

**Prix Égalité 2009**  
**Liste des projets finalistes**

**Catégorie : Modèles et comportements égalitaires**

**Empreintes d'elles**

**YWCA Québec, Québec**

Le 400<sup>e</sup> anniversaire de Québec était l'occasion toute désignée pour mettre en évidence la contribution majeure, mais trop souvent méconnue, des femmes à l'évolution de la ville et à l'avancement des rapports égalitaires. Sur une période de sept mois, neuf cocktails thématiques ont réuni plus de 2 300 personnes en différents lieux, sous différents thèmes et formats. De la reconstitution d'un procès à celle d'une salle de classe, de la table ronde à la conférence à relais, de l'Assemblée nationale au laboratoire de foresterie, les *Empreintes d'elles*, d'hier et d'aujourd'hui, se sont révélées en droit, politique, santé, arts et culture, affaires, sport, sciences et génie, éducation. Un hommage à 400 de ces femmes inspirantes, lu par un chœur d'hommes et immortalisé par une brochure, a clôturé cette série qui fut pour la YWCA une occasion exceptionnelle de partenariat.

**Hypersexualisation, sexualisation précoce et agressions sexuelles : impacts et pistes d'action**

**Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) de Rimouski, Rimouski**

Afin de contrer les effets néfastes de l'hypersexualisation véhiculée par les magazines, les vidéos, les jouets, les sites Internet, les chansons ou la publicité, le CALACS de Rimouski mène une offensive de taille depuis 2005. Par des activités de recherche, la mise sur pied d'un comité local d'action, l'organisation d'un forum régional et d'une campagne d'action ainsi que la publication prochaine d'un guide d'information et d'action, le CALACS a réussi à sensibiliser une bonne partie de la population bas-laurentienne. Mais il y a plus. À la fin de 2008, une cinquantaine d'organismes et d'individus avaient fait des gestes concrets pour réagir contre le phénomène de l'hypersexualisation : demande de retrait de produits offensants, signature de pétition, ateliers, réglementation municipale, etc. Une note trimestrielle informe tous ces partenaires des actions entreprises, dans la région ou ailleurs, et de leur suivi. Effet d'entraînement garanti!

**Programme *Mentors actives***

**Égale Action, Montréal**

« Égale Action encourage les filles et les femmes à descendre des gradins, à franchir la ligne de touche pour entrer sur les terrains, les patinoires, dans les piscines et dans les salles de réunion au Québec », explique le dépliant promotionnel de l'organisme. Par le programme *Mentors actives*, entre autres, l'organisme fait bouger les filles pour augmenter leur niveau de participation au sport et à l'activité physique tout en leur insufflant les qualités essentielles pour exercer maintenant et plus tard leur plein pouvoir de décision. Au cours d'un atelier de six heures, les participantes, âgées entre 15 et 17 ans, sont initiées aux rudiments de la communication efficace et de la résolution de conflits. Elles ont par la suite à organiser de A à Z une activité physique ou sportive pour leur école, disposant pour cela d'un regain de confiance et d'une boîte à outils des plus complètes. En moins de deux ans, Égale Action a formé plus de 200 mentors étudiantes.

## **Catégorie : Égalité économique**

### **Atlas Emploi Centre-du-Québec**

#### **Emploi-Québec, Direction régionale Centre-du-Québec, Drummondville**

Il n'est plus nécessaire de s'abreuver à plusieurs sources pour connaître les caractéristiques du marché de l'emploi dans la région centricoise : l'Atlas Emploi Centre-du-Québec fournit rapidement et gratuitement toutes les données nécessaires aux intervenantes et intervenants du milieu économique pour mieux cibler leurs actions. Comme la Direction régionale d'Emploi-Québec a fait le choix de présenter des données sexuées, le [www.atlas-emploi-centreduquebec.com](http://www.atlas-emploi-centreduquebec.com) et ses 90 cartes interactives sont un outil précieux, particulièrement pour les organismes qui travaillent en employabilité des femmes. Sachant exactement où se concentrent les emplois prometteurs, quels sont les secteurs d'activité en croissance, quel niveau de compétence est exigé, ces organismes peuvent ainsi mieux orienter et former leur clientèle féminine. La pertinence, l'originalité et la convivialité de l'atlas – un outil déterminant pour l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) – ont incité d'autres régions à emboîter le pas.

