

PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025-2028

MINISTÈRE DES TRANSPORTS
ET DE LA MOBILITÉ DURABLE



Cette publication a été réalisée par la Direction générale des ressources humaines et éditée par la Direction générale des communications du ministère des Transports et de la Mobilité durable.

Le contenu de cette publication se trouve sur le site Web officiel du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : [Québec.ca](https://www.quebec.ca)

Pour obtenir des renseignements, il existe plusieurs moyens :

- composer le 511 (au Québec) ou le 1 888 355-0511 (partout en Amérique du Nord);
- consulter le [site Web du ministère des Transports et de la Mobilité durable](https://www.transports.gouv.qc.ca) à [transports.gouv.qc.ca](https://www.transports.gouv.qc.ca);
- écrire à l'adresse suivante : **Ministère des Transports et de la Mobilité durable**
700, boulevard René-Lévesque Est, 28^e étage
Québec (Québec) G1R 5H1

© Gouvernement du Québec, ministère des Transports et de la Mobilité durable, 2026

ISBN 978-2-555-03648-2 (PDF)

Dépôt légal – 2026

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Tous droits réservés. La reproduction à des fins commerciales par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation écrite du ministère des Transports et de la Mobilité durable

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

ORIENTATIONS GOUVERNEMENTALES ET ACTION TRANSVERSALE

Promotion des rapports égaux et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle

Déploiement et soutien de l'ADS

OBJECTIFS MINISTÉRIELS

Objectif 1 :
Sensibiliser le personnel du Ministère (employé(e)s, gestionnaires, haute direction) aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif 2 :
Promouvoir la présence des femmes dans le domaine des transports et au Ministère

Objectif 3 :
Sensibiliser le personnel du Ministère (employé(e)s, gestionnaires, haute direction) au partage des responsabilités familiales et conciliation des sphères de vie personnelles et professionnelles

Objectif 4 :
Renforcer la capacité organisationnelle en matière d'application de l'ADS+

Objectif 5 :
Actualiser les outils en ADS+

Objectif 6 :
Consigner les problèmes liés à la mobilité durable, socialement équitable entre les femmes et les hommes, et diffuser les constats différenciés selon les sexes dans les publications ministérielles

Objectif 7 :
Prendre en compte les constats différenciés selon les sexes dans le domaine des transports via des projets ciblés

ACTIONS SECTORIELLES

1.1 Sensibiliser le personnel de la DGRH sur les biais sexistes et les connotations de genres

1.2 Communiquer les questions d'égalité liées au genre à l'ensemble du personnel

2.1 Valoriser les femmes dans les métiers majoritairement masculins en transports

2.2 Participer à la révision du questionnaire du sondage sur l'expérience employé qui fera l'objet d'un rapport différencié selon les sexes

3.1 Communiquer l'information relative à la conciliation travail-famille-vie personnelle-charge mentale et impacts associés (ex. : intranet, dépliant)

4.1 Sensibiliser le personnel du Ministère par les forums, le site intranet, Viva Engage ou des communications ciblées pour promouvoir l'ADS+ afin qu'elle puisse être intégrée aux projets de transport

4.2 Développer une communauté de pratique (mentores, spécialistes en ADS+, professionnels et toutes personnes intéressées) afin de partager les expériences en ADS+, les références, les formations, la documentation, les outils existants en ADS+

5.1 Développer et mettre à jour des outils existants en ADS+, notamment le Guide d'analyse de genre adapté au domaine des transports, des fiches techniques, une trousse de communication, un coffre à outils adapté aux transports, etc.

5.2 Inclusion des critères ADS+ dans la démarche d'évaluation de la durabilité

6.1 Intégrer les questions d'ADS+ à la gouvernance des données (politique, cadre) pour l'ensemble des systèmes manipulant des données, notamment dans le cas des systèmes décisionnels (issus de l'intelligence artificielle, de l'automatisation, etc.)

6.2 Diffuser et exploiter les données ADS des enquêtes origine-destination du Ministère

7.1 Intégrer l'ADS+ dans la grille d'évaluation des besoins en mobilité durable des projets de la DGPRMM et d'en faire ressortir les constats et les recommandations

7.2 Intégrer l'ADS+ dans un projet majeur

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

Orientation 1 : Promotion des rapports égalitaires et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

Les stéréotypes sexuels et sexistes ont des répercussions réelles sur l'égalité économique, le partage des responsabilités familiales, la santé, la place des femmes dans les lieux décisionnels et la violence à leur égard. La déconstruction de ces stéréotypes est essentielle pour promouvoir des rapports égalitaires et lutter contre la violence fondée sur le genre. Il est primordial de sensibiliser le personnel de la DGRH, en particulier les CGRH, à ces questions. Ils doivent être outillés pour développer un esprit critique par rapport aux stéréotypes.

