministère et analysés par la DAI et le CMCF

- Effets: intégration des données dans les opérations du Ministère
 - › Nombre de guides d'analyse de genre adaptés au domaine des transports et réalisés par le CMCF qui intègrent les constats de ce bilan (effets en lien avec l'action 4.1)
 - › Nombre de capsules rédigées par le CMCF dans l'intranet qui incluent les constats issus de ce bilan (en lien avec l'action 7.2)

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › 100% du bilan réalisé par la DAI et le CMCF: hiver 2019
 - › 14 questionnaires remplis par les répondantes et les répondants aux affaires autochtones des directions générales territoriales du Ministère et analysés par la DAI et le CMCF: automne 2018
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 1 guide réalisé par le CMCF: hiver 2020
 - › 1 capsule rédigée par le CMCF: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



EFFICACITÉ
ÉCONOMIQUE



ACCÈS
AU SAVOIR

1.4 Intégrer les constats de l'action 1.1 liés à la mobilité active selon le genre dans les documents d'encadrement ministériels⁷ qui traitent des cyclistes, des piétonnes et des piétons

Au Québec, Vandersmissen (2013) a démontré que les hommes étaient plus nombreux à se déplacer en vélo et les femmes plus nombreuses à utiliser la marche comme moyen de déplacement.

Pourquoi de telles différences? Des recherches sur le genre en transport (Vélo-Québec, 2016/Edmond, Tang et Handy, 2009) présentent divers constats permettant d'alimenter les réflexions concernant les moyens de déplacement pouvant différer entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les données analysées dans le cadre de l'action 1.1 permettront d'établir certains modèles concernant la mobilité active selon le genre. Dans ce contexte, l'intégration de ces constats dans les politiques ou programmes ministériels sur les cyclistes ou les piétonnes et des piétons devrait permettre d'améliorer leur sécurité et éventuellement, d'accroître l'utilisation de la marche et du vélo.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Pourcentage des nouvelles politiques ou des nouveaux documents d'encadrement ministériels, produits ou en élaboration par la Direction générale du transport terrestre des personnes (ci-après DGTTTP) ou la Direction générale de la sécurité en transport (ci-après DGST), traitant des cyclistes, des piétonnes et des piétons qui intègrent les constats de l'action 1.1 liés à la mobilité active selon le genre
- Effets: intégration des données dans les opérations du Ministère
 - › Nombre de capsules rédigées par le CMCF dans l'intranet qui incluent les constats découlant de ces documents (effets en lien avec l'action 7.2)

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 100 % des nouvelles politiques ou des nouveaux documents d'encadrement ministériels, produits ou en élaboration par la DGTTTP ou la DGST, traitant des cyclistes ou des piétonnes et des piétons qui intègrent les constats de l'action 1.1 liés à la mobilité active selon le genre: hiver 2020
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 1 capsule rédigée par le CMCF sur les constats de ces documents: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ACCÈS
AU SAVOIR

OBJECTIF 2

Prévenir les comportements à risque liés au genre

La sécurité dans les transports, en lien avec la prévention des comportements à risque liés au genre, s'analyse sur deux plans: 1) la sécurité routière en lien avec l'accidentologie; 2) la sécurité des personnes dans les transports en lien avec les agressions de toutes sortes (verbales ou physiques).

7. Les « documents d'encadrement ministériels » concernent les stratégies, les orientations et les plans d'action.

En accidentologie, des recherches ont démontré que le sexe de la personne qui conduit un véhicule a une incidence sur la probabilité d'être impliqué dans un accident mortel ou avec blessures graves ou légères. Ce type d'information est précieux pour parvenir à atteindre un public cible en ce qui a trait à la prévention en sécurité routière, notamment comprendre les raisons des différences afin de mieux intervenir auprès des femmes et des hommes ou de l'environnement où se produisent les accidents. Par ailleurs, il existe des différences notables entre les femmes et les hommes en ce qui a trait au sentiment de sécurité dans les transports, notamment quant au type d'agression, au type de transport, au sentiment d'insécurité ainsi qu'aux comportements adoptés pour éviter les agressions. La connaissance et la prise en compte des obstacles qui entravent les déplacements des femmes et des hommes sont fondamentales pour aménager, de façon concertée, des lieux sécuritaires.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme
- Orientation 5 : Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes

Liens avec le PS 2017-2020

- **Enjeu 1**
 - › La mobilité durable des personnes et des marchandises
- **Orientation 1**
 - › Soutenir des systèmes de transport efficaces, diversifiés, intégrés et sécuritaires
- **Axe 2**
 - › Sécurité

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 2

2.1 Documenter et faire des recommandations, s'il y a lieu, sur les interventions ou la prévention en matière de sécurité routière que l'on pourrait appliquer au Québec, et ce, à partir des études différenciées selon les sexes sur l'accidentologie, à l'international et au Québec⁸

Des études récentes différenciées selon les sexes sur l'accidentologie à l'international (Duchène [2011], Degraeve, Granié et Pravossoudovitch [2014], Apostolodis, Granié et Guého [2014] et au Québec (Vandersmissen [2013]) démontrent des différences dans les comportements et les facteurs liés à la sécurité routière. Par exemple, le sexe du conducteur influence significativement la probabilité d'être impliqué dans un accident mortel comparé à un accident causant des blessures graves ou légères. En effet, le fait d'être un homme augmente les chances d'être impliqué dans un accident mortel.

L'action consiste à suggérer des pistes d'action différenciées selon les sexes pour le Ministère et ses partenaires (p. ex. : Société de l'assurance automobile du Québec, municipalités). L'analyse sera faite en partie par des équipes d'étudiantes et d'étudiants universitaires de deuxième cycle en management à l'Université Laval qui sont inscrits au cours *Analyse des enjeux d'égalité entre les sexes dans la gestion des organisations (MNG-6160)*, qui feront des recommandations dans le cadre de leur travail pratique.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de travaux pratiques faits pour la DGST par des étudiantes et des étudiants de l'Université Laval incluant des recommandations, s'il y a lieu, sur des interventions ou de la prévention possibles en matière de genre et de sécurité routière au Québec

8. Notamment celle financée par le Ministère: Vandersmissen (2013).

- Effets : utilisation des connaissances en matière de prévention en sécurité routière
 - › Pourcentage des analyses de la faisabilité des recommandations découlant du ou des travaux pratiques réalisés
 - › Nombre de recommandations transmises et discutées (p. ex. : courriels, rencontres, documents d'analyse partagés) avec des partenaires du Ministère concernés par des recommandations