### ***Je fais la différence* – Carnet d'inspiration pour audacieuses seulement**

#### **Comité consultatif régional pour les femmes au travail des Laurentides, Saint-Jérôme**

Étudier dans un métier traditionnellement masculin et se trouver un emploi est une chose, se maintenir dans cet emploi en est une autre. Le Comité consultatif régional pour les femmes au travail des Laurentides a constaté la difficulté de joindre ces audacieuses une fois leur formation terminée et aussi le manque d'outils, de soutien et de réseau une fois qu'elles évoluent dans leur nouveau métier. Il a donc conçu un document utile dans la vie de tous les jours, à portée de poche ou de sac à main. Ce carnet d'inspiration, sous forme de carnet d'adresses, comporte un thème pour chacune des lettres de l'alphabet. S'y greffent des pensées, des références à des ressources, des conseils pour négocier son salaire, réagir au harcèlement ou conserver sa motivation. Le carnet est complété par le site [www.lesaudacieuses.com](http://www.lesaudacieuses.com) qui mène à un forum de discussion, un réseau de mentors, une infolettre et une boîte à outils. Bref, le Comité consultatif prend bien soin des femmes qu'il a encouragées à emprunter des sentiers moins fréquentés.

### ***Jeu Parcours extrême***

#### **Femmes et production industrielle, Bécancour**

Au Centre-du-Québec et en Mauricie, les emplois les plus en demande sont encore considérés comme traditionnellement masculins. Pensons à la conduite de camion et à la soudure, par exemple. Pour pallier ce manque flagrant de main-d'œuvre féminine, Femmes et production industrielle a imaginé une façon différente et innovatrice de mieux faire connaître les différents choix de carrière les plus prometteurs. S'adressant aux jeunes de 3<sup>e</sup> secondaire, les 92 questions du jeu *Parcours extrême* font une incursion dans les possibilités d'emplois locales et régionales, abordent les réalités des métiers à prédominance masculine et corrigent les perceptions erronées à leur sujet. Avec l'aide d'une animatrice, filles et garçons réfléchissent, questionnent, discutent et tentent à travers tout cela d'arriver les premiers au bout du parcours. Facilement adaptable, le jeu pourrait franchir d'ici peu les frontières des deux régions : la demande est là.

## **Catégorie : Conciliation travail-famille**

### **La conciliation travail-famille-études-maternité : tout le monde y gagne!**

#### **Table employabilité femmes des Basses-Laurentides, Sainte-Thérèse**

La Table employabilité femmes des Basses-Laurentides a d'abord consulté : entreprises, groupes communautaires, municipalités, établissements d'enseignement, parents sur le marché du travail ou aux études, ont abondamment discuté de conciliation travail-famille-études-maternité (CTFEM). De là est né un projet-pilote pouvant aider les entreprises et leur personnel à résoudre les difficultés éprouvées. Six entreprises se sont prêtées à l'exercice. Dans chacune, un comité CTFEM a choisi et implanté deux mesures de conciliation, comme la possibilité d'accumuler des heures dans un compte épargne-temps pour utilisation au besoin. Les six entreprises comptent maintenant leurs comités CTFEM, preuve de leur pertinence. De son côté, la Table employabilité femmes dispose désormais d'une vision réaliste des besoins de part et d'autre; elle diffusera une trousse de sensibilisation et d'implantation de mesures de conciliation auprès de toutes les entreprises de la région.

