Septembre 2026

5 ANS DE DÉPLOIEMENT DE L'ADS+ EN MONTÉRÉGIE

ANALYSE ET RAPPORT

Bilan et perspectives

· 2021–2026 ·

Table de concertation
des groupes de femmes
de la Montérégie

PRÉSENTÉ PAR

Collecte de données et analyses produites par Camille Rivet
Agente de développement du dossier ADS+

PRODUIT PAR

Création du rapport par Sara Osorio-Villegas

Agente de développement du dossier communications et égalité

EN COLLABORATION AVEC LE COMITÉ ÉLARGI ADS+

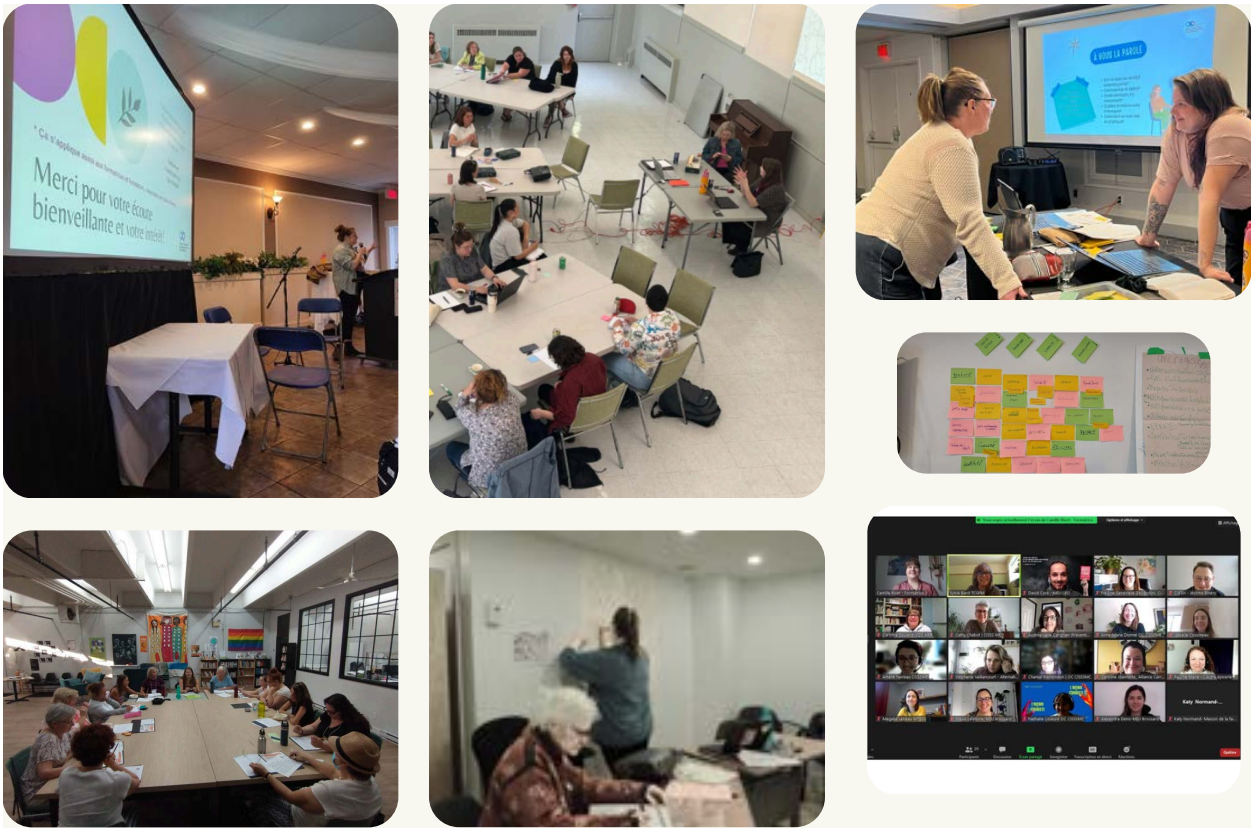


Table des matières

Avant propos 4
Présentation de la TCGFM 4
Énoncé territorial 4
Écriture inclusive 4
Présentation du comité élargi ADS+ 5

