

# 3. OUTILS D'ANALYSE DU GENRE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS

## GESTES CLÉS À POSER POUR RÉUSSIR UNE ADS

### Gestionnaires

**S'assurer que tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation prennent part à l'application de l'ADS.**

Puisque l'ADS est transversale, au même titre que le développement durable ou que la gestion intégrée des risques, il importe de s'assurer que tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation se sentent interpellés par la démarche d'application de l'ADS et s'y engagent. Pour ce faire, des directives claires doivent être données par les gestionnaires à leurs employés pour que ceux-ci comprennent l'importance de la démarche et le sérieux des attentes de l'organisation envers eux à ce sujet.

## **Voir à ce que tout le personnel et les partenaires impliqués dans les actions structurantes<sup>10</sup> soient sensibilisés à l'ADS.**

Pour une intégration réussie de l'ADS aux projets, un minimum de sensibilisation est requis. Les gestionnaires doivent donc s'assurer de la formation de leurs employés, y compris des personnes nouvellement en poste.

L'identification d'une personne-ressource au sein d'un secteur ou d'une direction constitue également une bonne pratique pour répondre à toute question sur l'ADS. Au MTQ, ce rôle peut également être joué par le comité ministériel de la condition féminine (représentantes des sous-ministériats) ou par les répondantes territoriales en matière de condition féminine (représentantes des directions générales territoriales).

## **Donner un mandat clair au personnel et aux partenaires pour que l'ADS soit intégrée au projet tout au long de celui-ci.**

Plutôt que de faire l'objet d'une entente verbale, les attentes en matière d'ADS doivent être consignées dans les documents dans lesquels les mandats sont spécifiés.

Or, chez les partenaires, les mandats peuvent être expliqués dans les documents relatifs aux contributions financières ou à la reddition de comptes. Pour le personnel du MTQ, les directives peuvent être consignées dans les attentes signifiées des employés ou dans des documents décrivant les tâches prescrites (ex. : étude des besoins d'un projet routier). Il est important d'obtenir des renseignements sur l'ADS tout au long du projet afin d'éclairer la prise de décision non seulement pendant le choix des scénarios, mais également pendant la mise en œuvre du projet ou au moment de son évaluation.

## **S'assurer que les scénarios pour prise de décisions présentés incluent des constats issus de l'ADS ou les raisons de leur absence.**

Afin d'éclairer la prise de décision, les employés sous la responsabilité des gestionnaires ont le devoir de les informer des possibles répercussions différenciées selon les sexes sur le projet (hypothèses) des constats émis par l'analyse des données ventilées initiales.

Si la ventilation des données selon le sexe n'a pas été jugée pertinente, il est également de leur devoir d'informer les gestionnaires des raisons valables pour lesquelles ces données n'ont pas pu être analysées ou les raisons de leur non-pertinence (ex. : statistiques non significatives). Ces données précieuses permettront de faire un choix éclairé quant aux directions à donner au projet.

## **Approuver des objectifs et des indicateurs ventilés selon le sexe lorsque c'est pertinent et possible.**

Il est important de demander aux employés de désagréger les indicateurs selon le sexe lorsque c'est pertinent et possible. C'est une façon peu coûteuse d'amasser des données à l'interne et de comparer dans le temps et dans l'espace les effets du genre sur les projets pendant la mise en œuvre et d'établir des comparaisons.

## **Demander à ce que les résultats du projet, en ce qui a trait aux répercussions différenciées selon les sexes et à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, se retrouvent dans les écrits finaux du projet.**

Ce travail de transposition des résultats de l'analyse tout au long du projet permettra non seulement de développer le réflexe de prendre en considération le genre dans les projets du Ministère, mais aussi de reconnaître les éléments à améliorer, à maintenir ou à rectifier lors d'une phase ultérieure ou dans un projet similaire.

Le travail d'analyse ne sera pas perdu s'il est transcrit dans les documents et servira très certainement à de futures analyses ou projets.

---

10. Conformément à la Directive pour la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes menées par le ministère des Transports, les actions structurantes sont limitées à l'élaboration ou à 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.

## Responsables d'études ou de recherches

### Se questionner sur les données à collecter et sur le type de données supplémentaires à obtenir.

Il importe d'examiner quels types de données (quantitatives ou qualitatives) seraient utiles pour comprendre les différentes trajectoires de vie, les réalités, les priorités ou les besoins différenciés entre les femmes et les hommes. Cela permettra de déterminer quelles sont les données manquantes et de réfléchir à des façons d'y remédier afin d'établir une comparaison entre les données.