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › Au minimum, un travail pratique produit pour la DGST incluant des recommandations, s'il y a lieu, sur des interventions ou de la prévention possibles en matière de genre et de sécurité routière au Québec : hiver 2019
- Liée aux indicateurs d'effets
 - › 100 % des analyses réalisées sur la faisabilité des recommandations découlant des travaux pratiques : hiver 2020
 - › Transmission d'au moins une recommandation à un partenaire du Ministère : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



PARTENARIAT
ET COOPÉRATION

2.2 Définir les problématiques différenciées selon les sexes liées au sentiment de sécurité dans les aires de service qui relèvent du Ministère ainsi que dans les infrastructures de transport liées au Ministère, et ce, pour faire des recommandations à cet égard

La sécurité est une problématique différenciée selon les sexes, importante à traiter dans le domaine des transports. Les aires de service constituent des lieux qui peuvent être particulièrement angoissants s'ils ne sont pas suffisamment éclairés, surveillés ou visibles de loin. Selon le Conseil des Montréalaises (2007 : 6) ainsi que Lambrick et Liliana (2013 : 13), l'insécurité urbaine dans les transports touche davantage les femmes. Le sentiment d'insécurité dans les infrastructures de transport liées au Ministère est également à explorer.

L'action consiste à déterminer les problématiques différenciées selon les sexes pour sensibiliser les employés du Ministère et, à cet égard, recommander des actions à mener pour contrer le problème.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Pourcentage de réalisation d'un document interne de recommandations pour lutter contre le sentiment d'insécurité dans les infrastructures de transport liées au Ministère
- Effets : amélioration des activités de prévention
 - › Nombre de directions qui ont été informées des recommandations

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 100 % d'un document interne de recommandations réalisé pour lutter contre le sentiment d'insécurité dans les infrastructures de transport liées au Ministère : hiver 2019
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 4 directions : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



ACCÈS
AU SAVOIR

OBJECTIF 3

Prendre en compte les données ventilées par sexe (qualitatives et quantitatives) dans le domaine des transports

La prise en compte durable de l'égalité entre les femmes et les hommes en transport commence par une bonne connaissance des réalités, des besoins et des préoccupations distincts entre les femmes et les hommes qui constituent la clientèle et le personnel des organisations (ministères, organismes, partenaires, municipalités, etc.). Des enjeux réels et complexes d'égalité dans le domaine des transports sont sous-jacents à l'accessibilité des femmes au marché de l'emploi, aux ressources éducatives, aux loisirs, aux services essentiels et aux soins de santé. Ces enjeux entre les femmes et les hommes sont susceptibles d'affecter les différences d'accès à l'égalité des chances.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotype et sans sexisme
- Orientation 2 : Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes

Liens avec le PS 2017-2020

- **Enjeu 2**
 - › La capacité organisationnelle et la saine gestion des fonds publics
- **Orientation 3**
 - › Consolider l'expertise et accroître la performance
- **Axe 4**
 - › Expertise

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 3

3.1 Assurer une vigie pour l'intégration de données ventilées selon le sexe dans les nouveaux sondages faits par le Ministère

Le Service de l'éthique et de l'accès à l'information (SEAI) est responsable de la mise en œuvre de la Directive sur l'administration des sondages et des enquêtes (DI-16-044).

L'action consiste à analyser la possibilité de bonifier cette directive en fonction de l'ADS pour que tous les nouveaux sondages qui traitent des personnes et qui sont destinés à soutenir une action structurante intègrent des données ventilées selon le sexe.

Dans un second temps, l'action vise à ce que tous les sondages traitant des personnes et soutenant une action structurante récoltent des données sexuées.

À terme, des documents structurants produits par le Ministère intégreront des données qui prennent en considération les constats de l'ADS.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre d'analyses réalisées sur la possibilité de mettre à jour la Directive sur l'administration des sondages et des enquêtes (DI-16-044) pour que tous les nouveaux sondages soumis au SEAI qui traitent des personnes et qui sont destinés à soutenir une action structurante intègrent des données ventilées selon le sexe
 - › Pourcentage des sondages traitant des personnes et soutenant une action structurante qui récoltent des données ventilées selon les sexes
 - › Pourcentage des sondages traitant des personnes et soutenant une action structurante pour lesquelles les données ont été récoltées, traitées et diffusées selon le sexe dans une section spécifique à l'intérieur de ces sondages
- Effets: intégration des données dans les documents
 - › Nombre de documents ministériels structurants qui intègrent les constats découlant des données récoltées dans les sondages

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › Une analyse réalisée sur la pertinence de mettre à jour la Directive sur l'administration des sondages et des enquêtes (DI-16-044) pour que tous les nouveaux sondages qui traitent des personnes et qui sont destinés à soutenir une action structurante intègrent des données ventilées selon les sexes: automne 2018
 - › 100% des sondages qui traitent des personnes et qui soutiennent une action structurante récoltent des données ventilées selon le sexe: hiver 2020
 - › 100% des sondages qui traitent des personnes et qui soutiennent une action structurante présentent des données ventilées selon le sexe et les diffusent dans une section spécifique à l'intérieur de ces sondages: hiver 2020
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 2 documents ministériels structurants qui intègrent les données et qui prennent en considération les constats dans leurs actions: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



PARTICIPATION
ET ENGAGEMENT



SUBSIDIARITÉ



ACCÈS
AU SAVOIR

3.2 Inclure systématiquement les données différenciées selon les sexes, statistiquement significatives aux publications sur les enquêtes origine-destination préparées à l'intention des partenaires et du grand public (p. ex.: sociétés organisatrices de transports collectifs)

Cette action concerne les enquêtes origine-destination qui sont produites uniquement par le Ministère puisque, à l'action 1.1, on prévoit documenter et analyser dans le temps et dans l'espace les « effets du genre » sur la mobilité dans les six aires métropolitaines à partir des enquêtes origine-destination. Les constats découlant de ces recherches pourront être inclus dans les futures publications ministérielles portant sur les enquêtes origine-destination et destinées aux partenaires ou au grand public.

Cette information rendue disponible sera utile non seulement aux sociétés organisatrices de transports collectifs, mais également à plusieurs groupes de la société civile (chaires universitaires, groupes de femmes, etc.).