Mise en contexte 6
Objectifs et financement 6
Contenu du rapport 7
Présentation de l'ADS+ 8

Activités de la TCGFM en ADS+ 10
1. Formation 11
2. Accompagnement 14
3. Outils 16
4. Ateliers 18
5. Mentorat 19

Méthodologie de la collecte de données 20
Contexte 20
Objectif de la collecte de données 21
Collecte de données 21

Constats 22
Profil des répondant·e·s 22
Ce que nous apprennent les données 24
Tensions observées 29
Niveau individuel — compréhension et confiance en soi 29
Niveau interpersonnel — pratique et échanges 30
Niveau organisationnel — engagement et structure 30

Bons coups 31
Capacités à mettre en mots l'approche 31
Exemples de pratiques mises en place 33

Recommandations 36
Conclusion 41
Références 43

Avant propos

Présentation de la TCGFM

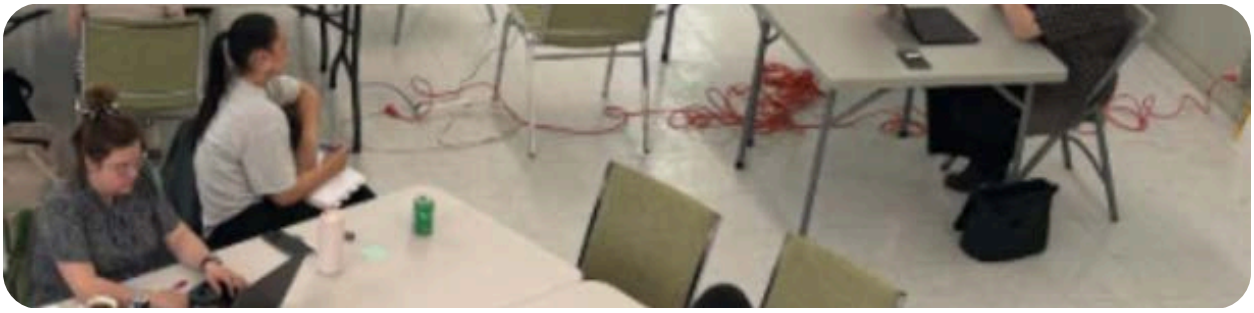
La **Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie** (TCGFM) est un organisme de défense collective des droits des femmes dont la mission repose sur deux grands objectifs : **améliorer les conditions de vie des femmes** et **atteindre une égalité réelle** entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes.

L'**éducation populaire**, à travers une approche visant l'équité, telle l'analyse différenciée selon les sexes/genres dans une perspective intersectionnelle (ADS+), est un mécanisme concret pour promouvoir de meilleures conditions de vie pour toustes.

Énoncé territorial	Ce rapport a été produit et publié sur un **territoire autochtone non cédé**. Avec respect pour le passé, le présent et le futur, nous tenons à reconnaître les relations continues entre les peuples et les dynamiques de pouvoir qui émanent de la colonisation. Il en va de la **responsabilité de chacun·e de s'informer et de passer à l'action**.
Écriture inclusive	Le format d'écriture[1] employé dans ce rapport varie entre une féminisation et une écriture inclusive, incluant du nouveau vocabulaire. L'objectif est à la fois de visibiliser les femmes — en plaçant le terme féminin en premier — et les personnes de la diversité de genre.

1. L'écriture utilisée dans ce rapport s'appuie sur les principes de l'outil *Apprendre à nous écrire : guide et politique d'écriture inclusive* produit par les 3 sex* et le Club sexu.