Il n'est pas nécessaire de faire produire de nouveaux sondages ou de nouvelles études. Une foule de données ventilées selon le sexe existent déjà et peuvent donner des pistes d'analyse et des hypothèses à formuler pour les autorités en ce qui a trait aux répercussions possibles du projet. Le module 3 a été conçu à cet effet.

### Considérer la perspective du genre dans les études et les analyses.

Les réalités socioéconomiques différenciées entre les femmes et les hommes issues des rapports sociaux de sexe<sup>11</sup> ont une influence sur les modes de déplacement des personnes, sur leur sentiment de sécurité, sur leurs comportements routiers ainsi que sur leur place dans l'industrie des transports. Il importe donc de présenter l'influence du genre dans les analyses.

### Faire des constats différenciés selon les sexes.

En fonction des analyses de données quantitatives et qualitatives, il s'agit de tenir compte de l'incidence des rapports sociaux de sexe sur les données pour expliquer les causes et les conséquences des phénomènes observés et faire des constats sexués. Cela permet d'émettre des hypothèses et de corroborer celles-ci lors de la mise en œuvre ou de l'évaluation du projet.

---

11. « Le rapport social désigne le système très global, ensemble complexe des formes que prennent les rapports entre hommes et femmes. Il s'agit donc d'une conceptualisation synthétique, tandis que les rapports sociaux de sexe désignent les formes et modalités que prend le rapport social ici et là dans l'espace social et ses spécifications : par exemple les rapports sociaux de sexe dans le travail » (Daune, Richard et Devreux, 1992 : 10).

## Responsables de politiques, de stratégies, de programmes et de plans d'action

### Tenir compte, de manière explicite, de la démarche d'ADS au moment de la définition des priorités dans les politiques, programmes ou plans d'action nationaux, ministériels ou locaux et promouvoir activement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce travail se fait en partie à l'interne. Idéalement, toutes les consultations (internes ou externes) auprès de la population, des employés ou des partenaires, permettant de définir les préoccupations, les enjeux et les défis prioritaires, devraient être organisées de manière à être représentatives des sexes. Les analyses devraient également présenter les différences significatives entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les différents groupes de femmes et d'hommes s'il y a lieu (ex : hommes âgés et femmes âgées).

Ces différentes réalités et ces besoins significatifs devraient être présentés aux autorités dans les différents scénarios définissant les priorités. Ainsi, lorsque les décisions auront été prises, on devrait reconnaître celles qui seront en lien avec une ADS dans le document en question, soit sous la forme d'objectifs ou d'indicateurs précis, soit dans la présentation des actions visant l'atteinte des objectifs.

Afin de promouvoir la démarche d'ADS utilisée pour choisir certaines des priorités, les politiques, programmes ou plans d'action ministériels, nationaux ou locaux devraient la mentionner de façon explicite dans leur document. Cette visibilité contribuera à changer petit à petit la culture organisationnelle.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit également apparaître comme étant une valeur fondamentale de l'organisation. Cela peut se faire notamment en faisant la promotion des mesures d'équité en emploi.

## **Veiller à ce que les partenaires, les promoteurs et promotrices d'actions issues des politiques, programmes ou plans d'action nationaux, ministériels ou locaux soient informés et conseillés de manière adéquate au sujet de l'ADS et de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

On peut faire cela entre autres par l'octroi de contributions financières et lors de la reddition de comptes.

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prise en considération de l'ADS a plusieurs dimensions, notamment :

- le respect des droits et libertés de la personne;
- l'équité dans l'offre de services;
- la mixité en emploi;
- la représentation des femmes dans les processus de consultation et de décision;
- l'absence de stéréotypes sexuels dans les communications;
- la conciliation travail-famille ou travail-vie personnelle;
- la prise en considération de l'ADS dans les projets (politiques, stratégies, programmes, plans d'action, services, etc.).

Exemple : Des suggestions doivent être fournies aux partenaires et les consignes suivantes peuvent leur servir de références pour aller plus loin avec l'ADS :

- collecter des données statistiques sur la clientèle et désagréger celles-ci selon le sexe;
- analyser les statistiques ventilées selon le sexe en fonction des besoins et des différentes réalités observées entre les femmes et les hommes;
- s'il y a des différences significatives, traiter celles-ci afin d'améliorer les services à la population;
- s'assurer d'une équité en emploi pour les femmes;
- réévaluer les commodités ainsi que l'uniforme des employés afin d'assurer une égalité de traitement au travail.