### **Femmes d'inspiration**

#### **Réseau investissement femmes, Alma**

Le Réseau investissement femmes (RIF) cherchait un moyen valorisant de reconnaître et de récompenser les entrepreneures qui réussissent à maintenir l'équilibre entre leur vie sociale, familiale et personnelle. C'est ainsi qu'est né le projet *Femmes d'inspiration*, en mars 2008. D'abord, recherche de candidates potentielles dans huit catégories, entrevue de fond avec chacune, évaluation par un comité, contact de validation avec une personne de l'entourage. Puis, chaque mois, dévoilement-surprise sur les lieux mêmes de travail d'une finaliste, en présence des médias. Comme aboutissement de la démarche, le RIF s'est joint à la Corporation des femmes d'affaires du Saguenay et au Rendez-vous des gens d'affaires du Saguenay-Lac-St-Jean pour présenter un gala unifié l'automne dernier. On a ainsi coiffé d'une triple couronne la finaliste la plus inspirante.

### **Gagner sa vie, gagner en qualité de vie**

#### **Conciliation travail-famille Commodus, Montréal**

Une entreprise souhaite attirer, fidéliser et avantager sa main-d'œuvre? Ses employés ont besoin d'harmoniser leurs tâches professionnelles, familiales et domestiques? Des fournisseurs ont des services pertinents à offrir? Par son projet *Gagner sa vie, gagner en qualité de vie!*, Commodus se propose comme intermédiaire de manière intégrée et novatrice. Commodus vend d'abord une banque de points aux employeurs qui les distribuent ensuite aux membres de leur personnel, en guise de bienvenue par exemple, ou comme marque de reconnaissance. Ces derniers les échangeront contre plus de 300 services dispensés par une centaine de fournisseurs agréés, que ce soit en santé, transport, services à la famille, alimentation, etc. Le tout transite par le site [www.commodus.ca](http://www.commodus.ca). Au projet de Commodus se greffe un volet complémentaire : conception de politiques en aménagement du temps de travail, conférences et activités de sensibilisation.

## **Catégorie : Santé**

### **La santé et la sécurité du travail dans les centres de la petite enfance : *La prévention pas à pas***

#### **Commission de la santé et de la sécurité du travail, Montréal**

Partant du principe que la situation des femmes et celle des hommes en santé et sécurité au travail présentent des réalités différenciées, la CSST a voulu raffiner ses connaissances afin de proposer des moyens de prévention plus appropriés. L'organisme a donc mené un projet-pilote dans des centres de la petite enfance (CPE) des régions de Québec et du Saguenay–Lac-Saint-Jean. En appliquant les principes de l'analyse différenciée selon les sexes, un profil des lésions professionnelles a été dressé. Ces études indiquent une augmentation du nombre de lésions ainsi que de leur fréquence et de leur gravité chez les travailleuses. Sur la base de ces résultats, la CSST a produit un guide d'animation à l'intention du personnel et des gestionnaires des CPE. Des fiches présentent les différentes situations à risques, les moyens de prévention adéquats et une grille d'évaluation de leur mise en œuvre. La CSST souhaite ainsi la prise en charge de la santé et de la sécurité par le milieu de travail.

#### **SARA – Unité mobile de mammographie du Bas-Saint-Laurent**

##### **Agence de la santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent, Rimouski**

Dans la région du Bas-Saint-Laurent, le taux de dépistage du cancer du sein avait tendance à diminuer, en raison notamment des difficultés d'accès aux centres désignés (éloignement, manque de soutien pour les déplacements). Rapprocher l'examen de mammographie des femmes s'imposait et c'est en octobre 2007 que SARA (Service Ambulatoire Radiologique Accessible) s'est mis à sillonner les cinq MRC de la région non desservies par un appareil de mammographie. Durant la première année d'activité, l'unité mobile a permis de faire 5 372 examens chez des femmes de 35 ans et plus près de leur domicile. La conception de SARA, la formation du personnel, la promotion du service et la logistique des déplacements ont exigé la collaboration de nombreux partenaires sous la responsabilité de l'Agence de la santé et des services sociaux. Première région à se doter d'un tel service, le Bas-Saint-Laurent pourrait éventuellement en faire bénéficier ses voisins.