Indicateur de suivi

- Extrants
 - › Pourcentage des publications ministérielles produites par la DMST sur les enquêtes origine-destination qui incluent des constats et des données différenciées selon le sexe

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 100% des nouvelles publications ministérielles sur les enquêtes origine-destination produites par la DMST incluent des constats et des données différenciées selon le sexe : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



3.3 Inciter les responsables des enquêtes origine-destination (responsables autres que le Ministère) à inclure une analyse (section générale pour l'ensemble de la région) de données et de constats différenciés selon les sexes dans les documents destinés au grand public lorsque des différences significatives entre les comportements masculins et féminins sont notées

Cette action est similaire à l'action 3.2, mais elle concerne plus spécifiquement les enquêtes origine-destination qui sont pilotées par des responsables autres que le Ministère (p. ex. : Autorité régionale de transport métropolitain). Comme prévu à l'action 1.1 du présent plan d'action, la DMST documentera et analysera dans le temps et dans l'espace les « effets du genre » sur la mobilité dans les six aires métropolitaines à partir des enquêtes origine-destination.

Par le fait même, puisque l'information est disponible, intéressante et utile à plusieurs groupes de la société civile (chaires universitaires, groupes de femmes, etc.), le Ministère incitera ses partenaires des enquêtes origine-destination à rendre les informations différenciées selon le sexe, disponibles et accessibles, lorsque celles-ci seront significatives.

Indicateur de suivi

- Extrants
 - › Nombre de publications sommaires sur les enquêtes origine-destination produites par les partenaires, qui présentent un topo des principaux indicateurs et une analyse régionale selon le genre

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › Une publication sommaire produite par les partenaires sur les enquêtes origine-destination contient un topo des principaux indicateurs et une analyse régionale selon le genre : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



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

Il est bénéfique d'ouvrir les consultations à d'autres intervenantes et intervenants dont les commentaires et les suggestions permettront de mieux adapter les différents projets ou politiques du Ministère aux besoins du milieu, et par conséquent d'en assurer la viabilité.

Certains organismes sont très au fait des problèmes de mobilité ou de sécurité routière différenciés selon les sexes, liés à l'environnement d'un projet (aménagement du territoire).

Ainsi, les groupes de femmes ou les chercheuses et les chercheurs universitaires qui sont experts dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes devraient avoir la possibilité d'être consultés

pour éclairer la prise de décision dans les projets proposés. Ces personnes pourront ainsi déposer des avis lors de consultations liées à des projets ministériels de grande envergure.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Pourcentage des consultations publiques faites par le Ministère pour les sujets pertinents (p. ex. : projet d'amélioration du transport collectif), auxquels les groupes de femmes ont été invités
- Effets : prise en compte du point de vue des groupes de femmes
 - › Pourcentage des groupes de femmes invités qui participent aux consultations

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › 100 % des consultations publiques faites par le Ministère, pour les sujets pertinents, ont fait l'objet d'une invitation auprès des groupes de femmes : automne 2019
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 25 % des groupes de femmes invités qui participent aux consultations : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



OBJECTIF 4

Renforcer la sensibilisation du personnel du Ministère, des municipalités et des sociétés de transport collectif aux réalités différenciées selon les sexes dans le domaine des transports

L'égalité entre les femmes et les hommes vise à offrir les mêmes chances et possibilités à chacune et à chacun, et prévenir les inégalités qui pourraient être causées par des projets qui ne considèrent pas la dimension du genre. Un projet « neutre » a priori, c'est-à-dire qui touche la population en général, sans distinction, peut en apparence être juste et répondre de façon adéquate aux besoins ou aux problèmes soulevés. Cependant, un projet « neutre » peut involontairement engendrer des effets distincts entre les femmes et les hommes étant donné qu'il existe de nombreuses différences significatives entre ceux-ci, notamment sur le plan socioéconomique. Le domaine des transports ne fait pas exception à l'égard de cet enjeu puisqu'il a une incidence sur l'accès aux services de santé, d'éducation, de loisirs et aux lieux de travail potentiels.

Ainsi, des employés du Ministère seront sensibilisés à la question afin d'inclure cette réflexion transversale à leurs dossiers. Dans un même ordre d'idées, les partenaires du Ministère sont des acteurs très importants dans l'offre de services à la population. Ceux-ci seront également sensibilisés aux réalités différenciées entre les femmes et les hommes, et aux actions possibles pour répondre aux besoins de leur clientèle.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme
- Orientation 2 : Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes
- Orientation 3 : Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, familiale, étudiante, sociale et politique

- Orientation 5: Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes
- Orientation 6: Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels

Liens avec le PS 2017-2020

- **Enjeu 2**
 - › La capacité organisationnelle et la saine gestion des fonds publics
- **Orientation 3**
 - › Consolider l'expertise et accroître la performance
- **Axe 4**
 - › Expertise

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 4

4.1 Rédaction d'un guide d'analyse de genre avec des exemples adaptés au domaine des transports, touchant les sociétés de transport et les municipalités dans le but de les informer ou de les outiller

Le Ministère s'est engagé à réaliser l'action 29 du *Plan d'action gouvernemental en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015*, soit de « Soutenir le développement de réseaux de transport collectif régionaux en tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes », en élaborant le guide d'analyse de genre adapté au domaine des transports.

Par ailleurs, en 2005, le CMCF a créé pour le Ministère un outil d'ADS. Cet outil contient peu d'exemples sur les transports. Ainsi, pour poursuivre un engagement gouvernemental et assurer la pérennité de ses actions, le CMCF va bonifier l'outil de 2005 pour en faire un guide et y insérer des exemples concrets liés au secteur des transports.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de guides d'analyse de genre adaptés au domaine des transports produits, en version électronique, par le CMCF
 - › Pourcentage des modules du guide qui intègrent des exemples à l'intention des sociétés de transport et des municipalités
 - › Nombre de guides d'analyse de genre adaptés au domaine des transports publiés sur le site Internet du Ministère sous forme de modules interactifs par la Direction générale des technologies et de l'information (ci-après DGTI) et la Direction des communications (ci-après DCom)
- Effets: sensibilisation des employés et des partenaires du Ministère
 - › Nombre de personnes jointes par un sondage ciblé qui ont participé aux séances de sensibilisation et qui ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail (effets en lien avec les actions 4.2 et 4.3)
 - › Nombre de banques d'exemples rédigés à l'aide des témoignages des personnes sensibilisées qui ont répondu au sondage et qui ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail
 - › Nombre de consultations du guide en ligne, et ce, selon les sections
 - › Nombre de sociétés et de municipalités informées de l'existence du guide

