

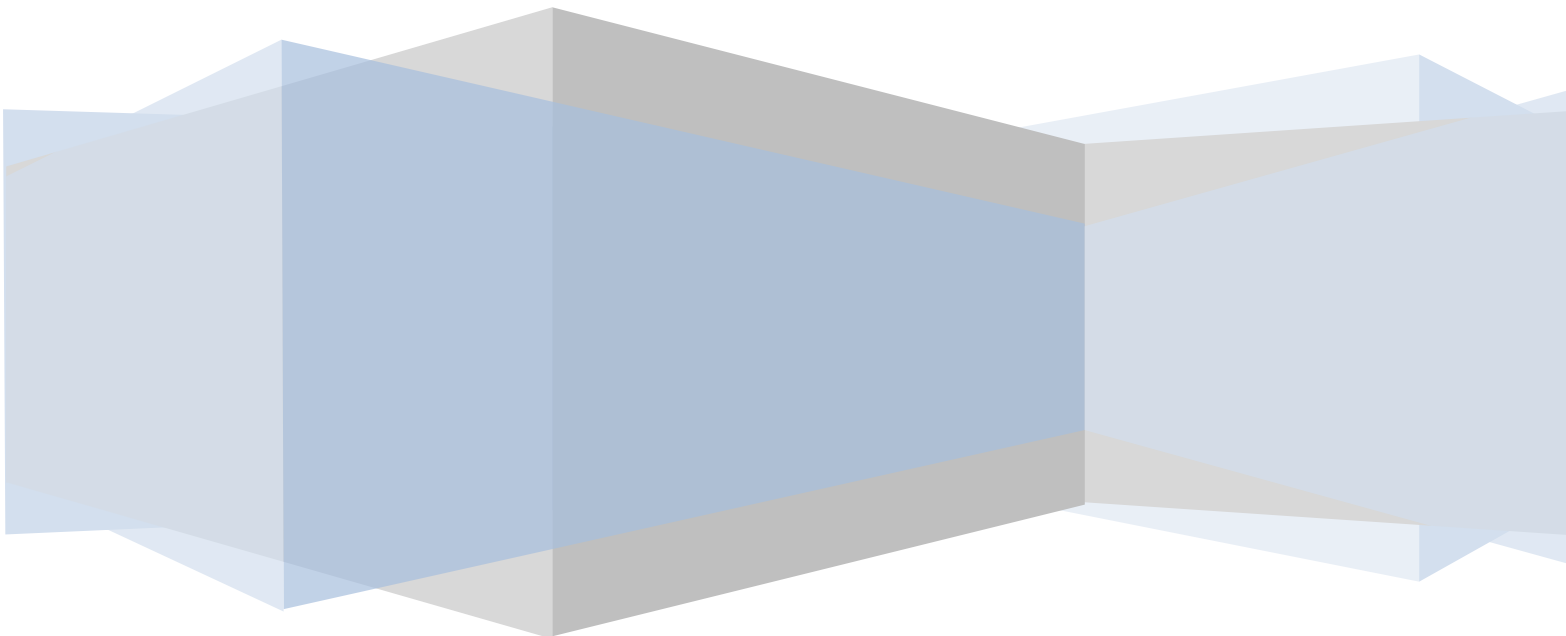
Compte rendu

Séminaires sur le budget genré et l'analyse inclusive selon le genre

Le 23 et 24 février à Montréal, Québec (Canada)



REGROUPEMENT FÉMINISTE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Rédaction : Louise Brossard

Révision et mise en page : Berthe Lacharité (Relais-femmes), Sarah LeBlanc et Joëlle Martin (RFNB)

Ce projet est principalement réalisé grâce à l'appui financier reçu du Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes du gouvernement du Québec.

**Secrétariat
aux affaires
intergouvernementales
canadiennes**

Québec 

Avec l'appui financier de :  **New Brunswick**  **Montréal**

©Relais-femmes et Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, 2013

Table des matières

Introduction.....	4
Séminaire I : Le budget genré	5
1. La posture des organismes organisateurs des séminaires	5
<i>Par : Sarah LeBlanc, directrice générale du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick Sylvie Morin, présidente du RFNB et professeure de psychologie à l'Université de Moncton</i>	
1.1 Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick et l'analyse inclusive selon le genre.....	5
1.2 Relais-femmes et l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).....	6
2. Les expériences de Berlin et Atlanta en matière de budgétisation sensible au genre.....	8
<i>Par : Charlotte Thibault, formatrice et consultante</i>	
3. Intégration de la notion de genre aux budgets gouvernementaux : une introduction.....	9
<i>Par : Charlotte Thibault, formatrice et consultante</i>	
4. Initiatives québécoises adoptant une planification genrée	12
4.1 Politique d'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par dix-sept municipalités du Bas-Saint-Laurent.....	12
<i>Par : Lucie Brault, agente de développement à la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent (TCGFBSL)</i>	
4.2 La planification genrée de l'aménagement d'un parc au Saguenay-Lac-Saint-Jean	16
<i>Par : Gisèle Dallaire, chargée de projet, Entente spécifique en condition féminine pour La Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean – Récif 02</i>	
4.3 Les analyses différenciées selon les sexes produites par le Conseil des Montréalaises.....	17
Séminaire II : Mise en œuvre de l'analyse inclusive selon le genre dans le milieu communautaire mixte.....	20
5. Le travail du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick pour l'analyse inclusive selon le genre (AIG) dans le milieu communautaire	20
<i>Par : Sarah LeBlanc, directrice générale du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick</i>	
6. Formation/accompagnement à l'ADS offert par Relais-femmes à un centre de femmes	22
<i>Par : Lise Gervais, coordonnatrice générale de Relais-femmes</i>	
7. Diverses expériences de sensibilisation, formation et accompagnement.....	24
<i>Par : Francyne Ducharme, Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec</i>	
8. Formation en ADS à la Ville de Montréal	28
<i>Par : Rabia Chaouchi, responsable de la condition féminine à la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal</i>	
9. Outil ADS développé avec le Barreau du Québec	29
<i>Par : Hawo Ann, professionnelle de recherche, Chaire Claire-Bonenfant, Femmes, Savoirs et Société</i>	
10. Outil de formation du Secrétariat à la condition féminine.....	31
<i>Par : Charlotte Thibault, formatrice et consultante</i>	
11. Projet d'accompagnement sur le raccrochage scolaire	33
<i>Par : Jacynthe Dubien, coordonnatrice du Centre D'main de femmes de Valleyfield</i>	
12. Éléments pour élaborer une stratégie d'action spécifique en analyse inclusive selon le genre ...	35
Références documentaires sélectives	42

SÉMINAIRES SUR LE BUDGET GENRÉ ET L'ANALYSE INCLUSIVE SELON LE GENRE MONTRÉAL, 23 ET 24 FÉVRIER 2013

Introduction

Au moment d'une visite du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) à Relais-femmes, un an au préalable, les deux organismes ont convenu d'échanger expertises et connaissances sur des sujets qui les touchent l'un et l'autre. Pour amorcer cette nouvelle collaboration, ils ont organisé deux séminaires, l'un portant sur les budgets genrés (BG) et l'autre traitant d'analyse inclusive selon le genre (AIG) (aussi appelée analyse différenciée selon le sexe (ADS))¹; deux outils pouvant être adoptés par diverses instances décisionnelles.

Suite à la Conférence mondiale sur les femmes à Beijing, il y a presque vingt ans, les gouvernements canadiens et québécois s'étaient engagés à utiliser l'ADS dans l'élaboration de leurs programmes : ils n'en sont encore qu'aux balbutiements. Cependant, au Québec plus particulièrement, le gouvernement consent des efforts sur le plan de la formation et commence à soutenir des projets locaux et régionaux qui intègrent l'ADS. Ce sont donc des femmes très intéressées à faire avancer l'utilisation de l'ADS dans ces divers milieux de même que l'adoption de budgets genrés par les différents paliers gouvernementaux qui ont participé aux séminaires.

La formule retenue pour ces deux journées est celle d'un travail de coconstruction où les réflexions se «souchent» sur des expériences d'ici et d'ailleurs, mais principalement sur celles des praticiennes participant aux séminaires. Des chercheuses ont aussi apporté leur contribution, basée sur des résultats de recherche les plus susceptibles d'alimenter la réflexion.

En tout, 26 femmes provenant d'une dizaine de régions du Nouveau-Brunswick et du Québec ont participé à l'un ou l'autre ou les deux séminaires.

Dans ce document, nous vous présentons un compte-rendu des présentations effectuées par une dizaine d'expertes en analyse selon le genre lors des séminaires. Le document se conclut par des éléments pour élaborer une stratégie d'action pour parfaire et diffuser l'ADS. À la toute fin, vous trouverez les références et liens électroniques de certains des outils et publications qui ont été présentés par les panelistes.

¹ À noter que dans ce texte, les termes analyse inclusive selon le genre (AIG) et analyse différenciée selon le sexe (ADS) sont utilisés de façon interchangeable, AIG étant le terme couramment utilisé au Nouveau-Brunswick et ADS étant couramment utilisé au Québec. Le gouvernement fédéral, pour sa part, parle d'analyse comparative entre les sexes (ACS). Encore une fois, il s'agit d'une appellation différente pour le même concept.

Séminaire I : Le budget genré

23 FÉVRIER 2013

Objectifs

- impulser un intérêt pour l'utilisation du budget genré (budgets gouvernementaux, planification urbaine inclusive, etc.);
- prendre connaissance des expériences de quelques villes importantes (aux États-Unis et en Europe) qui utilisent le budget genré;
- échanger sur diverses initiatives québécoises et néo-brunswickoises inspirantes d'adoption de budgets genrés par les municipalités, les gouvernements provinciaux et fédéral;
- dégager des éléments de prospective concernant les budgets gouvernementaux sensibles au genre (stratégie du mouvement des femmes, etc.)

1. La posture des organismes organisateurs des séminaires

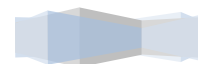
1.1 Le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB) et l'analyse inclusive selon le genre

Sylvie Morin (présidente) et Sarah LeBlanc (directrice générale) du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick [sylvie.morin@umce.ca][info@rfnb.ca]

Le RFNB a été fondé en 2007 suite à la tenue d'États généraux des femmes en Acadie, en 2006. Les participantes à cet événement ont demandé de créer un organisme plus militant de défense des droits des femmes francophones au Nouveau-Brunswick, une province où la population francophone compte environ 235 000 personnes sur une population totale d'environ 750 000 personnes.