Objectif 1 : Sensibiliser le personnel du Ministère (employé(e)s, gestionnaires, haute direction), aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
1.1 Sensibiliser le personnel de la DGRH sur les biais sexistes et les connotations de genres	<ul style="list-style-type: none">Promouvoir les outils et formations existants auprès du personnel de la DGRH par le biais de manchettes intranet, information sur la page intranet consacrée ou par le biais de courriel;Prendre connaissance des outils existants au sein de l'organisation et les diffuser.	<ul style="list-style-type: none">Nombre de capsules, manchettes, formations diffusées	<ul style="list-style-type: none">2 capsules, manchettes ou formations par année
1.2 Communiquer les questions d'égalité liées au genre à l'ensemble du personnel	<ul style="list-style-type: none">Diffuser régulièrement des communications internes (capsules, courriels, vidéos) sur les questions d'égalité liées au genre.	<ul style="list-style-type: none">Nombre de communicationsMise à jour complète de la page intranet	<ul style="list-style-type: none">5 communications par annéeMise à jour de la page intranet à l'hiver 2026 et par la suite en continu

Orientation 2 : Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

Au Québec, malgré des avancées dans la situation économique des femmes, des écarts subsistent par rapport aux hommes, tant en matière de salaire que de taux d'emploi. Les femmes sont moins nombreuses à occuper des emplois bien rémunérés et le taux d'admissibilité à l'assurance emploi est inférieur, en partie à cause de leur présence plus fréquente dans des emplois temporaires ou à temps partiel. La pandémie de COVID-19 a exacerbé ces inégalités, entraînant une perte d'emplois plus importante chez les femmes et une diminution du nombre de femmes entrepreneures.

Objectif 2 : Promouvoir la présence des femmes dans le domaine des transports et au Ministère

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
2.1 Promouvoir la présence et la valorisation des femmes dans les métiers majoritairement masculins en transports	<ul style="list-style-type: none">Mettre en valeur via différents médias (vidéos, publications, etc.) les journées soulignant le sujet de la condition féminine;Établir et maintenir nos partenariats avec des organismes spécialisés pour la mise en valeur des femmes en emploi;Participer à des activités en collaboration avec nos partenaires;Faire connaître les métiers offerts au Ministère, par exemple dans les infolettres de nos partenaires;	<ul style="list-style-type: none">Nombre de partenariats effectués avec un organisme pour la valorisation des femmes dans le domaine des transportsNombre de publications sur les médias sociauxNombre de capsules, manchettes, formations diffusées	<ul style="list-style-type: none">3 par année (pour l'ensemble des indicateurs)

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

	<ul style="list-style-type: none"> Mettre de l'avant les orientations, les programmes et les formations du SCF; Suivre l'évolution du nombre de femmes recrutées ou promues au sein du Ministère. 		
2.2 Participer à la révision du questionnaire du sondage sur l'expérience employé qui fera l'objet d'un rapport différencié selon les sexes	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les thématiques liées aux obstacles spécifiques rencontrés par les femmes y sont abordées de manière générale, dans le cadre de la révision du questionnaire du sondage Expérience employé en cours; Proposer des changements à certaines questions du sondage et orienter leur formulation afin de mieux sonder les femmes employées du Ministère sur les différents problèmes qu'elles peuvent rencontrer en milieu de travail; Formuler des recommandations à partir du rapport selon les sexes d'ici mars 2026. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de questions ajoutées ou ajustées au sondage concernant le groupe des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> 2 questions modifiées et analyse genrée des réponses obtenues

Orientation 3 : Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle

Le partage équitable des responsabilités familiales et de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est primordial pour réduire les inégalités entre les sexes. Tant que les tâches domestiques ne seront pas réparties équitablement, les femmes continueront à subir des inégalités économiques, telles que le travail à temps partiel et des possibilités de carrière limitées. Des solutions incluent un changement de mentalité concernant les responsabilités familiales des pères, une meilleure répartition du congé parental et une sensibilisation au travail invisible des femmes.