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › Un guide en version électronique réalisé par le CMCF: automne 2017
 - › 100 % des modules du guide qui intègrent des exemples à l'intention des sociétés de transport et des municipalités: automne 2018
 - › Une version Web du guide réalisée par la DGTI et la DCom publié sur le site Internet du Ministère: automne 2018

- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 5 personnes jointes ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail : hiver 2020
 - › Rédaction d'une banque d'exemples : hiver 2020
 - › 100 consultations en ligne : hiver 2020
 - › 6 sociétés et 6 municipalités sont informées de l'existence du guide (6 grandes aires métropolitaines) : automne 2019

Principes de développement durable appliqués par l'action



4.2 Sensibiliser le personnel concerné par la planification stratégique, l'élaboration de programmes ou de politiques aux réalités et aux besoins différenciés des femmes et des hommes dans le domaine des transports

Les enjeux d'égalité en transport pour l'accessibilité des femmes au marché de l'emploi, aux ressources éducatives et aux soins de santé se doivent d'être mis en lumière.

Des données ventilées selon les sexes sont produites, mais peu de constats sont émis quant aux réalités différenciées entre les femmes et les hommes. L'étape de la prise en compte dans l'élaboration de projets, de politiques, de programmes ou de services nécessite d'être franchie.

Ainsi, cette action vise à dépasser l'étape de la collecte des données et de sensibiliser, à l'aide du guide d'analyse de genre adapté au domaine des transports (action 4.1) et d'exemples concrets, le personnel concerné par la planification stratégique, l'élaboration de programmes ou de politiques. Le Centre de gestion de l'équipement roulant et le Service aérien gouvernemental seront également sensibilisés.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de rencontres annuelles de sensibilisation ou de webinaires (WebEx) organisés par le CMCF
- Effets: sensibilisation des employés du Ministère
 - › Nombre de participants aux rencontres ou aux webinaires (WebEx), concerné par la planification stratégique, l'élaboration de programmes ou de politiques, selon le sexe, le statut ou le poste
 - › Nombre de personnes concerné par la planification stratégique, l'élaboration de programmes ou de politiques qui ont consulté les présentations PowerPoint commentées
 - › Nombre de personnes jointes par un sondage ciblé qui ont participé aux séances de sensibilisation et qui ont utilisé les connaissances acquises
 - › Nombre de banques d'exemples rédigées à l'aide des témoignages des personnes sensibilisées qui ont répondu au sondage et qui ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › Une rencontre annuelle ou un webinaire (WebEx) offert annuellement: automne de chaque année (2018 à 2020)
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 100 participantes et participants aux rencontres ou aux webinaires (WebEx): hiver 2020

- › 500 personnes ont consulté les présentations PowerPoint commentées: hiver 2020
- › 5 personnes ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail: hiver 2020
- › Rédaction d'une banque d'exemples (même banque d'exemples que celle de l'action 4.1): hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



4.3 À l'aide de rencontres, de webinaires (WebEx) ou de présentations PowerPoint commentées disponibles sur l'intranet, sensibiliser le personnel concerné par la planification et la réalisation des projets routiers aux stéréotypes et aux préjugés que vivent les femmes travaillant sur les chantiers routiers, et ce, afin de prévenir les cas de harcèlement et d'insécurité pour le personnel du Ministère

La réalité des femmes travaillant sur les chantiers routiers est tout autre que celle des hommes. L'environnement d'un chantier routier est majoritairement masculin, et des préjugés et des stéréotypes demeurent envers les femmes.

« Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser »⁹. « Lorsqu'il est question de harcèlement ou de violence que vivent des femmes sur les chantiers, il est toujours surprenant d'observer les réactions de scepticisme, voire de négation de la part de certains acteurs [...] » (Conseil du statut de la femme, 2013 : 61). La banalisation du harcèlement et de la discrimination basée sur le sexe doivent cesser. Ces comportements contreviennent à la Loi sur les normes du travail¹⁰ ainsi qu'au Code criminel.

Le guide d'analyse de genre adapté au domaine des transports (action 4.1) ainsi que les groupes de discussion (action 5.2) serviront de base de références pour sensibiliser le personnel du Ministère.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de rencontres annuelles de sensibilisation ou de webinaires (WebEx) organisés
- Effets: sensibilisation des employés du Ministère
 - › Nombre de participants aux rencontres concernés par la planification et la réalisation des projets routiers, selon le sexe, le statut ou le poste
 - › Nombre de personnes concernées par la planification et la réalisation des projets routiers qui ont consulté les présentations PowerPoint commentées
 - › Nombre de personnes jointes par un sondage ciblé qui ont participé aux séances de sensibilisation et qui ont utilisé les connaissances acquises
 - › Nombre de banques d'exemples rédigées à l'aide des témoignages des personnes sensibilisées qui ont répondu au sondage et qui ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail

9. Article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (2002).

10. Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (2002) : « [...] on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Cibles

- Liées à l'indicateur d'extrants
 - › Une rencontre annuelle prévue : automne de chaque année (2018 à 2020)
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 900 participantes et participants aux rencontres ou aux webinaires (WebEx) organisés par le CMCF : hiver 2020
 - › 150 personnes ont consulté la présentation PowerPoint commentée : hiver 2020
 - › 5 personnes ont utilisé les connaissances acquises dans leur travail : hiver 2020
 - › Rédaction d'une banque d'exemples (même banque d'exemples que celle de l'action 4.1) : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



ACCÈS
AU SAVOIR

4.4 Doter le Catalogue unifié des bibliothèques gouvernementales du Québec (CUBIQ) du Centre de documentation du Ministère d'une fiche qui fait référence à la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* et qui regroupera tous les documents acquis en vertu du *Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020*

Le Centre de documentation du Ministère ne contient pas seulement de la littérature technique et opérationnelle sur le domaine de transports. Des ouvrages sociologiques, économiques, anthropologiques liés à l'urbanisme ou à l'aménagement du territoire contribuent à la réflexion en matière de genre et de transports.