La mission principale de l'organisme est de faire valoir les droits et les intérêts des femmes francophones de la province. Ses principaux champs d'action sont :

1. Sensibiliser la population et le gouvernement et formuler des revendications visant la pleine égalité pour les femmes;
2. Entreprendre des projets de développement communautaire au sein de la communauté acadienne du Nouveau-Brunswick.



L'organisme compte près de deux cents membres, mais un nombre plus important de femmes sont interpellées régulièrement par l'entremise d'une page Facebook (plus de 400 adeptes). L'organisme compte sur l'engagement des membres du conseil d'administration ainsi que les deux employées salariées pour réaliser ses activités.

L'analyse inclusive selon le genre (AIG) est le dossier prioritaire du Regroupement. L'AIG est l'équivalent de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) ou encore de l'analyse comparative entre les sexes (ACS).

Cette priorité est adoptée et réitérée par les membres du RFNB depuis trois ans. Par ce moyen, elles cherchent à avoir un impact sur le plus grand nombre de femmes et le plus grand nombre de problématiques les touchant : c'est un choix stratégique. À ce jour, c'est le meilleur outil qu'elles connaissent pour que le gouvernement s'engage, à travers ses politiques, ses programmes et surtout ses budgets, dans la prévention et la correction des iniquités entre les femmes et les hommes. L'adoption de l'AIG dans le processus d'adoption des budgets gouvernementaux est tout particulièrement importante puisque les budgets constituent un moyen puissant dont dispose le gouvernement. Prioriser l'AIG constitue également un moyen d'éviter la ghettoïsation des questions d'égalité au sein de la seule Direction des questions féminines (DQF) du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le RFNB vise également à ce que les groupes communautaires adoptent un tel outil. Le regroupement a fait plusieurs tentatives pour obtenir un financement rattaché à ce dossier, le plus souvent sans succès.

D'autre part, l'utilisation du terme « genre » constitue un choix conceptuel. D'une part, le terme « sexe » est plus souvent compris, dans la population, sous son aspect biologique. Par ailleurs, le concept d'AIG constitue une approche plus inclusive. On réfère ici à l'intersectionnalité. Le regroupement cherche à ce que le gouvernement se préoccupe de plusieurs réalités des femmes : immigrantes, à faible revenu, etc.

Par ailleurs, on se demande comment intégrer l'approche intersectionnelle à nos demandes de budgets genrés. À ce jour, nous ne connaissons pas d'expérience qui a intégré ces deux approches en ce qui a trait aux budgets.

1.2 Relais-femmes et l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

Relais-femmes est un organisme de concertation qui oeuvre à la transformation des rapports sociaux dans une perspective de développement et de diffusion de nouveaux savoirs et de renouvellement des pratiques. Depuis plus de 30 ans, il



développe et coordonne des services de recherche et de formation se rapportant à la situation des femmes et à l'égalité entre les sexes.

La réalisation de la mission de Relais-femmes ne serait pas possible sans une réelle reconnaissance de la part du mouvement des femmes québécois et sans la légitimité et l'inspiration qu'il puise auprès de son important membership. Les quelque 100 organisations membres de l'organisme oeuvrent dans plusieurs secteurs d'activités, ce qui offre une vision large des besoins et des préoccupations des femmes. On y retrouve les grands regroupements nationaux et régionaux de groupes de femmes québécois, plusieurs groupes locaux ainsi que la majorité des centres, instituts et groupes de recherche féministes du Québec. Une trentaine de chercheur-e-s et de femmes issues de divers milieux et disciplines sont aussi membres à titre individuel.

Par son travail de liaison et de transfert des connaissances, Relais-femmes cherche à susciter des changements en profondeur par le renforcement de la capacité d'agir des personnes et des collectivités. Il a ainsi consolidé un réseau partenarial optimisant la liaison et le transfert de connaissances entre les milieux féministe, communautaire, universitaire, gouvernemental, institutionnel et syndical.

Au fil du temps, Relais-femmes a développé une expertise dans l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), approche analytique permettant d'évaluer les impacts différenciés de politiques, orientations, mesures ou législations sur les femmes et les hommes. Quelques expériences seront relatées au cours des séminaires. Il a aussi participé à l'organisation de deux importantes journées de réflexion, en 2001 et en 2006, pour faire le point sur les engagements pris par les gouvernements provincial et fédéral suite à la Conférence mondiale sur les femmes à Beijing de 1995. L'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'UQÀM, le Service aux collectivités de l'UQÀM, l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes (ARIR) et le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP) sont les autres organismes qui ont collaboré à la tenue de ces journées de réflexion.

Depuis quelques années, le gouvernement du Québec, par sa politique sur l'égalité et les plans d'action afférents, invite les différents acteurs sociaux à collaborer là où ils peuvent être interpellés. Cette politique a le grand mérite de reconnaître clairement que l'atteinte de l'égalité de fait ne peut pas être suscitée seulement par les changements législatifs, mais nécessite également des changements de mentalités, de cultures, de manières de penser et de faire. (Secrétariat à la condition féminine.2011. *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015.*

Gouvernement du Québec.). Les actions posées en ADS par Relais-femmes s'inscrivent depuis déjà un bon moment dans une telle logique.

2. Les expériences de Berlin et Atlanta en matière de budgétisation sensible au genre

Charlotte Thibault, formatrice et consultante [ct3581@gmail.com]

Origine des budgets sensibles aux genres (BSG)

En 1998, San Francisco – dans l'État de la Californie aux États-Unis – adopte une directive comme moyen de mise en œuvre de leur engagement à la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*. Cette loi exige que l'on tienne compte de l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'attribution des ressources.

En 2003, la ville de San Francisco applique des compressions budgétaires de 10 %. Elle émet une directive demandant que l'on étudie l'impact de ces compressions selon différentes variables (sexe, âge, race, etc.) afin d'évaluer leur incidence sur différents groupes. Une telle étude a été menée par 32 % des services. La plupart ont indiqué qu'il n'y aurait aucun effet négatif sur les femmes. Seulement deux services ont souligné qu'il y aurait des effets sur les femmes et les femmes de couleur.

En réalité, les études n'étaient pas des analyses différenciées selon le sexe (ADS). Elles étaient plutôt des analyses d'impact. L'analyse d'impact nous décrit la situation et l'impact qu'elle peut avoir alors que l'ADS propose des solutions visant l'égalité.

Fulton County et Atlanta

En 2007, Fulton County – dans l'État de la Géorgie aux États-Unis – adopte une politique d'égalité entre les sexes. Cette politique exige que le comté tienne compte des différences entre les sexes dans ses processus de répartition des ressources et d'attribution des budgets. Fulton County est responsable d'offrir différents services, notamment ceux liés aux tribunaux, aux prisons, aux services de santé et services sociaux et aux bibliothèques. Le budget est de 1 milliard. Le programme d'égalité des sexes comportait 5 projets pilotes au départ; il en compte aujourd'hui 17 auxquels participent 24 services du comté.

Berlin

Berlin est la capitale de l'Allemagne et constitue aussi une « ville-Länder » ayant son propre Parlement et son propre gouvernement. Ainsi, Berlin a huit ministères et un budget de 22 milliards d'Euros.



Le gouvernement de Berlin a adopté des directives en matière de budget genré applicables à tous les budgets bisannuels, et ce, à compter de 2004-2005. Il est le seul gouvernement en Allemagne à présenter systématiquement des informations différenciées selon le genre dans ses budgets.

Berlin a appliqué ces directives, entre autres, par rapport à des services de bibliothèque dispensés dans un de ses arrondissements. Avant d'apporter des modifications à son offre de services, l'arrondissement a cherché à savoir ce qui intéressait les hommes et les femmes. Des groupes cibles ont été mis sur pied dont certains étaient composés d'hommes et de garçons. L'étude a démontré que les hommes et garçons étaient davantage intéressés par : des locaux spacieux et modernes, des tables de lecture et de travail, avoir des lieux paisibles, avoir accès à internet, aux journaux, aux magazines, à des livres spécialisés et des livres audio récents et de pouvoir trouver rapidement ce qu'ils cherchent. Enfin, l'enquête a montré que ce sont souvent d'autres personnes qui empruntent les livres pour les hommes.

Avant l'étude, il y avait treize bibliothèques de quartier qui étaient davantage utilisées par les femmes que par les hommes. Par exemple, en 2004, les emprunts étaient faits à 67 % par des femmes et à 33 % par des hommes et les personnes nouvellement inscrites étaient composées de 58 % de femmes et 42 % d'hommes.

Au terme de la recherche, les correctifs suivants ont été apportés :

- Le nombre de bibliothèques de quartier est passé de treize à quatre;
- nombre de prêts a augmenté tant chez les femmes (34,9 % de plus) que chez les hommes (62,5 % de plus);
- le nombre d'inscriptions a augmenté tant chez les femmes (60 % de plus) que chez les hommes (40 % de plus).

En somme, on peut penser que les mesures correctives apportées ont été bénéfiques tant aux femmes qu'aux hommes. Cependant, des participantes se questionnent sur l'effet de la fermeture de neuf bibliothèques de quartier. En effet, on sait que les femmes utilisent davantage les services de proximité. Or, les bibliothèques de quartier sont des services de proximité. D'autres avancent l'hypothèse qu'il y avait une trop grande offre de services, soit treize bibliothèques, dans un même arrondissement.

3. Intégration de la notion de genre aux budgets gouvernementaux : une introduction

Charlotte Thibault, formatrice et consultante [ct3581@gmail.com]

Les éléments de la présentation sont largement inspirés d'une formation donnée par Fulton County.

Il faut distinguer trois approches privilégiées pour atteindre l'égalité entre les sexes :

- a. L'approche spécifique qui agit sur les inégalités persistantes et la discrimination systémique, avec comme solution à titre d'exemple, l'équité salariale;
- b. l'approche transversale, soit l'analyse différenciée selon le sexe, qui vise à prévenir les inégalités;
- c. l'approche sociétale qui fait de l'égalité un enjeu partagé par toutes et tous.

Qu'est-ce qu'un budget sensible au genre ? C'est un budget qui tient compte des effets des dépenses et des revenus du gouvernement sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. C'est un instrument pour tenir le gouvernement responsable de ses engagements envers l'égalité des sexes.

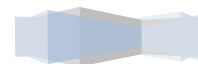
Plusieurs préjugés existent sur la budgétisation sensible au genre et il faut les démentir. Premièrement, elle n'est pas l'élaboration de budgets distincts pour les femmes. Deuxièmement, elle ne vise pas à équilibrer précisément les dépenses entre les hommes et les femmes. Finalement, elle n'est pas destinée à augmenter les dépenses globales du gouvernement.