## **Donner aux personnes qui désirent mettre en œuvre des politiques, des programmes ou des plans d'action nationaux, ministériels ou locaux des relais d'information et d'assistance ou d'accompagnement adaptés en ce qui a trait à l'ADS et à l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Au MTQ, les relais d'information sont assurés par le Comité ministériel de la condition féminine (CMCF) et par les répondantes territoriales en matière de condition féminine. L'assistance, psychologique ou pour porter plainte, est davantage assumée par le Centre de services partagés du Québec grâce au Programme d'aide aux employés. Toutefois, une politique pour promouvoir la civilité et contrer le harcèlement psychologique existe au MTQ.

Chez les partenaires comme les sociétés de transport collectif, le fait d'avoir une personne qui porte le dossier et qui est experte en la matière constitue une bonne pratique pour soutenir les employés et les aider à mieux tenir compte de leur clientèle.

## **Utiliser un langage épïcène dans tous les textes et documents diffusés.**

Un langage épïcène est un langage neutre sur le plan du genre. Par exemple, plutôt que d'utiliser le mot « directeur », on préférerait l'utilisation du mot « gestionnaire ».

L'Office québécois de la langue française a élaboré une formation, disponible sur son site Internet, pour parfaire cette habileté langagière.

Il est également important d'appliquer cette règle à tout document écrit : les professions, les fonctions et les titres doivent y figurer systématiquement sous leur forme épïcène ou à la fois féminine et masculine.

## **Encourager activement les femmes (en général) et les organisations dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes à collaborer, à élaborer et à déposer des propositions de projets lors de l'élaboration de politiques, de programmes ou de plans d'action nationaux, ministériels ou locaux.**

Lors de consultations ou de sondages, la voix des femmes doit être représentée. Autrement dit, on doit s'assurer d'avoir une proportion équitable de femmes lorsqu'on consulte la population ou les personnes concernées par un projet. Pour ce faire, les plages horaires des consultations ainsi que les moyens de communication doivent être diversifiés et les lieux des consultations doivent être accessibles à tous.

Par ailleurs, 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 chance d'être consultés pour éclairer la prise de décision dans les projets proposés. Ils pourraient par exemple déposer des avis lors de consultations liées à des projets de grande envergure, au même titre que les partenaires.

Au MTQ, cette préoccupation est inscrite dans le Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2017-2020 sous 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 ».

## **Promouvoir la pleine participation des femmes.**

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès aux projets, que ce soit sur le plan de la participation aux consultations ou sur le plan de la répartition des mandats à l'intérieur d'une organisation.

Compte tenu de la sous-représentation des femmes dans le domaine des transports, et aussi en raison de la problématique de la réinsertion professionnelle après un congé de maternité, il pourrait être pertinent d'élaborer et de réaliser des actions s'adressant spécifiquement à une population féminine tout en associant les hommes à la démarche.

## **Veiller, au moment du suivi des projets sélectionnés, à la réalisation concrète des objectifs annoncés en relation avec l'ADS.**

Pour ce faire, les personnes responsables des projets sélectionnés ainsi que les personnes qui offrent les services devront être informées ou sensibilisées afin de faire un suivi des répercussions différenciées selon les sexes des projets sur la clientèle.

Une collecte des données ventilées selon le sexe amassées pendant la mise en œuvre du projet permettrait de mesurer la réalisation concrète des objectifs en relation avec l'ADS.

Exemple : Dans les formulaires d'attribution de contribution financière (subventions) ou dans les formulaires de reddition de comptes, des questions directement liées à la collecte de données pour mesurer les répercussions différenciées selon les sexes des projets ainsi que des renseignements supplémentaires pourraient également être fournis pour expliquer l'importance de telles données pour l'organisation.

## **Responsables de projets**

Pour que des projets puissent contribuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il importe de respecter les lignes directrices suivantes.

## **Chercher, au besoin, l'expertise de spécialistes locaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui a trait au secteur et au domaine du projet.**

La participation de personnes sensibilisées à l'égalité entre les femmes et les hommes ou expérimentées dans ce domaine peut enrichir le projet.

Exemple : Dans les directions générales territoriales du MTO, ces personnes seraient les répondantes territoriales en matière de condition féminine. Des groupes communautaires ou des organisations locales peuvent également avoir une expertise sur la question. À Montréal, c'est le cas du Conseil des Montréalaises ou de l'organisme Femmes et villes, pour ne nommer que ceux-ci. Sur le territoire, les différents groupes de femmes ou tout autre type d'organisations à vocation sociale qui ont à cœur l'égalité entre les femmes et les hommes sont de bonnes ressources.