Ainsi, dans un objectif de sensibilisation, le CMCF aidera le Centre de documentation à déterminer les ouvrages pertinents pour la condition féminine et l'égalité en transport. Ce travail de débroussaillage facilitera la consultation des publications dans le domaine et sensibilisera du même coup les personnes à l'existence de ce type de littérature.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre d'hyperliens permanents dans le catalogue CUBIQ créés qui mènera à la liste de documents mis à jour en temps réel, qui seront également annoncés dans Acquisitions récentes
 - › Nombre d'hyperliens « Ouvrages recommandés » ajoutés dans la section « Condition féminine » de l'intranet ministériel

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › Un hyperlien permanent de la stratégie de recherche dans CUBIQ, créé par la DCRI donnant accès aux documents acquis en vertu du PAMEFH 2017-2020 : hiver 2018
 - › Un hyperlien « Ouvrages recommandés » ajouté dans la section « Condition féminine » de l'intranet ministériel : hiver 2018

Principe de développement durable appliqué par l'action



ACCÈS
AU SAVOIR

OBJECTIF 5

Promouvoir la présence des femmes dans le domaine des transports et au Ministère

Les femmes sont encore sous-représentées dans les métiers majoritairement masculins, notamment dans ceux de l'industrie du transport. Par ailleurs, une étude du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (Laforce et Youan, 2016) a démontré qu'il subsiste un écart important entre la représentativité des femmes et des hommes en sciences pures et appliquées. Or, les besoins de main-d'œuvre stratégique pour le Ministère se retrouvent dans ces formations. Concernant la relève, en 2011, la part de l'ensemble des femmes diplômées en génie civil, industriel et autres génies était de 32,6%. En génie électrique et électronique, la part des femmes diplômées était de 11,5%. En génie mécanique, elle n'était que 10,3%. Ces statistiques sont particulièrement importantes puisque, dans un objectif de mixité et d'équité en emploi, les taux de représentativité des femmes devraient refléter les taux de diplomation des femmes.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme
- Orientation 2 : Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes
- Orientation 3 : Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, familiale, étudiante, sociale et politique
- Orientation 6 : Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels

Liens avec le PS 2017-2020

- Enjeu 2
 - › La capacité organisationnelle et la saine gestion des fonds publics
- Orientation 3
 - › Consolider l'expertise et accroître la performance
- Axe 4
 - › Expertise

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 5

5.1 Favoriser la représentativité des femmes en emploi dans le domaine des transports, notamment par la valorisation de modèles féminins auprès de la relève

Cette activité vise à encourager, entre autres, les étudiantes des cégeps et des universités à choisir des domaines majoritairement masculins liés au transport pour favoriser la mixité en emploi. Des prix (p. ex. : *Chapeau les filles!* et son volet *Excellence science*) seront donnés, des bourses seront offertes, une journée thématique pourrait être organisée et le Ministère pourrait participer, notamment, aux salons de l'emploi.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre d'activités annuelles auxquelles le Ministère a participé mettant en valeur des modèles féminins auprès de la relève
 - › Nombre de participantes aux activités selon leur domaine d'études ou d'emplois par année

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › 2 activités par année auxquelles le Ministère a participé: hiver de chaque année (2018 à 2020)
 - › 5 représentantes de leur domaine d'études ou d'emplois par année: hiver de chaque année (2018 à 2020)

Principes de développement durable appliqués par l'action



5.2 Faire des groupes de discussion sur la réalité des femmes dans les postes où elles sont en minorité pour mieux connaître leur réalité et mieux les intégrer à ces catégories d'emploi, notamment en faisant des recommandations aux autorités ministérielles, s'il y a lieu

Des employées du Ministère doivent parfois faire face à des situations d'inégalité dans leurs fonctions, notamment:

- des comportements et des propos liés aux préjugés et aux stéréotypes sur le rôle des femmes;
- une répartition sexuelle du travail;
- des difficultés à s'intégrer dans le milieu de travail;
- de l'isolement et de la solitude vécus au quotidien;
- une difficulté d'accéder à certains postes ou certains secteurs d'activité;

- des confrontations systématiques (p. ex.: le manque de respect ou l'indifférence);
- des problèmes de harcèlement et de stress.

Afin de mieux cerner le problème et de venir en appui aux femmes qui vivent ces situations, des groupes de discussion sur les réalités des employées du Ministère seront créés. Des solutions pourraient être apportées sous la forme de recommandations auprès des autorités ministérielles, s'il y a lieu.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de groupes de discussion créés par la Direction générale des ressources humaines (ci-après DGRH) selon les catégories d'emplois où les femmes sont en minorité
 - › Nombre de rencontres organisées par la DGRH
- Effets: amélioration des conditions de travail pour les femmes
 - › Nombre de synthèses rédigées sur les rencontres (y compris des recommandations aux autorités ministérielles)

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › 4 groupes de discussion créés par la DGRH (cadres, ingénieures, techniciennes en travaux publics et ouvrières): hiver 2018
 - › Une rencontre de discussion par groupe organisée par la DGRH: automne 2018
- Liée à l'indicateur d'effet
 - › 4 synthèses rédigées par le CMCF et la DGRH: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



SANTÉ ET
QUALITÉ DE VIE



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



PARTICIPATION
ET ENGAGEMENT



ACCÈS
AU SAVOIR

5.3 Faciliter le réseautage virtuel ou réel des femmes du Ministère qui exercent des métiers majoritairement masculins en créant un espace collaboratif à cet égard (sondage, calendrier, documentation, forum, suggestions, dîners d'échange)

Le Ministère est majoritairement masculin. L'action consiste à favoriser le réseautage à distance entre les femmes du Ministère à l'aide d'un espace collaboratif. On trouvera sur l'espace de collaboration des sondages leur étant directement destinés, un calendrier pour des rencontres ou des événements tels que des dîners d'échange, de la documentation, un ou des forums de discussion et d'autres fonctionnalités permettant de stimuler le réseautage des femmes du Ministère.

Il est d'ailleurs reconnu que ce type d'actions aide à maintenir les femmes dans les métiers majoritairement masculins (Laforce et Youan, 2016).