Les objectifs du budget sensible au genre sont plutôt les suivants :

- Mettre en évidence l'écart entre la politique et la programmation.
- Promouvoir l'utilisation de fonds publics plus équitablement entre les sexes.
- Assurer une participation informée de la société civile.
- Mettre un terme aux budgets insensibles au genre.

Un budget sensible au genre peut identifier les divers effets sur les hommes et les femmes du financement de services spécifiques ou de la mise en application de compressions budgétaires. Par exemple, la réduction des dépenses publiques en santé pourrait faire en sorte que les femmes, plus que les hommes, doivent passer plus de temps à des activités liées aux soins.

Par où peut-on commencer? Un bon moyen est de préparer un exposé budgétaire sensible au genre pour démontrer les intentions du ministère de souscrire à l'égalité des sexes et de fournir des indications montrant que les budgets son conforme à cet engagement. L'exposé d'un budget sensible au genre peut être préparé même si le processus budgétaire n'a pas encore totalement intégré la notion d'égalité des sexes.



Les directives sur le budget peuvent obliger les ministères à préparer un exposé budgétaire sensible au genre.

Un exposé budgétaire sensible au genre devrait :

- Énoncer la mission du ministère
- Trouver des solutions
- Répondre à plusieurs questions :
 - Où va la plus grande partie de l'argent? Qui en profite au bout du compte?
 - Y a-t-il des postes budgétaires alloués spécifiquement aux femmes ou aux hommes, aux garçons ou aux filles? Quelle proportion du budget est octroyée à ces programmes ou services?
 - Quels sont les programmes les plus importants pour l'égalité des sexes? Cette question est importante pour les dépenses substantielles (p. ex., services de garde d'enfants, équité salariale) et les dépenses moindres (p. ex., formation sur le harcèlement sexuel). Quel est le montant dépensé pour ces services ou programmes?
 - Quels autres renseignements seraient nécessaires pour mener à bien cette analyse? Quelles données? Comment peut-on les recueillir?
 - Qui a son mot à dire dans le budget du ministère?

Pour adopter la budgétisation favorisant l'égalité des sexes, il n'y a pas de bonne ou mauvaise approche, il faut :

- Évaluer la situation (politique, culturelle et administrative)
- Déterminer la situation du budget
- Identifier les points d'entrée potentiels des facteurs d'égalité des sexes
- Commencer petit, penser grand

Pendant la préparation du budget, il faut préparer des directives, des circulaires, des communications et des formulaires approuvés par l'organe législatif ou administratif qui demandent l'entrée de données selon le sexe :

- Quantifier et décrire l'incidence sur la clientèle par sexe si un service ou un programme est abandonné;
- Indiquer le nombre de clients servis annuellement dans le cadre du programme en fonction du sexe;
- Si les données sur le sexe ne sont pas disponibles, décrire les ressources requises pour recueillir de telles données;

- Vérifier si l'augmentation tarifaire proposée touchera différemment les hommes, les femmes, les garçons et les filles;

Il est nécessaire d'avoir des sensibilisations pour les hauts dirigeants et les gestionnaires. Des formations plus importantes doivent avoir lieu pour les analystes et coordonnateurs de dossier, les responsables de projet-pilote. Dans le cas du budget genré, elle s'ajoute aux formations habituelles pour la préparation du budget. Il faut aussi sensibiliser la société civile et plus particulièrement les groupes de femmes.

Aussi, la formation et la sensibilisation auprès des fonctionnaires et décideurs doivent être continues parce qu'il y a de la résistance, autant chez les femmes que chez les hommes, et aussi parce qu'il y a un roulement de personnel. En ce sens, il faut former une relève pour parer au départ des personnes responsables du dossier d'égalité et multiplier les porteuses et porteurs de ce dossier.

4. Initiatives québécoises adoptant une planification genrée

4.1 Politique d'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par dix-sept municipalités du Bas-Saint-Laurent

Lucie Brault, agente de développement à la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent (TCGFBSL) [lucie.brault@globetrotter.net]

Suite à une tournée effectuée auprès de 8 municipalités pour présenter la politique d'égalité et remettre un canevas, la TCGFBSL constatait qu'aucune d'entre elles n'avait encore adopté de politique d'égalité. Face à cela, la TCGFBSL proposa un projet d'accompagnement des municipalités et villes prêtes à s'engager dans des mesures visant l'égalité.

Description du projet

Le projet *Soutien aux municipalités – politiques d'égalité* consistait à accompagner les municipalités et Municipalités régionales de comté (MRC) du Bas-Saint-Laurent à se doter d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et un plan d'action. Les différentes étapes du projet se résument comme suit :

- Promouvoir le projet en profitant de différentes tribunes, par exemple le comité régional *Leadership-Femmes*, les comités *Femmes et Villes* (cinq ont été rencontrés), la consultation jeunesse du BSL. Les municipalités et MRC, ayant adopté la Charte des valeurs pour des municipalités équitables, ont été

directement contactées – une soixantaine – et des rencontres ont été organisées avec les conseils municipaux;

- Pour les municipalités intéressées, constituer un comité de travail composé de la direction générale de la municipalité, de membres du conseil et des comités municipaux, de citoyennes et citoyens intéressés;
- Prévoir deux rencontres du comité. La première rencontre sert à établir un diagnostic du fonctionnement de la municipalité selon une analyse différenciée selon le sexe. Deux outils permettent d'établir ce diagnostic : un canevas élaboré par le Rassemblement du Réseau de solidarité municipale du BSL et le document intitulé *Éléments à explorer en vue de se doter d'une politique d'égalité* rédigée par l'accompagnatrice. À la deuxième rencontre, les deux documents (la politique d'égalité et son plan d'action) rédigés par l'agente de projet sont soumis pour commentaires, bonification et adoption.
- Le conseil municipal doit à son tour prendre connaissance des deux documents (la politique d'égalité et son plan d'action), les modifier et les adopter. Il nomme une personne responsable du suivi et adopte officiellement la politique d'égalité et son plan d'action.

Résultats

- Adoption de dix-sept politiques d'égalité dans le BSL, à la fin de 2012.
- Chaque municipalité participante termine la démarche avec une politique d'égalité – reflétant sa vision de l'égalité – et un plan d'action concret à réaliser. Les mesures concrètes adoptées sont très variées : offrir des loisirs tant aux filles qu'aux garçons; installer des lampadaires au coin des rangs, chasser contrôler les animaux errants pour augmenter la sécurité, construire des logements sociaux intergénérationnels; instaurer des mesures de conciliation travail-famille favorisant l'implication citoyenne, tenir compte des besoins spécifiques des femmes dans l'aménagement du territoire, utiliser les principes de rédaction épïcène², fonctionner avec des données sexuées, etc.
- Une ou un élu est nommé responsable de l'application du plan d'action.
- Une grille d'évaluation est remise aux municipalités afin qu'elles puissent mesurer la réalisation du plan d'action un an après son adoption. Ces résultats devraient être pris en compte dans la poursuite des travaux. On soulève

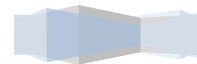
²Utiliser un langage pouvant être employé indifféremment au masculin ou au féminin. Employer, par exemple, le terme « direction générale » plutôt que « directeur général », le « personnel » plutôt que les « employés ». Quand il n'est pas possible de trouver un terme neutre, il faut écrire les termes au masculin et au féminin, par exemple, les étudiantes et étudiants.

d'ailleurs l'idée d'élaborer une grille évaluative qui serait un produit exportable dans les autres régions. Ce pourrait être cité comme une bonne pratique.

- Autant d'hommes que de femmes maires voyaient l'utilité d'une telle politique. La démarche a changé leur regard.
- Les membres du comité de travail ont été sensibilisés à l'approche différenciée selon le sexe.
- Les personnes qui se sont investies dans le processus en retirent une grande fierté et une solidarité entre elles.
- Plusieurs actions de promotion et de diffusion de l'expérience permettent d'encourager d'autres régions à emboîter le pas. Dans ce cas-ci, les municipalités ont publicisé leurs travaux sur leur site web, le projet a été diffusé par la Conférence régionale des élus du Bas-Saint-Laurent (CRÉ-BSL), un article est paru dans la revue des directrices et directeurs des municipalités du Québec, une municipalité a présenté sa politique aux Assises annuelles de l'Union des municipalités du Québec (UMQ) en 2012, etc.
- Une agente de la région 02 (Saguenay-Lac-Saint-Jean) tente d'implanter la démarche dans sa région.

Obstacles

- Le mythe selon lequel l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte fait douter de la nécessité d'adopter une politique d'égalité. Cependant, en présentant des données sexuées, on favorise une prise de conscience des inégalités encore vécues par les femmes;
- Le peu de ressources consacrées par les municipalités à la réalisation du plan d'action. Quelques municipalités n'ont d'ailleurs pas voulu inscrire formellement un engagement à fournir les ressources financières et matérielles nécessaires à la réussite de la politique d'égalité. Il faut donc trouver des moyens peu coûteux : tout un défi!
- L'absence ou l'arrêt de l'accompagnement risque de compromettre la démarche. De fait, dans la seule municipalité où la deuxième rencontre a été laissée à la discrétion de la mairesse, la politique d'égalité et son plan d'action n'ont pas été présentés au conseil municipal.
- La grosseur de la ville. Par exemple, la ville de Rimouski a été approchée, mais l'étape de formation du comité n'est pas encore atteinte. Autre exemple, la ville



de Montréal a des structures complexes (voir section 5.3, les obstacles), de sorte qu'il a fallu un an et demi de travail et de rencontres avant d'en arriver à une entente.

Facteurs de réussite

- Une démarche simple impliquant notamment des membres représentatifs de la collectivité qui participent sur un même pied d'égalité que les personnes élues ou fonctionnaires.
- La production d'outils diagnostic – par exemple comme celui nommé *Éléments à explorer en vue de se doter d'une politique d'égalité* – qui posent des questions pertinentes pouvant faire ressortir les besoins des femmes qui ne sont pas comblés.
- Une accompagnatrice qui se charge de faire les recherches préalables et la rédaction de la première version, la politique d'égalité et son plan d'action.
- Établir un portrait concret et révélateur permet d'avoir un plan d'action adapté.
- Profiter d'une conjoncture favorable ou d'événements qui ouvrent la porte à une ADS, par exemple : l'adoption de la Charte des valeurs pour des municipalités équitables; le prix Municipalité Équitable; l'adoption d'une politique d'égalité par la Conférence régionale des élus.
- Se faire connaître et créer des liens en participant à des événements comme le rassemblement annuel du Réseau de solidarité municipale; les élections municipales de novembre 2013.
- La réalisation, par la Table de concertation des groupes de femmes du BSL, de trois tournées des huit MRC permet de solidifier la crédibilité de la Table.
- Au BLS, il s'est avéré plus facile d'implanter une politique d'égalité dans une petite municipalité.
- L'accompagnement est une démarche délicate. Entre comprendre, proposer et se substituer, la ligne est parfois mince. Quand il y avait des résistances par rapport à la première version de la politique d'égalité et son plan d'action, l'accompagnatrice proposait des modifications jusqu'à ce que toutes les personnes participantes soient satisfaites; quitte à reprendre certains éléments dans une autre démarche.