Objectif 3 : Sensibiliser le personnel du Ministère (employé(e)s, gestionnaires, haute direction) au partage des responsabilités familiales et à la conciliation des sphères de vie personnelle et professionnelle

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
3.1 Communiquer l'information relative à la conciliation travail-famille-vie personnelle-charge mentale et aux répercussions associées (ex. : intranet, dépliants pour les employé(e)s)	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser des outils de communications internes (guides, articles, vidéos) concernant les ressources et les mesures existantes pour soutenir la conciliation travail-famille-vie personnelle via l'intranet, des dépliants et Viva Engage. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de capsules, manchettes, formations diffusées 	<ul style="list-style-type: none"> 2 par année

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

Action transversale 4 : Déploiement et soutien de l'ADS

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) est une approche adoptée par le Québec pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle permet d'identifier les répercussions variées des politiques et des projets afin de prévenir les inégalités. L'intégration de l'ADS à chaque étape des projets gouvernementaux est essentielle, même si elle peut être introduite ultérieurement, pour ainsi contribuer à l'égalité de fait au Québec.

Objectif 4 : Renforcer la capacité organisationnelle en matière d'application de l'ADS+

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
4.1 Sensibiliser le personnel du Ministère par les forums, le site intranet, Viva Engage ou des communications ciblées pour promouvoir l'ADS+ afin qu'elle puisse être intégrée aux projets de transport	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir les outils et les formations existants (cibler les formations (cadres, gestionnaires de projets, etc.)) auprès du personnel du Ministère par le biais de manchettes intranet, d'information sur la page consacrée de l'intranet ou par courriel; Renforcer les compétences du personnel pour intégrer l'ADS+ dans la conception et l'évaluation des projets de transport, en s'appuyant sur des guides et des études de cas concrets (ex. Guide d'analyse du genre adapté au domaine des transports, Guide pour un aménagement urbain sécuritaire, Guide sur la formation du personnel en matière d'aide aux voyageurs handicapés et Guide pour choisir et planifier un projet de mobilité durable en territoire périurbain et rural). 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de capsules, manchettes, formations, présentations diffusées 	<ul style="list-style-type: none"> 3 par année
4.2 Développer une communauté de pratique (mentores, spécialistes en ADS+, professionnels et toutes personnes intéressées) afin de partager les expériences en ADS+, les références, les formations, la documentation, les outils existants en ADS+	<ul style="list-style-type: none"> Créer un réseau collaboratif regroupant des experts en ADS+ et toutes les personnes intéressées par l'ADS+ pour faciliter l'échange de bonnes pratiques, l'adaptation des outils existants et le soutien entre les équipes. Cette communauté s'appuiera sur des rencontres régulières et un espace réservé sur l'intranet pour partager des ressources (voir Communauté de pratique sur la mobilité durable). Elle permettra le transfert d'expertise pour intégrer l'ADS+ dans les projets des différentes directions territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de membres actifs dans la communauté Nombre de rencontres tenues par la communauté Amélioration des compétences mesurée par un sondage annuel auprès des personnes formées Nombre de projets qui font l'objet d'un parrainage 	<ul style="list-style-type: none"> 2026-2027 – Création de la communauté de pratique Rencontres bisannuelles 2027-2028 – Sondage auprès de la communauté D'ici le 31 mars 2028 – 2 projets qui ont fait l'objet d'un parrainage