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre d'espaces collaboratifs réalisés par la DGTI destinés aux femmes du Ministère qui exercent des métiers majoritairement masculins

- Effets: amélioration du réseautage
 - › Nombre de femmes inscrites à l'espace collaboratif
 - › Nombre d'activités par année réalisées par le CMCF dans l'espace collaboratif
 - › Pourcentage de satisfaction des femmes inscrites

Cibles

- Liées à l'indicateur d'extrants
 - › Un espace collaboratif créé par la DGTI: automne 2018
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › 200 femmes inscrites à l'espace collaboratif: hiver 2020
 - › 2 activités par année organisées par le CMCF via l'espace collaboratif: hiver de chaque année (2019 à 2020)
 - › 75% des femmes inscrites à l'espace collaboratif sont satisfaites: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



PARTICIPATION
ET ENGAGEMENT



ACCÈS
AU SAVOIR

5.4 Exercer de façon régulière une veille sur les nominations des cadres au Ministère afin de signaler, le cas échéant, une baisse de la représentation des femmes

Les femmes demeurent en minorité aux différents niveaux décisionnels du Ministère. Cela s'explique par le fait qu'elles sont encore peu nombreuses à occuper un poste dans les catégories d'emplois en génie, où se trouve principalement la relève. Notons tout de même que, depuis quelques années déjà, le bassin de main-d'œuvre féminine est en croissance, favorisant ainsi la nomination de femmes cadres.

De plus, puisqu'elles sont encore peu présentes dans les sphères décisionnelles, leur réseau d'échange est moins développé.

Cette action permettra d'informer la haute direction dans le cas où le taux de représentativité des femmes cadres régresserait.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de publications annuelles, dans le rapport annuel de gestion, du taux de femmes gestionnaires
- Effets : maintenir, voire accroître le nombre de femmes cadres en poste
 - › Taux de femmes gestionnaires

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extrants
 - › Une publication annuelle du taux de femmes gestionnaires : hiver de chaque année (2018 à 2020)
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › Un taux minimal de 23% de femmes gestionnaires : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



5.5 Comparer le taux de femmes au Ministère, dans des catégories d'emplois sous-représentées, avec le taux de diplomation de ces dernières

Le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation a publié une étude intitulée *la Progression des femmes en sciences au Québec (2004-2011)*¹¹. Ce rapport constitue la deuxième édition d'une précédente étude sur la question qui couvrait la période de 2000-2007.

Cette étude démontre qu'il subsiste un écart important entre la représentativité des femmes et des hommes en sciences pures et appliquées. En effet, les femmes sont en minorité dans les emplois spécialisés en transport. Or, les besoins de main-d'œuvre stratégique pour le Ministère se trouvent dans ces formations.

Ces statistiques sont particulièrement importantes puisque, dans un objectif de mixité et d'équité en emploi, les taux de représentativité des femmes devraient refléter les taux de diplomation des femmes. Bien que des avancées soient notables, le taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier du Ministère nécessite qu'on y maintienne une attention particulière, les femmes étant encore sous-représentées en 2017 dans les postes d'encadrement (25 %), de technicienne en travaux publics (26 %), d'ingénieure (29 %) et d'ouvrière (3 %)¹².

Indicateurs de suivi

- Effets : connaître la performance du Ministère en matière de représentativité équitable des femmes dans les différents domaines d'emplois liés au secteur du transport
 - › Taux de représentativité des femmes dans le domaine du génie et des services aériens gouvernementaux au Ministère par rapport à leur taux de diplomation

11. Voir Laforce, G. & Youan, R. B. (2016) dans la bibliographie.

12. Source : Direction générale des ressources humaines du MTMDET.

Cibles

- Liées à l'indicateur d'effets
 - › Disponibilité des données annuelles comparatives entre les deux taux : automne de chaque année (2018 à 2020)

Principes de développement durable appliqués par l'action



5.6 Documenter l'expertise des femmes autochtones exerçant des métiers non traditionnels en transport

Le Ministère conclut des contrats ou des ententes avec les communautés autochtones par l'entremise de leur conseil de bande.

Toutefois, à ce jour, le seul critère faisant partie des obligations de certains contrats ou ententes relativement à l'embauche de personnel concerne le pourcentage de la main-d'œuvre autochtone. De plus, le suivi ne permet pas d'obtenir des indications quant à la place des femmes dans la réalisation des travaux. Le Ministère aimerait donc connaître la représentativité et l'expertise des femmes autochtones exerçant des métiers non traditionnels en transport. Autrement dit, est-il possible de répondre aux questions suivantes : Est-ce que les femmes autochtones sont présentes sur les chantiers ? Si oui, quelles sont leurs conditions de travail ? Si non, pourquoi sont-elles absentes et connaissent-elles les mesures en vigueur pour favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie ?

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de bilans réalisés sur l'expertise des femmes autochtones exerçant des métiers non traditionnels en transport

Cibles

- Liées à l'indicateur d'extrants
 - › 1 bilan réalisé : automne 2018

Principes de développement durable appliqués par l'action



OBJECTIF 6

Renforcer la capacité organisationnelle en matière d'application de l'analyse différenciée selon les sexes.

Le Québec s'est doté d'instruments de gouvernance pour atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, dont celui de l'ADS. L'ADS peut mener à des actions d'équité entre les femmes et les hommes, mais également de solidarité sociale entre les groupes de personnes plus vulnérables, puisque cette analyse permet de considérer de multiples facteurs avant toute prise de décision. L'ADS a été conçue afin de réduire les inégalités existantes ou de prévenir les inégalités qui pourraient être introduites par un projet

se voulant neutre, notamment sur le plan du genre, c'est-à-dire qui touche la population en général sans distinction. En faisant une ADS en amont d'un projet, on évite de reproduire ou de créer des inégalités entre les femmes et les hommes touchés par le projet, puisque toute décision sera précédée d'une analyse de ses effets distincts sur l'un ou l'autre sexe.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme
- Orientation 2 : Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes

Liens avec le PS 2017-2020

- **Enjeu 2**
 - › La capacité organisationnelle et la saine gestion des fonds publics
- **Orientation 3**
 - › Consolider l'expertise et accroître la performance
- **Axe 6**
 - › Gouvernance et transparence

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 6

6.1 Doter le Ministère d'une équipe de spécialistes en accompagnement pour l'intégration de l'ADS dans les projets ministériels et élaborer un plan de travail pour l'équipe en collaboration avec les sous-ministériats

L'ADS étant transversale et en lien avec la dimension sociale du développement durable, elle se doit d'être inscrite dans les pratiques du Ministère. En effet, comme l'égalité entre les femmes et

les hommes est un principe sous-jacent à la dimension sociale du développement durable, la mobilité durable se doit d'être socialement équitable, et l'ADS devient l'outil qui permet la réalisation de cette équité.