Dans les sociétés de transport ou dans les municipalités, une bonne pratique serait de nommer une personne sensibilisée à la question. Celle-ci n'aurait pas besoin de détenir une expertise en la matière. Elle pourrait se reporter aux personnes ou groupes experts au besoin tels que des groupes communautaires ou des organisations locales.

### **Remettre en question les rôles traditionnels liés au sexe et les stéréotypes persistants pour amener les femmes et les hommes à accéder à de nouvelles perspectives de développement personnel et professionnel.**

Lors de la mise en œuvre des projets, il importe de ne pas reproduire de stéréotypes sexuels ou de renforcer les rôles traditionnels entre les sexes.

Exemple : donner les tâches de manutention d'objets lourds uniquement aux hommes correspond au stéréotype de l'homme fort et de la femme fragile.

Un autre exemple : faire pression sur les jeunes pères pour qu'ils fassent des heures supplémentaires ou qu'ils n'utilisent pas l'horaire variable ou leurs heures de congé de paternité ou de maladie pour s'occuper de leur nouveau-né sous prétexte que leur conjointe est à la maison pour le faire. Ce type de comportement ancre les rôles traditionnels entre les sexes et n'encourage pas le partage des responsabilités familiales.

Les coordonnatrices ou coordonnateurs, les chefs d'équipe ou les responsables de projet devraient veiller à ce que les stagiaires s'impliquent de manière égale et que le partage du travail ne s'effectue pas en fonction des relations hiérarchiques traditionnelles entre les sexes.

## **Responsables des communications**

### **Éviter les clichés et les stéréotypes liés au sexe dans les documents pédagogiques et didactiques, dans les supports audiovisuels et dans toute action de relations publiques.**

Afin que les filles et les femmes, les garçons et les hommes puissent découvrir de nouveaux modèles, il est utile de présenter des femmes et des hommes dans des activités plutôt atypiques par rapport à celles liées traditionnellement à leur sexe.

Les projets doivent idéalement élargir l'éventail d'actions des filles et des femmes, des garçons et des hommes, y compris celui des capacités, des centres d'intérêt et des secteurs professionnels « atypiques ».

Par exemple, dans des actions de formation s'adressant à un public cible majoritairement masculin, il convient également de faire intervenir des formatrices afin de faire contrepoids à l'image traditionnelle (génie civil et savoir technique = domaine majoritairement masculin) et d'offrir aux femmes de nouveaux modèles d'identification.

### **Créer des groupes de discussion mixtes (hommes et femmes) et homogènes (de femmes seulement ou d'hommes seulement).**

Des groupes mixtes permettent de distinguer les réalités, les préoccupations et les besoins différenciés entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, ils permettent une plus grande inclusion des genres, notamment chez les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ).

Des groupes homogènes en fonction du sexe peuvent constituer un espace de liberté dans lequel les rôles stéréotypés n'ont plus cours où il est possible de s'exprimer plus librement et de développer et d'expérimenter des capacités et des centres d'intérêt qui sont traditionnellement considérés comme l'apanage exclusif de l'un ou l'autre sexe.

## Utiliser un langage épïcène.

Voir la section précédente : « Responsables de politiques, de stratégies, de programmes et de plans d'action » pour plus d'information à ce sujet.

## Évaluatrices et évaluateurs de programmes

### Proposer qu'il y ait des données ventilées selon le sexe amassées pendant la mise en œuvre du programme, mais également pendant les étapes initiales du programme (ex. : étude de besoins).

Une façon d'assurer cette collecte est d'établir, dès le début d'un mandat d'évaluation, des indicateurs ventilés selon le sexe ou de conseiller les gestionnaires dans leur conception. Cela implique de vérifier si les indicateurs proposés permettent de rendre compte des répercussions du projet sur des populations diverses de femmes et d'hommes.

### Se questionner sur les répercussions différenciées selon les sexes du programme et voir s'il n'y a pas lieu d'approfondir certains aspects.

Afin d'améliorer le programme, et ce, dans l'objectif de répondre davantage aux besoins spécifiques de la population touchée par le projet, quelques questions pourraient s'ajouter lors d'une évaluation d'implantation ou lors d'une évaluation de mise en œuvre.

- Existe-t-il des différences dans la façon dont les hommes et les femmes ou des populations d'horizons divers utilisent le programme ou le service?
- Y a-t-il des lacunes qui risquent de créer des obstacles imprévus à des populations particulières? Comment pourrait-on combler ces lacunes?