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

Objectif 5 : Actualiser les outils en ADS+

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
5.1 Développer et mettre à jour des outils existants en ADS+, notamment le Guide d'analyse de genre adapté au domaine des transports, des fiches techniques, une trousse de communication, un coffre à outils adapté aux transports	<ul style="list-style-type: none"> Bonifier le guide d'analyse du genre adapté au domaine des transports de façon à intégrer les nouvelles idées développées dans le cadre du Plan d'action ministériel en matière d'égalité 2025-2028, soit : <ul style="list-style-type: none"> l'étude de cas d'un projet routier, notamment le volet conception; la bibliographie; le contenu en tenant compte de différents thèmes abordés dans le cadre du plan d'action; le guide en mentionnant les différents outils mis au point dans le cadre du plan d'action; Créer une série de fiches techniques afin d'aider les équipes à intégrer l'ADS+ dans les projets (s'inspirer de la boîte à outils comprenant plusieurs fiches réalisées par le Secrétariat à la condition féminine); Rendre accessible le matériel sur les sites intranet ou Internet du Ministère. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'outils mis à jour ou créés 	<p>Guide d'analyse du genre adapté au domaine des transports</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025-2026 : création d'un comité de suivi du guide 2026-2027 : préparation d'une table des matières 2027-2028 : rédaction des contenus en fonction de l'état d'avancement des actions 2028 : 1^{re} version du rapport 2028 : dépôt de la version finale du guide <p>Fiches techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025-2026 : identification du nombre de fiches à réaliser et des thèmes abordés, identification des collaborations nécessaires selon les expertises nommées 2026-27-28 : production et diffusion des fiches <p>Trousse de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2026-2027 <p>Coffre à outils adapté aux transports :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2026-2027
5.2 Inclusion des critères ADS+ dans la démarche d'évaluation de la durabilité	<ul style="list-style-type: none"> S'inspirer des grilles d'évaluation de la durabilité du MELCCFP¹ qui incluent les principes d'ADS+ pour inclure les principes d'ADS+ dans celles du Ministère et offrir un accompagnement aux unités responsables de réaliser les évaluations de la durabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'évaluations de la durabilité qui incluent certains critères d'analyse de l'ADS+ 	<ul style="list-style-type: none"> Au minimum 1 par année

Objectif 6 : Consigner les problèmes liés à la mobilité durable, socialement équitable entre les femmes et les hommes, et diffuser les constats différenciés selon les sexes dans les publications ministérielles

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
6.1 Intégrer les questions d'ADS+ à la gouvernance des données (politique, cadre) pour l'ensemble des systèmes	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer l'ADS+ dans les cadres de gouvernance des données, pour garantir que tous les systèmes manipulant des données ou des algorithmes (aide à la décision, 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de politiques révisées pour inclure l'ADS+ 	<ul style="list-style-type: none"> 1 politique révisée par année 80 % de modèles IA audités annuellement

¹ MELCCFP : ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et de Parcs

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2025-2028

Comité ministériel de la condition féminine

<p>manipulant des données, notamment dans le cas des systèmes décisionnels (issus de l'intelligence artificielle, de l'automatisation, etc.)</p>	<p>gestion des flux de transport, billetterie automatisée, surveillance et sécurité, collecte de données sur les utilisateurs, planification urbaine) intègrent des variables intersectionnelles (sexe, classe sociale, origine ethnique, handicap, âge, etc.) correctement afin de prévenir les biais discriminatoires. Cela s'applique aux cadres de gouvernance et d'éthique dans le cas de l'IA;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborer avec des experts en éthique de l'IA pour auditer les ensembles de données et les processus automatisés de ces systèmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de modèles d'IA audités annuellement, réduction des biais identifiés dans les rapports techniques • Satisfaction des usagers par groupe intersectionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Sondage effectué d'ici mars 2028
<p>6.2 Diffuser et exploiter les données ADS des enquêtes origine-destination du Ministère</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publier des rapports sur les enquêtes origine-destination en y intégrant une analyse genrée (ex. : déplacements selon le genre, l'âge, etc.). Créer des tableaux de bord interactifs pour visualiser les disparités et soutenir les décisions en mobilité durable; • Tenir compte non seulement des enquêtes régionales, mais également de l'enquête nationale réalisée annuellement. Les résultats de l'enquête de 2024 seront disponibles en 2026 et ceux de l'enquête de 2025, en 2027 sur Quebec.ca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rapports publiés 	<p>2 rapports publiés (2025 et 2027)</p>

Objectif 7 : Prendre en compte les constats différenciés selon les sexes dans le domaine des transports via des projets ciblés

Action	Description	Indicateur SMART	Cible/échéance
<p>7.1 Intégrer l'ADS+ dans les projets de la DGPRMM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer l'ADS+ dans l'analyse des projets routiers de la DGPRMM qui auront été ciblés par la grille d'évaluation des besoins en mobilité durable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets qui ont intégré l'ADS+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Au minimum 4 projets d'ici mars 2028
<p>7.2 Intégrer l'ADS+ dans un projet majeur, à l'étape de l'étude d'opportunité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer l'ADS+ dans la gestion d'un projet majeur assujetti à la directive du SCT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de grands projets intégrant l'ADS+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de l'ADS+ dans un grand projet d'ici mars 2028