Le comité ministériel de la condition féminine assurera cette expertise et sera formé pour jouer ce rôle.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre d'équipes de spécialistes créés en ADS
 - › Nombre de plans de travail élaborés par les membres de l'équipe de spécialistes en ADS en collaboration avec les sous-ministériats
 - › Nombre de plans de travail réalisés par l'équipe de spécialistes en ADS en collaboration avec les sous-ministériats
- Effets: institutionnalisation de l'ADS
 - › Nombre de projets dans lesquels les spécialistes ont été consultés et l'ADS a été intégrée

Cibles

- Liées aux indicateurs d'extrants
 - › Une équipe de spécialistes en ADS créée: automne 2017
 - › Un plan de travail élaboré par les membres de l'équipe de spécialistes en ADS en collaboration avec les sous-ministériats: hiver 2019
 - › Un plan de travail réalisé par l'équipe de spécialistes en ADS: hiver 2020
- Liées à l'indicateur d'effets
 - › 2 projets où l'ADS a été intégrée à la suite de la réalisation du plan de travail de l'équipe de spécialistes: hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



ÉQUITÉ ET
SOLIDARITÉ
SOCIALES



PARTICIPATION
ET ENGAGEMENT



SUBSIDIARITÉ



ACCÈS
AU SAVOIR

OBJECTIF 7

Donner de la visibilité aux actions ministérielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis 1997, le Ministère s'est doté d'un CMCF ainsi que d'un RTCF. Par ailleurs, depuis 1999, le CMCF a conçu trois plans d'action ministériels visant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les actions découlant de cet objectif permettront de mettre en valeur les avancées en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes au Ministère ainsi que dans les projets liés au transport.

Liens avec la SGEFH vers 2021

- Orientation 1 : Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme

Liens avec le PS 2017-2020

- Enjeu 2
 - › La capacité organisationnelle et la saine gestion des fonds publics

- Orientation 3
 - › Consolider l'expertise et accroître la performance
- Axe 6
 - › Gouvernance et transparence

ACTIONS SOUS L'OBJECTIF 7

7.1 Se doter d'un visuel permettant le repérage de l'information portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes en transport

Afin de donner de la visibilité aux actions visant l'égalité entre les femmes et les hommes au Ministère, entre autres pour informer des actions entreprises par le CMCF, un visuel générique pour le plan d'action sera réalisé. Il sera décliné pour la section « Condition féminine » dans l'intranet, en cohésion avec l'image institutionnelle et en respectant les règles du Programme d'identification visuelle (PIV).

Ce visuel se trouvera dans l'intranet et dans les publications produites par le comité. Il favorisera une reconnaissance des actions ministérielles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi

- Extrants
 - › Nombre de visuels génériques créés par la DCom (p. ex. : logo) pour le plan d'action et déclinaison pour la section « Condition féminine » dans l'intranet, en cohésion avec l'image institutionnelle et en respectant les règles du PIV

- Effets : visibilité des actions en condition féminine
 - › Pourcentage d'utilisation systématique du visuel générique créé par la DCom lorsqu'il est question des actions du CMCF
 - › Pourcentage de reconnaissance du visuel générique par les employés qui ont été sensibilisés (lié au sondage ciblé des actions 4.1 à 4.3)

Cibles

- Liées à l'indicateur d'extraits
 - › 1 visuel générique créé par la DCom : été 2017
- Liées aux indicateurs d'effets
 - › Visuel générique utilisé à 100 % par le CMCF lorsqu'il est question des actions du CMCF : hiver de chaque année (2018 à 2020)
 - › 75 % des employés sensibilisés sondés par le CMCF reconnaissent le visuel générique : hiver 2020

Principes de développement durable appliqués par l'action



7.2 Rédaction de courtes capsules pour l'intranet sur les réalités différenciées entre les femmes et les hommes en transport

Cette action consiste à rédiger de courtes capsules dans l'intranet qui traitent des actions, des initiatives, des statistiques et des constats en matière d'égalité entre les femmes et les hommes liés au domaine du transport.

Les capsules seront rédigées par les membres du CMCF ainsi que par les répondantes territoriales en matière de condition féminine.

Indicateurs de suivi

- Extraits
 - › Nombre de capsules publiées annuellement sur l'intranet par le CMCF ou les RTCF, en collaboration avec la DCom, portant sur les réalités différenciées entre les femmes et les hommes en transport
- Effets : sensibilisation du personnel du Ministère
 - › Pourcentage du personnel qui consulte les capsules (données récoltées par la DCom)

Cibles

- Liée à l'indicateur d'extraits
 - › 3 capsules publiées annuellement par le CMCF ou les RTCF, en collaboration avec la DCom : hiver de chaque année (2018 à 2020)
- Liée à l'indicateur d'effets
 - › 40 % du personnel (2 000 sur 5 103 en 2015) a consulté les capsules : hiver de chaque année (2018 à 2020)