4.2 La planification genrée de l'aménagement d'un parc au Saguenay-Lac-Saint-Jean

Gisèle Dallaire, chargée de projet, Entente spécifique en condition féminine pour La Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean – Récif02 [gisele.dallaire@recif02.com]

Description du projet

Afin de s'appropriier l'ADS, les femmes membres du Comité consultatif femmes et municipalité voulaient en faire une application concrète. Le choix s'est arrêté sur l'observation de parcs. Il s'agissait d'observer les parcs à partir d'une vision féministe, principalement comparer la fréquentation des parcs par les hommes, les femmes, les garçons, les filles (fréquence, jour/soir, semaine/fin de semaine, etc.). Le projet s'est déroulé à St-Félicien, une ville de dix mille personnes. Deux parcs ont été retenus aux fins de l'observation en fonction de leur représentativité, soit un parc de quartier et un parc en zone scolaire.

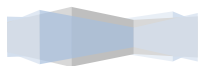
Cinq personnes se sont partagé la visite des parcs en fonction des journées de la semaine et des moments de la journée (jour/soir). Cinq éléments étaient observés : la signalisation, l'aménagement, la visibilité, l'achalandage, la surveillance et l'accès à l'aide (www.recif02.com/data/images/PDF/Guides/Observation_des_parcs.pdf).

Résultats

- Bien qu'il y ait eu peu de données, il était possible de faire des constats. Par exemple, on pouvait se blesser sur certaines planches de bois, aucune barrière vis-à-vis le chemin de fer, présence de verre dans des carrés de sable.
- La sensibilisation à l'ADS des personnes élues, dont une conseillère qui représentait la Ville au comité consultatif femmes et municipalité. Le fait que le projet touche plusieurs groupes (homme, femme et les personnes de différents âges) a permis une ouverture plus grande à l'ADS.
- Impact sur la municipalité qui a vu l'ADS comme un élément important à considérer dans sa planification. D'ailleurs, les gestionnaires de la Ville ont tous été sensibilisés à l'ADS.

Obstacles

- Entre la formulation de ce projet dans le plan d'action et sa réalisation, plusieurs membres ont quitté le comité femmes (dû à la maladie ou les



déménagements). Ce qui a réduit l'équipe qui pouvait faire les visites aux parcs.

- À partir des observations, il a fallu développer des suggestions réalistes, peu coûteuses qui incluaient des notions intergénérationnelles.
- Concernant l'achalandage, il n'y a pas eu de recommandations de formulées parce qu'on se trouvait trop tard en automne et les parcs étaient moyennement fréquentés.

Facteurs de réussite

- Il faut rester réaliste par rapport à nos capacités et les ressources disponibles (par exemple, le fait de n'être que 5 personnes pour faire les observations a eu un impact sur le nombre de parcs visités).

Par ailleurs, il existe des outils sur les marches exploratoires à la ville de Lévis et de Montréal. Ces marches exploratoires visent à formuler des recommandations aux municipalités et aux propriétaires de terrains privés. Par exemple, à Mont-Joli, on recommandait que la population allume leur lumière plus longtemps le soir; le projet se nommait : *J'allume ma ville*.

4.3 Les analyses différenciées selon les sexes produites par le Conseil des Montréalaises

Guylaine Poirier, coordonnatrice du Conseil des Montréalaises
[guylainepoirier@ville.montreal.qc.ca]

Description des projets

On présente les travaux du Conseil des Montréalaises (CM) concernant l'ADS depuis 2005. Cet organisme a d'abord effectué des études spécifiques – et non l'ADS – pour mettre en lumière les réalités particulières que vivent les femmes, notamment concernant :

- Le logement : faire un portrait de la situation des Montréalaises – probablement le premier – à partir de différentes données et formuler des recommandations (2005-2006);
- Le transport : un avis assorti de recommandations démontrant que les femmes utilisent différemment le transport public, par exemple elles ont des parcours brisés (partir du travail, arrêter à l'épicerie, passer ensuite à la garderie et se rendre à la maison); elles utilisent plus le transport en commun, elles circulent davantage à proximité du lieu de résidence (2007).
- L'ascension des femmes cadres à la Ville de Montréal (2008) : de 7 % de femmes cadres, elles comptent aujourd'hui pour 30 % de la haute direction. En

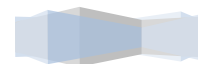
outre, parmi les personnes élues, Montréal compte l'un des meilleurs taux de femmes au Canada : elles sont quarante-deux sur cent-trois;

Par ailleurs, en 2011-2012, le Conseil effectue une première analyse différenciée selon sexe concernant la présence des femmes dans les emplois cols bleus. La participation des employé.e.s à cette étude fut un succès. L'étude paraîtra en juin 2013.

Obstacles

Plusieurs obstacles sont communs à l'un ou l'autre ou tous ces projets :

- Les données : L'absence ou la difficulté à obtenir des données genrées (ou ventilées selon le sexe). Dans certains cas, les arrondissements ou les partenaires n'ont aucune donnée – genrée ou non – sur la fréquentation de leurs services ou activités. Ou encore, les données sont difficiles à comparer ou à interpréter. Par exemple, les arrondissements ne colligent pas leurs données de la même façon, de sorte qu'on ne peut les comparer.
- Encore ici, le mythe selon lequel l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte constitue un obstacle de taille. On ne reconnaît pas la discrimination systémique;
- Il n'y a pas d'analyse féministe. Les femmes sont considérées de la même façon que d'autres catégories de personnes (personnes âgées, jeunes, immigrantes, etc.) alors que la catégorie de sexe traverse toutes les autres catégories de personnes;
- Les organismes-conseils montréalais (Conseil jeunesse, Conseil interculturel, la Commission de la fonction publique, etc.) tiennent peu compte des données genrées. Généralement, on présente le portrait d'une personne moyenne (sans sexe, sans âge, sans nationalité, etc.) de sorte qu'on ne peut avoir de portraits précis des réalités des femmes. Par exemple, la Commission de la fonction publique de Montréal a fait un sondage sur le processus de plaintes et de signalements à la Ville de Montréal (2012), mais on mentionne des pourcentages concernant les femmes seulement à deux reprises;
- La complexité des structures de la Ville de Montréal : ville centre, dix-neuf arrondissements, dix services centraux, sous-divisions en direction, équipes, etc. Aussi, la Ville centre ne peut pas imposer de décisions aux arrondissements, elle ne peut que faire des recommandations. Ainsi, les arrondissements n'ont pas toute la même façon de colliger les données. De plus, il n'existe aucun plan d'action lié à la politique pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, dans les arrondissements ;

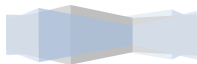


- Les résistances face à l'ADS : peur de la surcharge de travail, peur d'avoir des femmes alibis, penser que travailler pour les familles c'est travailler pour les femmes.

Facteurs de réussite

- Recueillir des données sur les hommes ou leur opinion donne de la crédibilité à notre démarche. Nous avons interrogé autant les hommes que les femmes dans nos études portant sur les cadres et les cols bleus. Dans l'étude sur les cols bleus, faire ressortir la détresse tant des hommes que des femmes dans des situations hostiles a permis de mieux comprendre leur réalité.
- La nécessité de convaincre les personnes qui ont un pouvoir décisionnel, par exemple la direction et les personnes élues, sinon on risque de tourner à vide.
- Obtenir la collaboration des ressources concernées (directions, syndicats, etc.). Par exemple, pour avoir accès aux fichiers de données ou pour inciter le personnel à participer à nos études. Le CM a obtenu un taux de participation de 57 % à un sondage à la suite d'un communiqué émis par la direction.
- Convaincre des collègues, des personnes qui occupent des postes clés ou encore des partenaires. À la Ville de Montréal, le dossier sur l'itinérance, le programme de soutien financier de la diversité sociale et le service de statistiques ont le souci de faire ressortir la réalité spécifique des femmes. Par exemple, sur le site internet de la Ville de Montréal, certains portraits statistiques sont accompagnés d'un logo ADS qui présentent des données genrées.
- Dans une grande organisation, l'ADS constitue un outil plus facile à faire adopter comparativement à une analyse spécifique qui cible uniquement les femmes.
- Tabler sur des données évocatrices qui illustrent bien les réalités et besoins des femmes. Cela permet non seulement de convaincre que les femmes vivent encore des inégalités, mais aussi à contrer l'argument soutenant que l'ADS est discriminatoire envers les hommes. Par exemple, concernant le revenu des femmes, il est clair que ce sont principalement les femmes qui sont pauvres.
- Le programme pour les familles est un des exemples qui a eu un impact sur les personnes élues.
- Le Conseil des Montréalaises ne peut que faire des recommandations à la Ville, mais ses travaux peuvent servir aux groupes de femmes qui eux peuvent faire pression sur la Ville.

- Parmi les partenaires, il y a plusieurs conceptions de l'égalité, mais ce n'est pas nommé et, ce faisant, il n'y a pas de débat à ce sujet.



Séminaire II : Mise en œuvre de l'analyse inclusive selon le genre dans le milieu communautaire mixte

24 FÉVRIER 2013

Objectifs

- analyser les succès et les défis rencontrés dans la mise en oeuvre de l'AIG/ADS dans les milieux mixtes (communautaire ou autre);
- dégager des solutions et pistes d'avenir pour les pratiques de formation et d'accompagnement dans le domaine de l'AIG/ADS (Analyse inclusive selon le genre, Analyse différenciée selon les sexes, Analyse comparative selon les sexes, Analyse sexo-spécifique...).

5. Le travail du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick pour l'analyse inclusive selon le genre (AIG) dans le milieu communautaire

Sarah LeBlanc, directrice générale du RFNB [info@rfnb.ca]

Le modèle d'AIG développé par le RFNB pour le secteur communautaire comprend 2 axes :

- Identifier les besoins des femmes et des hommes et y répondre
- S'assurer d'une représentation équitable des femmes aux différentes instances

Le RFNB promeut l'adoption de l'AIG en tant qu'outil de bonne gestion : axé sur les résultats; permet de mieux desservir la population cible; mise sur la représentation et l'analyse des besoins des femmes.