#### **Volet périnatal de la Maison Bleue**

##### **La Maison Bleue : Milieu de vie préventif à l'enfance, Montréal**

Située dans le quartier Côte-des-neiges à Montréal, la Maison Bleue est un exemple éloquent d'adaptation des soins de santé à sa clientèle majoritairement immigrante ou vulnérable. Par son volet périnatal, elle accueille, en véritable maison, les femmes enceintes, leurs jeunes enfants ainsi que les pères, dans un esprit de prévention et de prise en charge. Suivi de grossesse en groupe, accompagnement de chaque famille, rencontres avec interprètes axées sur l'information en santé, jumelage avec une femme du pays d'origine, don de matériel, services à domicile après l'accouchement : l'équipe multidisciplinaire œuvrant sous le même toit n'épargne rien pour soutenir de manière globale la venue d'un nouvel enfant. Ces activités périnatales permettent également de donner de l'information sur les autres services communautaires disponibles. Plus de 120 familles sont suivies à la Maison Bleue et elles y restent attachées.

## **Catégorie : Prévention de la violence**

### **Épris sans mépris**

#### **Cégep de l'Outaouais, Gatineau**

Quelles sont les conditions nécessaires à l'épanouissement d'une relation amoureuse ou, au contraire, les indices de sa dégradation? Comment détruire les mythes sur la violence dans les fréquentations? Où trouver de l'aide, qu'on ait été victime ou agresseur? Autant de questions abordées par *Épris sans mépris*, une réalisation de la classe de psychologie sociale, élèves comme professeure, du cégep de l'Outaouais. Se présentant sous forme d'un clip vidéo, d'un dépliant d'information et d'un guide pédagogique, cet outil de sensibilisation vise à contrer la violence dans les relations amoureuses des jeunes du collégial. Si sa conception a donné lieu à d'intenses discussions et prises de conscience chez les jeunes, sa diffusion a déjà porté ses fruits. De son institution d'origine, *Épris sans mépris* a été transmis à tous les cégeps du Québec. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le Réseau intercollégial des activités socioculturelles du Québec ont collaboré étroitement à ce projet.

### **Libérez les mots**

#### **Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, Longueuil**

Intervenantes et intervenants, gestionnaires et autres partenaires ont participé nombreux à deux forums majeurs sur les agressions sexuelles et les violences conjugales et familiales l'automne dernier. Poursuivant des objectifs de relance, de mobilisation et de concertation, ces forums ont réuni plus de 500 personnes œuvrant au sein d'organismes qui concernent les questions de violence. Par le thème *Libérez les mots*, on a voulu évoquer les maux qu'occasionnent les différentes formes de violence et le silence qui entoure les agressions sexuelles. Pas moins de trente aspects reliés à ces deux problématiques ont été abordés sous forme d'ateliers et de conférences et six universités ont livré des résultats de recherche des plus intéressants. Un taux de satisfaction très élevé a couronné cette initiative de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie.

### **Programme de prévention des agressions sexuelles *La Traversée***

#### **Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) de Rimouski, Rimouski**

Tout en informant les jeunes sur la problématique des agressions sexuelles et sur les préjugés qui y sont rattachés, le CALACS de Rimouski mise sur les changements possibles de comportement et sur le pouvoir qu'ont ces mêmes jeunes d'influencer positivement leur entourage. L'outil principal du programme *La Traversée* est une vidéo constituée de quatre fictions. Mettant en scène un groupe d'ados de 15 à 17 ans, chacune présente une situation d'agression sexuelle différente. Une des quatre fictions s'adresse particulièrement aux adultes. La vidéo est diffusée auprès des élèves de 2<sup>e</sup> secondaire et dans les maisons de jeunes – près de 2 000 jusqu'à maintenant – dans tout l'est du Bas-Saint-Laurent. Son contenu fait ensuite l'objet d'une rencontre animée par une travailleuse du CALACS selon une formule souple. Populaire auprès des jeunes, le programme l'est aussi auprès des autres CALACS du Québec : 24 d'entre eux se le sont procuré.