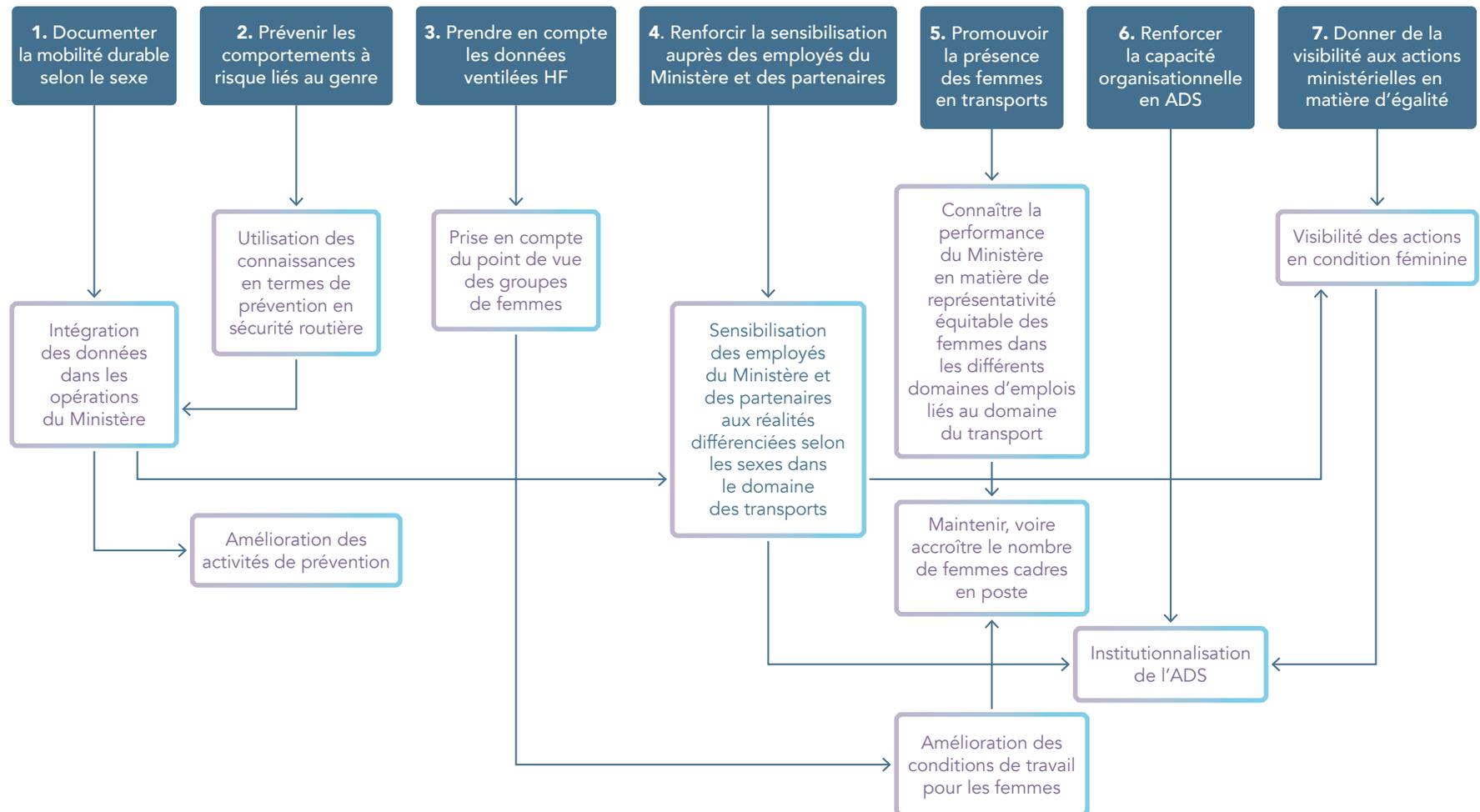
Principes de développement durable appliqués par l'action



MODÈLE CAUSAL

Le modèle causal ci-dessous illustre les liens entre les objectifs du plan d'action et les effets recherchés.

Comme illustré, certains effets touchent plusieurs des objectifs, ce qui assure une action structurée et pérenne.



BIBLIOGRAPHIE

- APOSTOLODIS, T., M.-A. GRANIÉ et L. GUÉHO (2014). « Gender identity and risky behaviors among young drivers », *Bridging the Gap: The 5th International Conference on Women's Issues in Transportation*. Paris: 14-16 avril 2014, pages 337-351. [En ligne]. http://wiit-paris2014.sciencesconf.org/conference/wiit-paris2014/pages/Big_pdf_papiers_Wiit.pdf (consulté le 17 décembre 2014).
- CONSEIL DES MONTRÉALAISES (2007 : 6). *Vaincre les obstacles à la mobilité des femmes*. [En ligne] http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_plan_transport.pdf (consulté le 15 décembre 2014).
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*. Gouvernement du Québec, 94 pages.
- DEGRAEVE, B., M.-A. GRANIÉ et K. PRAVOSSOUDOVITCH (2014). « Men and women drivers: A study of social representations through prototypical and correspondence analysis », *Bridging the Gap: The 5th International Conference on Women's Issues in Transportation*. Paris: 14-16 avril 2014, pages 141-150. [En ligne]. http://wiit-paris2014.sciencesconf.org/conference/wiit-paris2014/pages/Big_pdf_papiers_Wiit.pdf (consulté le 17 décembre 2014).
- DUCHÈNE, C. (2011). *Gender and Transport. International Transport Forum: Discussion Paper 2011:11*. [En ligne]. <http://www.internationaltransportforum.org/jtrc/discussionpapers/dp201111.pdf> (consulté le 5 janvier 2015).
- EMOND, C. R., Wei TANG et S.L. HANDY (2009). « Explaining Gender Difference in Bicycling Behavior », *Transportation Research Record: Journal of the Transportation Research Board*, No. 2125, Transportation Research Board of the National Academies, Washington, D.C., pp. 16-25. [En ligne]. <http://trrjournalonline.trb.org/doi/pdf/10.3141/2125-03> (consulté le 15 mai 2015).
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2009). *Guide pour la prise en compte des principes de développement durable*. Ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, 36 pages.
- LAFORCE, G. et R. B YOUAN (2016). *Progression des femmes en sciences au Québec, 2004-2011*. Gouvernement du Québec, ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation: Direction du développement de la relève, 69 pages.
- LAMBRICK, M. et L. RAINERO (2013:13). *Villes sûres. Fonds de développement des Nations unies pour les femmes*. [En ligne]. <http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1304107072.pdf> (consulté le 7 mai 2015)
- LEBLANC-CONSTANT, M. et C. BARD. *Glossaire des termes usuels en mesure de performance et en évaluation*. Gouvernement du Québec: Secrétariat du Conseil du trésor: 2013: 11.
- NATIONS UNIES (1992). *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement. Principes de gestion des forêts*. Sommet Planète terre, Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, Brésil, 3-14 juin 1992.
- 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*. Québec: Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 24 pages.
- SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2017). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*. Gouvernement du Québec, 130 pages.
- SOM (2015). « Annexe 3: Analyse différenciée selon les sexes », *Sondage sur la satisfaction et les préoccupations de la population en transport*. Rapport final présenté au ministère des Transports du Québec, pages 75-76.
- VANDERSMISSEN, Marie-Hélène (2013). *Analyse différenciée selon le sexe de l'accidentologie au Québec et de la mobilité à Québec*. Centre de recherche en aménagement de l'Université Laval, 242 pages.
- VÉLO-QUÉBEC (2016). *L'état du vélo au Québec en 2015*. [En ligne]. http://www.velo.qc.ca/files/file/expertise/VQA_EDV2015_fr_lr.pdf (consulté le 29 juin 2016).

*Transports,
Mobilité durable
et Électrification
des transports*

Québec 