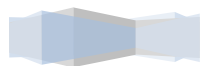
Description du projet

LE RFNB a accompagné deux organismes communautaires dans le but d'inclure l'AIG dans leur projet respectif. Les deux organismes sont :

- 1 groupe de jeunes (1 an);
- 1 groupe en alphabétisation (2 ans).

La démarche a consisté à :

- Sensibiliser les directions;
- Offrir des présentations/formations au personnel;
- Participer à divers comités consultatifs liés au projet;
- Offrir des conseils sur la cueillette des données;



- Participer à l'analyse des données.

Résultats

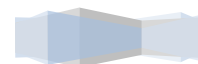
- Le projet avec le groupe de jeunes a permis de tester notre modèle. Le modèle a besoin de certains ajustements, mais il est généralement bon.
- L'organisme en alphabétisation a fait des découvertes concernant les populations participantes à leur projet. Par exemple, leurs services sont fréquentés à plus de 80 % par des femmes. Ce fut une occasion de mettre en lumière que la fréquence plus importante de femmes pouvait être liée à des problèmes de partage des tâches familiales.
- Suite à la présentation de l'AIG au Forum des organismes acadiens, plusieurs organismes étaient intéressés par la démarche, au point où il n'a pas été possible de répondre à toutes les demandes.
- Les organismes s'engageaient volontairement dans la démarche;
- Il y a eu une prise de conscience et une analyse indépendante de la part de partenaires.

Obstacles

- Le grand roulement de personnel des organismes partenaires, même au sein de la direction;
- Niveau d'engagement variable entre les diverses instances d'un organisme : conseil d'administration, de la direction et du personnel;
- Capacité de planification et d'usage de la gestion axée sur les résultats.
- La difficulté à obtenir des données ventilées selon le sexe;
- Mieux définir le rôle d'accompagnement afin qu'il soit plus efficace étant donné que le RFNB ne possède généralement pas de budget pour dégager une personne qui peut faire de l'accompagnement;

Facteurs de réussite

- L'engagement de toutes les parties concernées dans le projet : le conseil d'administration, la direction et le personnel.
- Un sondage effectué auprès des organismes provinciaux francophones du N.-B. a identifié que le besoin de plus pressant pour les organismes dans la mise en oeuvre de l'AIG est d'avoir une personne ressource (plus qu'un guide ou d'autres outils).



6. Formation/accompagnement à l'ADS offert par Relais-femmes à un centre de femmes

Lise Gervais, coordonnatrice générale de Relais-femmes [lgervais@relais-femmes.qc.ca]

Description du projet

Relais-femmes a offert une formation/accompagnement à l'ADS à un centre de femmes qui accompagnait trois ressources en justice réparatrice pour les jeunes de 12 à 18 ans. Une directrice de ces ressources évaluait qu'il y avait une augmentation du nombre de filles dans leur service et que ces dernières avaient plus de comportements agressifs.

La démarche suivante a été adoptée :

- Une initiation à l'ADS par une formation/sensibilisation auprès des coordinations des 3 groupes, ce qui a permis de mieux comprendre leur besoin;
- Une analyse des statistiques des 3 dernières années. Nous avons constaté que les statistiques sur l'entrée des jeunes étaient ventilées selon le sexe, mais pas les autres données, par exemple celles concernant les mesures disciplinaires. Des sommes d'argent ont été dégagées pour revoir leur programme de statistiques et de collecte de données afin d'obtenir des données genrées.
- Une entrevue de groupes avec les intervenants-es des trois groupes participants.

Résultats

L'analyse a permis de faire les constats suivants :

- Le nombre de filles augmente un peu;
- Les filles ne sont pas plus violentes que les garçons;
- Les filles arrivent plus tard que les garçons dans les organismes et partent plus tôt;
- Les mesures proposées aux filles ne sont pas les mêmes que celles proposées aux garçons : les filles sont davantage orientées vers des mesures de réflexion alors que les garçons sont plus orientés vers des mesures d'action; ce fut une prise de conscience pour les directions;
- Une prise de conscience importante de la part des membres de l'équipe quant à la discrimination qu'ils et elles peuvent exercer, tant dans leur vie

professionnelle que personnelle. Il y a une volonté d'intégrer des pratiques non discriminatoires;

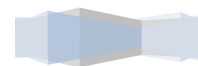
- Ces trois organismes travaillent à mettre sur pied un regroupement et la démarche d'ADS a teinté la formation du regroupement;
- Le projet a permis au Centre de femmes à apprendre à faire de l'accompagnement en ADS. Aussi, il pourra travailler en prévention auprès des jeunes filles, notamment en mettant en contact de jeunes filles qui doivent faire des travaux communautaires suite à un délit avec des femmes qui ont eu des parcours difficiles;
- Il n'a pas été possible de vérifier si le corps policier traitait différemment les filles et les garçons.

Obstacles

- Les préjugés et stéréotypes persistants. Au moment des entrevues, on constatait que les intervenantes et intervenants jugeaient les comportements des filles plus violents parce que toute démonstration d'agressivité de la part des filles est moins acceptée socialement. Par exemple, ils jugeaient les filles plus agressives parce qu'elles parlaient mal ou s'attaquaient verbalement alors que les garçons qui en font autant ne sont pas perçus comme violents. Le personnel intervenant saisit mal ce qu'est l'ADS. Il croyait que le fait d'identifier les comportements des filles était de faire une ADS. Or, il s'agissait plutôt d'une vision stéréotypée. Le rapport soulignera qu'il y a de l'interprétation des comportements selon le sexe qui réitère des stéréotypes plutôt qu'une ADS faite à partir d'une analyse féministe. Il y aurait lieu de travailler un outil qui explique la différence entre l'interprétation de données et l'ADS. Cet outil pourrait être intégré à la formation.

Défis

- Comment les directions pourront-elles accompagner le personnel intervenant vers le changement alors qu'il est convaincu d'avoir des pratiques non discriminatoires?
- Comment présenter le rapport aux intervenantes et intervenants afin qu'ils y retrouvent des pistes pour améliorer leur travail et pas comme un jugement négatif sur celui-ci ?



7. Diverses expériences de sensibilisation, formation et accompagnement

Francyne Ducharme, *Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec* [coordo@femmescentreduquebec.qc.ca]

Description du projet

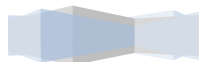
Francyne Ducharme, tire des constats sur l'ensemble des projets de sensibilisation, formation et accompagnement qu'elle a offerts. Elle ne traite pas d'un projet en particulier.

Résultats/succès

- L'ADS n'est généralement pas intégrée dans les pratiques. À chaque nouveau projet, il faut rappeler d'appliquer l'ADS. Cela dit, l'ADS est davantage connue et ses promotrices ne sont plus perçues comme des « extra-terrestres ».
- Certains organismes intègrent maintenant l'ADS. C'est le cas du Comité régional en développement social (CRDF) du centre du Québec qui, dans ses critères pour accepter un projet dans le Fonds régional de soutien à la réflexion et à l'action (FRDS), exige des promoteurs qu'ils appliquent l'ADS et en rendent compte dans leurs résultats. Ainsi, on démultiplie les secteurs d'intervention qui appliquent l'ADS. Certains de ces promoteurs disent avoir maintenant conservé cette préoccupation dans leurs nouveaux projets.
- Des projets locaux et régionaux démontrent la faisabilité de l'ADS, de ses avantages et répercussions positives.
- Le *Guide pratique pour démarrer et conduire un projet concerté : Prendre la route du développement social*, conçu par Le Comité régional en développement social (CRDF) aborde de nombreuses questions relatives à l'ADS et comprend une marche à suivre pour faciliter l'intégration de l'ADS.

Obstacles

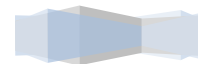
- Les gens font plus souvent de l'interprétation de données plutôt qu'une analyse féministe, c'est-à-dire qu'ils constatent des distinctions entre les femmes et les hommes, qui souvent sont stéréotypées. Sans une analyse féministe, ces constats peuvent réitérer ou reconduire des préjugés traditionnels. Il y a un danger de comparer les souffrances des femmes de façon symétrique aux souffrances des hommes tout en évacuant la discrimination systémique vécue par les femmes. Tout au plus, des mesures compensatoires seront mises en place tant pour les femmes que pour les hommes, sans changer les stéréotypes.



- Le mythe de l'égalité c'est non seulement que les femmes et les hommes sont égaux, mais c'est aussi d'affirmer que les inégalités désavantagent les hommes.
- Pour faire face à la résistance de certains organismes, l'intervenante a utilisé leur langage en faisant valoir que l'ADS est un bon moyen de gestion (efficacité dans l'administration, maximiser les services rendus à la communauté, etc.). Ce faisant, la finalité de l'ADS a été évacuée, soit d'être un outil pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Aussi, des partenaires croient que leurs mesures sont neutres et qu'elles auront le même impact sur les femmes et les hommes. Forte de ce constat, l'intervenante a modifié sa formation : elle remet l'atteinte de l'égalité au cœur de son argumentaire et ajoute une introduction au concept de genre. Elle démontre les iniquités persistantes et leurs impacts. Elle montre que la neutralité n'existe pas puisqu'un événement peut avoir un impact différent selon les conditions de vie des deux sexes.
- Certains organismes appliquent l'ADS à d'autres groupes discriminés, mais en oubliant de faire une ADS pour les femmes. Les femmes deviennent une simple variable.
- Certains organismes sont rébarbatifs à l'ADS parce que le groupe porteur est féministe.
- Pas de données ventilées selon le sexe;
- Former à l'ADS des intervenantes et intervenants qui quittent l'organisme sans que leur savoir ait été transmis.

Facteurs de réussite

- Avoir des données ventilées selon le sexe : le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) et la Table ont mis sur pied un observatoire de la condition féminine comprenant cent-quatre indicateurs. Le MAMROT a donc des données ventilées selon le sexe pour la région du centre du Québec et un portrait sexué par MRC. Ces données sont utilisées notamment par l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale.
- Avoir des « champions », c'est-à-dire des personnes convaincues du bien-fondé de l'ADS. Par exemple, un organisme qui croyait à l'ADS a introduit cette préoccupation dans son projet sur les personnes âgées et le suicide. De sorte que les séances de sensibilisation, les ateliers de formation, les outils pour les sentinelles ont été rédigés en tenant compte de la réalité des deux sexes. De plus, le comité a fait ressortir la réalité des femmes âgées pour la problématique du suicide car cette réalité était invisible.