## **Catégorie : Pouvoir et régions**

### **Gala Reconnaissance Égalité 2008**

#### **Réseau des femmes des Laurentides, Saint-Jérôme**

Le Réseau des femmes des Laurentides a bien préparé le terrain pour le Gala Reconnaissance Égalité 2008, par ses actions pour accroître le nombre d'élues municipales. Les maires et les mairesses, les conseillers et les conseillères de toute la région ont d'abord reçu une affichette présentant la parité comme un choix d'avenir, avec témoignages à l'appui. Sur le même sujet et en vue des élections de 2009, une ex-députée provinciale et un ex-maire ont effectué une tournée des huit MRC, misant sur l'effet d'entraînement du contact personnel. À leur tour, des élues ont rencontré les groupes de femmes de la région afin d'intéresser leurs membres à l'action municipale. Point culminant de cette séquence d'activités, le Gala Reconnaissance Égalité 2008 a honoré les 19 villes et municipalités des Laurentides qui comptent déjà autant de femmes que d'hommes dans leur conseil municipal; une plaque de reconnaissance leur a été remise.

### **Lévis s'écrit aux deux genres**

#### **Ville de Lévis, Lévis**

Pour refléter la composition de sa population et son intérêt pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la Ville de Lévis a pris résolument la voie de la rédaction épïcène. Une directive demande aux membres du personnel de rédiger l'ensemble de leurs textes de façon non sexiste. À cet effet, un *Guide de rédaction épïcène* est mis à leur disposition et des formations sont données par une spécialiste en la matière. Tous les textes officiels de la Ville sont soumis à la même règle : politiques, journal municipal, offres d'emploi, communiqués, allocutions et, progressivement, jusqu'aux ententes de travail. Quand Lévis écrit, les substantifs sont au féminin et au masculin, les titres de fonction sont féminisés; des termes génériques ou des tournures neutres sont employés ainsi que divers procédés pour que les textes demeurent lisibles tout en étant paritaires. Ce geste de gouvernance suscite de l'intérêt d'autres milieux municipaux.

### **Projet finaliste**

#### **Manifeste pour la parité dans la gouvernance en Estrie**

#### **Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (PEPINES), Sherbrooke**

Portant depuis longtemps le discours de la présence paritaire des femmes dans les lieux décisionnels, l'organisme PEPINES a voulu associer étroitement les leaders sociaux à sa cause afin d'en accélérer la progression. Un manifeste, qui est tout à la fois un portrait de la situation et un énoncé de valeurs, a d'abord été rédigé. En le signant, 25 leaders de tous les milieux se sont engagés publiquement à atteindre la parité de représentation dans leur conseil d'administration et à inscrire ce principe dans la gouvernance de leur organisme dans les cinq ans suivant leur adhésion. À titre d'exemple, le principe d'équité pourra se retrouver dans les règlements généraux et les politiques d'une organisation ou dans les processus de nomination. Au près de ses nouveaux partenaires, le groupe reste actif : soutien individualisé, guide d'application de la parité dans les lieux décisionnels, activités de réseautage, échanges collectifs sur les obstacles et les avancées. Et les membres des PEPINES poursuivent le recrutement.

Information : Mireille Pelchat  
Agente d'information  
Secrétariat à la condition féminine  
Ministère de la Culture,  
des Communications et de la  
Condition féminine  
Tél. : 418 644-4409