- L'ADS doit être adaptée selon la population cible, par exemple, les personnes âgées ou un milieu rural;
- Avoir des intervenantes pivots en ADS dans chaque région. La Table a pu faire financer cette portion de son travail grâce à une entente spécifique en égalité.

8. Formation en ADS à la Ville de Montréal

Rabia Chaouchi, responsable de la condition féminine à la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal, [rchaouchi@ville.montreal.qc.ca]

Description des projets

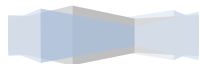
Rabia Chaouchi présente quelques projets qui intègrent l'ADS :

- *Montréal en statistique* a produit des portraits statistiques ventilés selon le sexe pour chaque arrondissement (logo ADS);
- *Montréal amie des personnes âgées* (MADA), dont un des neuf principes est l'obligation d'appliquer l'ADS dans les projets;
- Dans le cadre de l'entente administrative de développement social et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, dix formations en ADS ont été données aux porteurs de projet et aux groupes qui présentent des projets dans dix arrondissements (deux cents personnes formées en tout);
- Les personnes intervenantes du projet d'intégration des communautés haïtiennes suite au séisme de 2010 ont été formées à l'ADS afin qu'elles prennent en compte les besoins des femmes haïtiennes;
- Plan de développement de Montréal : on tente actuellement d'obtenir une ADS dans certains projets, dont celui de l'ancien hippodrome de Montréal (Blue Bonnets).

Mme Chaouchi présente plus en détail le projet de création d'un Centre de répit et de dégrisement pour personnes en situation d'itinérance.

Ce Centre s'adressera à des personnes adultes qui ont été refusées ou expulsées des ressources d'hébergement de Montréal, qui risquent ou qui sont en situation d'itinérance et qui sont intoxiquées (alcool, drogue). Le Centre offrira un service de répit, c'est-à-dire un lieu où les personnes peuvent reprendre des forces physiquement et psychologiquement. Il offrira aussi des services de dégrisement, de désintoxication sociale et de consultation.

Dès le départ, un organisme pour femmes itinérantes – *La Rue des femmes* – a insisté pour que la réalité des femmes soit prise en compte dans ce projet, et ce, plus précisément sur les enjeux suivants :



- La sécurité. Les femmes doivent être protégées par rapport aux comportements de harcèlement ou d'incitation à des activités sexuelles de la part des hommes. Il faut donc prévoir tant des aménagements à l'intérieur du centre qu'à ses alentours (par exemple, avoir un lieu d'accueil séparé pour les femmes);
- L'accessibilité aux services. Le site où sera implanté le centre doit faciliter et favoriser la venue des femmes. Si, par exemple, le service loge à côté d'un centre d'accueil pour hommes itinérants, des aménagements devront être faits pour éviter que les femmes refusent de s'y rendre;
- Une approche adaptée aux femmes. L'approche auprès des femmes peut être différente que celle des hommes. Étant donné que les femmes risquent d'avoir moins de comportements violents, les règlements peuvent être appliqués de façon plus flexible et l'intervention peut être davantage axée sur l'écoute.

Résultats

Le centre de répit aura des espaces séparés pour les femmes et les hommes.

La démarche a permis aux participantes et à la ville :

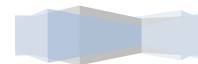
- de mieux connaître la population visée;
- de prendre conscience qu'il y a des façons plus inclusives d'aménager l'espace;
- de prendre conscience que la même réalité peut être perçue différemment selon le genre;
- de réaliser qu'un projet doit être adapté aux besoins des deux sexes;
- de changer nos pratiques, c'est-à-dire être plus attentionné aux enjeux de l'égalité, de développer un réflexe ADS, de mieux décoder la réalité.

Obstacles/Défis

- Être formée depuis peu peut être un obstacle, mais il faut compter sur l'expérience qu'on acquerra.
- Manquer de personnes ressources pour la formation. Nous n'avons que 4 formatrices à l'ADS pour tout Montréal.

Les aspects suivants sont des défis :

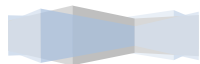
- Faire circuler l'information;
- Faire valider des décisions;



- Faire la médiation et concilier les différentes positions des groupes impliqués, surtout quand un partenaire avance que la situation des femmes et des hommes est identique;
- Le manque de ressources financières, notamment pour adapter les lieux aux besoins des femmes;
- Parfois, l'action s'arrête à la sensibilisation et les partenaires ne veulent pas s'engager davantage.
- Il manque de « champions » dans chaque arrondissement pour porter le dossier.

Facteurs de réussite

- Dispenser une formation préalable au coordonnateur du projet. À son tour, il pourra trouver des appuis et convaincre les décideurs et partenaires de l'importance de l'ADS.
- Sensibiliser et former tous les partenaires du projet, même les groupes communautaires, dès le début du processus (ce qui n'a pas été fait dans ce cas-ci) et non seulement le porteur de projet.
- Aller chercher l'appui de partenaires déjà convaincus de l'ADS.
- Avoir un ou une élue responsable de l'ADS. C'est le cas à la Ville de Montréal. Cette élue est assistée par une autre personne.
- Intégrer l'ADS à l'intérieur des projets, sinon, quand il y aura une surcharge de travail, l'ADS sera le premier élément à être abandonné.
- Faire connaître les préoccupations des groupes concernés par l'envoi de lettre aux responsables du projet.
- Faire des visites avec des groupes de femmes et une spécialiste en ADS des sites potentiels où s'implantera le centre. Cette démarche a été longue, notamment pour convaincre les arrondissements d'accueillir un tel centre.
- Faire circuler l'information auprès des partenaires par l'intermédiaire du coordonnateur.
- Valider les informations au fur et à mesure que le projet progresse.
- Nommer une personne responsable de l'ADS dans chaque arrondissement. C'est ce que vise la Direction de la diversité sociale et la Ville.
- Réaliser une ADS dans chacun des arrondissements de Montréal. C'est ce que tente d'obtenir la Direction de la diversité sociale.



9. Outil ADS développé avec le Barreau du Québec

Hawo Ann, professionnelle de recherche, Chaire Claire-Bonenfant, Femmes, Savoirs et Société [Hawo.Ann@fsa.ulaval.ca]

Description du projet

Le projet consistait à produire un outil d'ADS avec et pour le Barreau du Québec. Étant donné qu'une grande partie de la profession est exercée par des femmes, le comité femmes du Barreau était soucieux d'adapter les activités de l'organisme – formation, moyen de rétention, etc. – à la réalité des femmes.

La démarche comprenait :

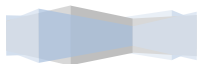
- Une rencontre préalable avec la conseillère en équité du Barreau;
- Une validation de la démarche par le Barreau;
- Une rencontre en aval avec la directrice et un avocat du service aux membres;
- Une rencontre de suivi.

Résultats

- Un outil diagnostique qui évalue la situation de l'organisme.
- Le Barreau a par la suite produit un dépliant qui comprenait des données sexuées.
- Systématiser les pratiques et savoirs de la responsable en équité et de deux autres personnes impliquées qui avaient toutes déjà une bonne connaissance de l'ADS.

Obstacles

- Croire que l'ADS constitue un modèle à appliquer étape par étape, comme une recette. Il faut faire comprendre que l'ADS n'est pas une grille « stricte » qu'on applique, mais plutôt un outil qui permet de « diriger » l'analyse à développer. L'ADS n'est pas faite une fois pour toutes, c'est un exercice constant de réflexion et d'analyse. D'où l'importance de former et sensibiliser toutes les parties prenantes impliquées dans le processus de décision et des projets.
- Hormis les responsables de l'équité, y a-t-il une volonté organisationnelle de la part de la direction?
- L'ADS peut-être utilisée de façon à reproduire des biais sexistes plutôt que de faire une analyse féministe.



- Compter uniquement sur une ressource externe. Il est préférable de former des responsables en ADS à l'interne, et ce, de façon continue afin qu'elles puissent assurer le suivi et développer d'autres projets en ADS.
- Suite à l'accompagnement, l'organisme n'a pas utilisé l'outil pour d'autres projets.
- Jusqu'où les organisations sont prêtes à divulguer des informations; il y a des enjeux d'éthique et de confidentialité.
- Il existe surtout des exemples gouvernementaux ou municipaux et certaines entreprises, surtout privées, ne s'y reconnaissent pas. Développer des exemples concrets qui reflètent une diversité de contextes organisationnels.

Facteurs de réussite

- Une conjoncture favorable : la sortie d'un rapport – *Les avocats de pratique privée en 2021* – qui faisait ressortir que la profession serait exercée par une majorité de femmes.
- Il y avait une volonté interne puisque la demande venait d'une instance de l'organisme, le comité femmes du Barreau. Il reste à savoir quel est le pouvoir de cette instance au sein du Barreau.
- La conseillère en équité et les deux autres personnes impliquées avaient déjà une bonne compréhension de l'ADS. Elles avaient bien intégré l'analyse féministe, elles ne faisaient pas uniquement de l'interprétation de données.
- Le Barreau a beaucoup de données ventilées selon le sexe.
- L'importance de faire un bon diagnostic de l'organisme, de bien le connaître. Poser les bonnes questions permettant de situer l'organisme par rapport à l'ADS.
- Démontrer en quoi l'ADS peut être utile pour l'organisme et démystifier ce qu'est l'ADS.
- La démarche d'accompagnement devrait se faire en mode « recherche-action participative », c'est-à-dire que les membres de l'organisme devraient participer à toutes les étapes du projet, de la conception à la livraison du produit.



10. Outil de formation du Secrétariat à la condition féminine

Charlotte Thibault, formatrice et consultante [ct3581@gmail.com]

Les 5 thématiques abordées serviront à toutes celles qui accompagneront à court terme des personnes, des équipes ou des organismes qui ont à intégrer l'ADS dans un projet concret.

Rôle d'accompagnatrice ou d'accompagnateur

Rôle d'accompagnatrice ou d'accompagnateur est un processus qui comporte une dimension relationnelle et une dimension méthodologique. Elle comprend aussi des activités, des opérations ou des étapes et des décisions, qui impliquent une interaction continue, et dans lesquelles vous avez pour objectif d'aider à réaliser un projet.

Contextes préalables facilitant la réalisation d'un projet

Certains leviers favorisent la sélection d'un projet en matière d'ADS. Il faut savoir créer ou profiter d'un contexte favorable.

Les exemples qui suivent servent à illustrer certaines circonstances favorables qui ont facilité la réalisation d'un projet en matière d'ADS au gouvernement, dans une Conférence régionale des élus (CRE) ou dans une instance locale et régionale : Appui des hautes autorités;

- A. Engagement officiel des ministères et organismes gouvernementaux dans le Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015 et reddition de comptes;
- B. Exigences dans les rapports annuels de gestion;
- C. Article 7 de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

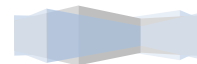
Sur le plan gouvernemental, une autre circonstance favorable est de systématiser l'intégration de l'ADS au sein de votre ministère ou de votre organisme.

Choix ou confirmation d'un projet

Il est fort pertinent d'amorcer la sélection d'un projet par une recherche structurée. Pour ce faire, vous pouvez parcourir des documents existants de l'organisme pour ou avec lequel vous travaillez. Recherchez les secteurs qui touchent les femmes et les hommes ainsi que les filles et les garçons et demandez-vous comment ces personnes peuvent être différemment touchées dans les projets soulevés.

Utilisation des données à bon escient

Le principal obstacle au moment de démarrer un projet est de trouver des données sexuées pertinentes et fiables.



Le site extranet du SCF comporte une section consacrée aux statistiques et aux portraits sexués dans les ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'en région. On y offre une mine de renseignements pertinents sur différents sujets. Ce site est destiné au réseau des formatrices et des formateurs en matière d'ADS ainsi qu'aux responsables en matière d'ADS dans les ministères et organismes, dans les CRE et dans les villes.

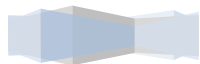
Soutenir un projet et intervenir dans ce contexte

Que le sujet choisi soit un bon choix ou non, que l'ADS ait été intégrée dès le départ ou dans un projet déjà amorcé, vous aurez à soutenir l'équipe qui mettra en place le projet ou à intervenir auprès de celle-ci. Vous pouvez donc :

- offrir des séances de sensibilisation et de formation en matière d'ADS s'adressant aux personnes engagées dans le projet ainsi qu'aux partenaires;
- créer ou adapter des outils en tenant compte des spécificités de l'organisme;
- accompagner les personnes de façon personnalisée, selon la demande. Cela peut vouloir dire de leur accorder quelques heures ou quelques jours ou encore d'offrir de leur répondre en tout temps tout au long du projet. Le soutien peut être fourni en personne, par téléphone, par courrier électronique, en visioconférence, etc.;
- offrir de participer en partie au projet ou tout au long de ce dernier : être membre d'un comité, participer en tout ou en partie à l'intégration de l'ADS, faire des propositions, adapter l'information pour l'organisme, pour la région;
- fournir une aide financière pour une recherche, l'obtention de statistiques sexuées, etc.;
- créer un réseau de partage d'expertise, chercher des personnes alliées.

Bilan et perspectives

Regardez si ce qui a été fait jusqu'à maintenant favorise l'intégration de l'ADS dans la continuité du projet envisagé. Quelquefois, de nouvelles avenues apparaissent au moment où l'on s'y attend le moins et surtout lorsque les personnes visées démontrent plus d'ouverture pour atteindre les résultats escomptés.



11. Projet d'accompagnement sur le raccrochage scolaire

Jacynthe Dubien, coordonnatrice du Centre D'main de femmes de Valleyfield

[dmain2@rocler.com]

Description du projet

La Conférence régionale des élus (CRÉ) du Haut-Richelieu a fait adopter une recommandation invitant les organismes promoteurs de projet à adopter une démarche d'ADS. Dans chaque Municipalité régionale de comté (MRC) du Haut-Richelieu, il y a une responsable de l'ADS qui répond aux questions des promoteurs. Pour la MRC de Valleyfield, c'est le *Centre D'main de femmes de Valleyfield* qui est le responsable ADS.

Le partenaire voulait connaître les obstacles au raccrochage des garçons et des filles. Au départ, le partenaire faisait davantage de l'interprétation de données plutôt que de l'analyse. L'accompagnement a surtout consisté à développer une analyse féministe.

Résultats

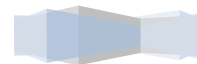
- Il est ressorti de la démarche que les garçons doivent concilier le travail et les études alors que les filles doivent concilier le travail, les études *et* la famille.
- Le projet a donné le goût à d'autres groupes de faire une démarche d'ADS. Il y a même une liste d'attente. La gestion de la liste d'attente se fait à partir du plan d'action du *Centre D'main de femmes de Valleyfield*. On redirige les autres organismes vers les services de Relais-femmes.

Actuellement, il y a un projet avec un groupe qui travaille auprès des hommes toxicomanes. La directrice souhaite développer un autre organisme pour répondre aux besoins des femmes toxicomanes. Elle veut faire un état de situation pour bien saisir les besoins particuliers des femmes. Les autres groupes intéressés sont :

- Les auberges du cœur;
- Le secteur de la santé mentale;
- Le veuvage chez les personnes âgées;
- La ville demande que le centre des femmes participe au développement de la politique sociale. Le Centre de femmes pourra profiter de l'occasion pour faire intégrer l'ADS et le budget genré.

Obstacles

- Il faut faire attention à la façon de présenter des données. Par exemple, dans le projet portant sur le veuvage chez les personnes âgées, les données montrent



que les femmes ont une plus longue espérance de vie quand elles deviennent veuves. Or, le seul homme présent dans le groupe traitant de ce dossier en a déduit qu'il était un poids pour sa conjointe;

- Jacynthe se sent encore comme un imposteur. Elle se sent mieux quand c'est le groupe qui fait la demande de démarche en ADS.



12. Éléments pour élaborer une stratégie d'action spécifique en analyse inclusive selon le genre

La situation au Nouveau-Brunswick et au Québec

Les situations au Nouveau-Brunswick et au Québec sont différentes concernant la prise en compte des réalités des femmes.

Au Nouveau-Brunswick, le gouvernement n'a pas adopté l'analyse différenciée selon le sexe. Le Conseil consultatif sur la condition de la femme, un équivalent du Conseil du statut de la femme au Québec, a été aboli l'an dernier. Toujours au Nouveau-Brunswick, il y a la Direction des questions féminines qui est rattachée au Conseil exécutif. La Direction compte seulement une quinzaine d'employées et alloue ses ressources principalement à deux questions : l'équité salariale dans le secteur public et parapublic et le financement de services pour femmes victimes de violence conjugale.

Beaucoup d'énergie a été mis à se battre contre l'abolition du Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick. Ce faisant, moins d'énergie a été consacrée à la promotion de l'AIG et du Budget genré.

Le RFNB mise sur deux axes de communication pour rejoindre :

- Les personnes élues et le gouvernement : plusieurs rencontres ont eu lieu avec différentes personnes influentes pour les convaincre d'adopter l'AIG, soit, le ministre des Finances – juste avant une annonce d'ajustements d'équité salariale–, la ministre de la Condition féminine, la sous-ministre adjointe de la Direction des questions féminines –, les chefferies de partis politiques– seul le Parti vert a pris des engagements –,etc. Par ailleurs, le RFNB participe aux consultations pré-budgétaires du gouvernement à tous les ans.
- La population : depuis 4 ans, le RFNB a posé plusieurs actions de revendication, soit des événements publics, conférences de presse, prise de position publique avec des groupes alliés, la publication de commentaires dans les journaux, une campagne de sensibilisation avant les élections provinciales de 2010, une page Facebook a été créée, etc.
- En outre, le RFNB a créé des alliances avec d'autres partenaires pour faire la promotion de l'AIG. Par exemple, la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB) a adopté comme priorité de travailler à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Au sein de cette association, des femmes poussent les dossiers de condition féminine; elles constituent de bonnes alliées avec qui travailler. Par ailleurs, même si le RFNB parle au nom de toutes les femmes du

Nouveau-Brunswick, il est plus difficile de mobiliser les femmes anglophones. Elles sont moins organisées pour la revendication.

Des défis à relever

- Comment atteindre le ministre des Finances?
- Doit-on acquérir des connaissances en matière économique – le processus budgétaire ou les finances publiques – pour arriver à faire avancer nos idées?
- Quelles structures doit-on demander pour s'assurer que les enjeux concernant les femmes et l'AIG soient transversaux? On souhaiterait que l'AIG soit une préoccupation de plusieurs ministères. Actuellement, il semble avoir une centralisation de cet enjeu au sein de la Direction des questions féminines.
- Par ailleurs, il faut souvent expliquer aux autres ministères pourquoi l'ADS doit traverser tous les dossiers et les domaines de la vie. Le Conseil des Montréalaises se faisait demander pourquoi il travaillait sur des questions de logement ou de transport; des dossiers qui n'étaient pas perçus comme des dossiers « femmes ». Il faut expliquer que ces dossiers touchent la vie des femmes, et ce, de façon différente de celle des hommes.
- Quelles stratégies seraient les plus profitables? Au Québec, une stratégie gagnante consiste à mettre sur pied un comité interministériel où chacun des ministères doit prendre des engagements relativement à un dossier donné. En France, il y a une agence qui s'occupe de l'analphabétisme. Cette structure permanente permet que des actions efficaces soient entreprises. On pourrait s'inspirer de cela pour faire avancer les dossiers femmes.

Enfin, si au Québec le mouvement féministe a traité de dossiers économiques sous différents angles – par exemple l'économie sociale – il n'a pas vraiment pris les questions économiques à bras le corps, la fiscalité, par exemple. Comme mouvement, il devrait se saisir de ces questions plus directement.

Éléments pour élaborer une stratégie d'action en AIG/ADS

Des obstacles à surmonter et des défis à relever

- Difficulté, mais nécessité d'obtenir des données ventilées selon le sexe dans tous les domaines.
- Danger que l'ADS soit utilisée uniquement comme un moyen de gestion et que l'objectif d'égalité soit évacué.

- Danger que l'on constate des différences entre les femmes et les hommes sans en analyser les causes à partir d'une analyse féministe. On risque ainsi que réitérer des stéréotypes sexistes.
- La difficulté de certains partenaires à consentir un budget pour mettre en marche leur politique d'égalité et leur plan d'action.
- Le mythe de l'égalité déjà atteinte freine l'engagement à l'ADS et au budget genré. Pourquoi s'engager dans une telle voie s'il n'y a pas d'inégalités? Par ailleurs, il y a aussi la conception que s'il persiste des inégalités entre les sexes, c'est au désavantage des hommes.
- Il faut régulièrement ramener la préoccupation de l'ADS. On peut aller plus loin quand il y a un personnel stable, mais le roulement de personnel freine les avancées.
- On voudrait produire des outils qui permettent d'aller plus loin. Cependant, cela est difficile à réaliser parce que le financement est souvent accordé à des projets novateurs.
- Il est arrivé que des organismes ne veuillent pas diffuser les résultats de leur ADS. Il peut y avoir des enjeux de financement. Par exemple, un groupe pourrait se voir couper une subvention si les résultats sont divulgués. Il peut aussi y avoir des enjeux éthiques si le groupe travaille à partir de données confidentielles.
- Un organisme accompagnateur a fait une démarche avec un groupe dont les membres étaient des amis. L'organisme accompagnateur pensait que la démarche de ce groupe serait un exemple positif à faire valoir. Or, il s'est avéré que les résultats n'étaient pas à la hauteur des attentes. La méthode d'accompagnement avait été pensée avant le projet, mais les suites, la diffusion des résultats n'avait pas été réfléchi préalablement.
- Cet exemple montre qu'il est important de faire une entente préalable en s'adressant davantage à l'organisme et ses structures plutôt qu'aux personnes elles-mêmes. Il est important d'avoir l'engagement du conseil d'administration ou des instances responsables.

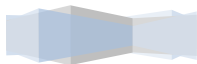
Des facteurs de réussite sur lesquels s'appuyer

- Avoir des politiques ou des principes qui marquent la volonté politique de l'organisme, par exemple une politique de l'égalité.
- Avoir des personnes porteuses de dossier.



- L'ADS n'est pas un modèle figé. Il y a des étapes, mais une démarche réussie doit être adaptée tant au groupe-partenaire qu'à la population visée.
- L'accompagnement favorise la réussite d'une démarche en ADS, notamment pour contrer la méconnaissance des partenaires. Le défi consiste à essayer de faire financer ce travail.
- Aller jusqu'où l'organisme est prêt à aller dans l'adoption d'une politique d'égalité ou d'une ADS, quitte à aller un peu plus loin à un moment ultérieur. Adopter la politique des petits pas et être réaliste : penser grand, mais agir petit.
- Rendre visibles les bons résultats, reconnaître les bons coups, les étapes réussies. Une démarche réussie est satisfaisante pour les partenaires.
- Le milieu doit être prêt à changer, sinon la démarche sera difficile. La motivation peut être une difficulté ou une possibilité de développement.
- Prendre le temps de faire un diagnostic, une évaluation du groupe accompagné.
- Profiter d'un événement pour démontrer l'importance de faire une ADS. Par exemple, suite au suicide d'une fille dans une école, on peut montrer la nécessité de mieux connaître les motifs qui mènent les filles au suicide.
- On peut se servir d'une mauvaise application de l'ADS pour reprendre le dossier avec des partenaires. Par exemple, le dossier du décrochage scolaire où on adopte des mesures axées sur les garçons parce que ce sont eux qui décrochent davantage. On peut s'associer à un syndicat pour parler des causes qui font décrocher les filles et adopter des mesures efficaces pour elles. Cela pourrait remobiliser des acteurs et actrices autour du décrochage des filles.
- Remettre l'analyse féministe au cœur de l'ADS, qu'on le dise ou non à l'organisme, plutôt que d'aplatir l'ADS à un simple moyen de gestion.
- Faire ressortir la parole des femmes : mettre en lumière des problématiques des femmes qui sont invisibles. D'autres femmes peuvent se reconnaître.
- Former des multiplicatrices. L'accompagnement ne doit pas rester entre les mains d'expertes, il doit y avoir un transfert de cette expertise afin que le partenaire s'approprie la démarche, l'analyse et porte la préoccupation dans ses actions futures.
- Il faut faire ressortir ce qui touche spécifiquement les femmes. Par exemple, en quoi la pauvreté des femmes est différente de celles des hommes.

- Afin de favoriser l'adoption de données genrées, on pourrait valoriser les organismes qui en produisent.
- Utiliser l'une des trois approches différentes qui convient le mieux au partenaire avec qui on travaille. Les trois approches sont : l'approche spécifique, l'ADS et l'étude d'impact. Pour faire des gains, il est préférable de choisir l'approche la plus appropriée en fonction du contexte, des potentiels, des risques, de la position du partenaire face à la démarche. Par exemple, des fonctionnaires seront plus ouverts si l'on parle d'abord d'une approche par résultats alors qu'ils risquent de se fermer si l'on parle d'une analyse féministe. En adoptant une approche qui est bien reçue, on peut ouvrir des portes qui mèneront éventuellement à d'autres projets qui pourront aller plus loin.
- Il est nécessaire de bien former les groupes de femmes à l'approche féministe de l'ADS afin qu'ils demeurent critiques face aux analyses gouvernementales qui peuvent glisser vers une simple constatation de différences stéréotypées entre les femmes et les hommes.
- Il est important de maintenir un réseau entre les responsables d'ADS afin de s'alimenter et d'échanger des outils, des expériences, de s'épauler et de se ressourcer. Une participante a demandé à formaliser ce réseau, une autre a proposé de faire une rencontre similaire une fois par année.
- Si on fait un accompagnement et que le résultat final n'est pas satisfaisant, est-ce que ça peut enlever de la crédibilité à l'organisme accompagnateur?
 - Il est important d'analyser le processus et de voir les acquis même si l'ADS n'a pas fonctionné. Il se peut que la démarche ait abouti sur une étude d'impact plutôt qu'une ADS, comme ce fut le cas dans une organisation gouvernementale.
 - Il faut aussi s'inscrire dans l'historique du projet et son processus. Il y a des éléments de contexte qui précèdent et d'autres qui suivront la démarche et qui ne sont pas du ressort du groupe accompagnateur. L'atteinte d'objectifs satisfaisants peut prendre dix ou vingt ans. On peut mesurer les petits gains, les uns après les autres.
- Est-ce stratégique d'annoncer publiquement qu'un organisme s'engage dans une démarche d'ADS? Ainsi, l'organisme pourrait se sentir une obligation de résultat.
 - En faisant une annonce avant le début de la démarche, on risque de mettre de la pression sur l'organisme accompagnateur. Il est peut-être préférable d'avoir d'abord une entente de partenariat qui clarifie les



rôles respectifs, les possibilités et les limites de chacune des parties. Établir des étapes d'évaluation en fonction des objectifs fixés. Ces évaluations régulières permettent d'apporter les correctifs et de réaffirmer la démarche. Les organismes qui ont eu de réels résultats ont souvent établi des objectifs à atteindre.

C'est une bonne idée de publiciser les résultats après la démarche. C'est important de valoriser ce type de démarche, ce qu'on a tendance à négliger.

D'autres réflexions et pistes d'action à approfondir

Pour les partenaires

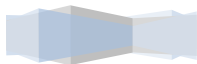
- Que les organismes (municipalité, gouvernement, etc.) soient obligés d'utiliser un langage épicène.
- Amener les municipalités à faire des liens entre les différents programmes. Par exemple, que la Commission de la fonction publique de Montréal tienne compte des objectifs du Plan d'action à l'égalité en emploi.

Pour les groupes de femmes impliqués dans l'ADS

- Il faut mordre dans le thème de l'économie (le processus budgétaire, les finances publiques, etc.). L'économie est un savoir mystifié pour des raisons politiques et stratégiques. Il faut développer la question des budgets genrés, ne pas se laisser mystifier, ne pas avoir honte et apprendre. On pourrait utiliser ce dossier pour établir des collaborations entre le Québec et le Nouveau-Brunswick.
- Dépassez les dossiers plus traditionnellement féminins (santé et services sociaux, violence) pour traiter aussi des dossiers économiques, d'aménagement du territoire, etc. Pour ce faire, nous devons notamment lutter contre la tendance des partenaires à nous maintenir dans les dossiers traditionnellement féminins.
- Réfléchir à intégrer l'approche intersectionnelle à nos demandes de budgets genrés. Il semble que le Barreau du Canada ait élaboré un outil intersectionnel, il faudrait faire des recherches à ce sujet.
- Constituer une banque qui regroupe les outils et expériences en ADG et budget genré.
- Trouver des stratégies pour inclure les hommes dans cette démarche. Le Forum jeunesse de Montréal cherche à inclure davantage les hommes dans les dossiers femmes. Il a d'ailleurs décidé que ce serait un homme qui portera le

dossier égalité homme/femme cette année. Lors des événements pour souligner les vingt ans de Beijing, pourquoi ne pas traiter de la question de l'inclusion des hommes à la lutte pour l'égalité des sexes?

- Travailler un outil qui fait la distinction entre l'interprétation de données selon le sexe qui reprend des stéréotypes et une analyse féministe (voir ce qu'il est possible de faire avec le Secrétariat à la condition féminine du Québec).
- Développer des exemples concrets qui reflètent une diversité de contextes organisationnels, notamment des exemples dans le secteur privé.
- Il pourrait être stratégique d'approcher des organismes influents comme l'est le Barreau du Québec pour les inciter à faire une démarche d'ADS, par exemple le Collège des médecins. Il pourrait être intéressant de donner des outils en ADS aux avocats et juges qui traitent de discrimination.



Références documentaires sélectives

Conseil des Montréalaise, (2006), *Femme en action... pour une meilleure qualité de vie, guide d'actions citoyennes*, en ligne, [<http://tinyurl.com/cvk6ocm>],

Cornelissen Kim, (2003), *Administrer les villes en toute équité : guide à l'intention des municipalités*, en ligne, [<http://tinyurl.com/d8jc7em>]

Fédération canadienne des municipalités, Centre international pour le développement municipal, Programme Femmes et Ville de la Ville de Montréal, (2004), *Une ville à la mesure des femmes : le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes*, en ligne [<http://tinyurl.com/buluwq9>]

Municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska, (2012), Plan d'action de la Politique d'égalité de la Municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska [<http://tinyurl.com/c82pwuz>], 1^{er} lien

Municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska, (2012), *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes dans la municipalité de Saint-Bruno-de-Kamouraska*, en ligne, [<http://tinyurl.com/c82pwuz>], 2^e lien

Paquin Sophie (2009), *Ma ville en toute confiance*, élaborée avec la participation des membres du Comité Femmes et gouvernance locale de l'Union des municipalités du Québec, en ligne, [<http://tinyurl.com/c7ubvx4>]

Récif 02 Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean, (2012), *Pour une observation des parcs selon l'analyse différenciée selon les sexes, Ville de Saint-Félicien*, en ligne, [<http://tinyurl.com/d9naap5>]

Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick, (2011), *Tenir compte des impacts des budgets provinciaux sur la population – Pourquoi utiliser une analyse inclusive selon le genre dans le processus budgétaire?*, Document destiné aux décideurs politiques du NB, en ligne, [<http://tinyurl.com/cqmxwv4>]

René Olivier, (2012) Comité régional en développement social (CRDF), *Guide pratique pour démarrer et conduire un projet concerté : Prendre la route du développement social*, en ligne, [<http://tinyurl.com/czvowqg>]