Présentation du comité élargi ADS+



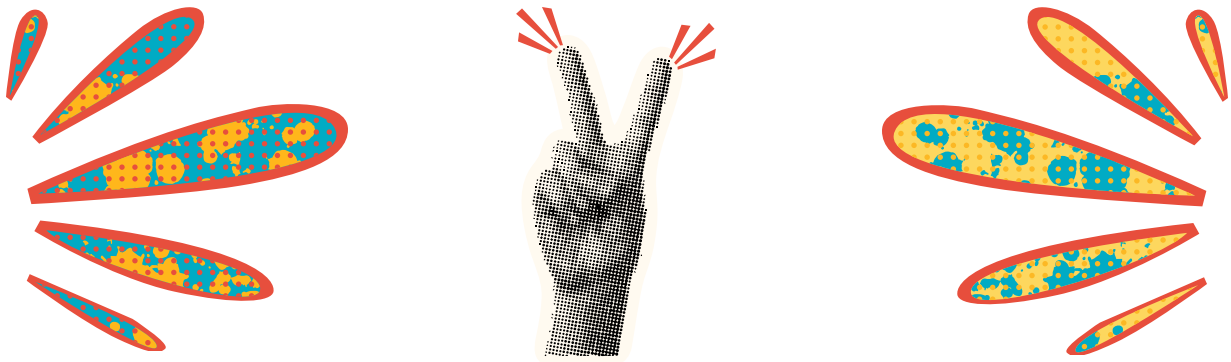
Le comité ADS+ a pris deux formes au fil des années.

D'abord un comité de petite taille, composé uniquement de membres de la TCGFM, qui collaborait de façon ponctuelle à la création d'outils et permettait de prendre le pouls du territoire.

Puis, un comité **élargi**, mis en place en mai 2025, **composé de membres de la TCGFM, de groupes communautaires, d'acteurices des municipalités, des MRC et des institutions publiques montérégiennes**.

Le comité se rencontre environ quatre fois par année pour :

- assurer le suivi du plan d'action ADS+;
- offrir des perspectives et des expériences pour orienter le développement d'outils et d'actions adaptés aux réalités territoriales;
- identifier collectivement les besoins et les leviers d'action pour renforcer l'utilisation et l'appropriation de l'approche.



Mise en Contexte

Objectifs et financement

En août 2023, la TCGFM publiait le rapport ***L'ADS+ : une approche gagnante pour l'inclusivité, quand les ressources sont au rendez-vous!*** permettant de mettre en lumière un travail de sensibilisation et d'appropriation de l'approche sur le territoire montérégien **entre 2021 et 2023**. Il fait état d'une vue d'ensemble des différents travaux réalisés grâce à un soutien financier provenant des *Alliances pour la solidarité 2017-2023*, de la Corporation de développement communautaire (CDC) de l'agglomération de Longueuil et du Secrétariat à la condition féminine.

Entre 2023 et 2026, la TCGFM a bénéficié de financements du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, du Secrétariat à la condition féminine, ainsi que du gouvernement du Québec dans le cadre du volet Égalité de *l'Entente sectorielle de développement pour la structuration montérégienne du développement social 2023-2027*. **Ces appuis ont permis la poursuite, la bonification et la création de nouvelles actions pédagogiques en ADS+ sur le territoire.**

Le présent rapport offre une vue d'ensemble des retombées de tous ces travaux, de 2021 à 2026, ainsi qu'un aperçu du déploiement de l'approche auprès des actrices et des acteurs du territoire. Il permet de répondre à la question:

Après cinq ans de déploiement de l'ADS+ en Montérégie, qu'avons-nous appris?

Contenu du rapport

Le rapport se structure en **cinq sections** qui suivent la démarche naturelle du projet : une mise en contexte, la méthodologie de collecte de données, l'analyse des résultats obtenus auprès des personnes formées, les bons coups qui en émergent, et enfin, des recommandations pour la suite du déploiement de l'approche.

1 - Dans la **mise en contexte** on pose d'abord les bases de l'approche ADS+ pour assurer une compréhension commune. Puis, on dresse un survol des activités pédagogiques déployées par la TCGFM entre 2021 et 2026 : formations, accompagnements, ateliers, mentorats et création d'outils. Ces activités visant à renforcer les connaissances et compétences des actrices et acteurs communautaires, municipaux et institutionnels de tout le territoire de la Montérégie.

2 - On présente ensuite les résultats d'une **collecte de données** menée auprès de **75 personnes** ayant reçu la formation d'introduction à ADS+.

Sur les **518 personnes formées**, plusieurs ont quitté leurs fonctions entre-temps.

311 d'entre elles ont donc été approchées pour répondre au questionnaire

de sorte que les réponses recueillies représentent **24 % des personnes encore en poste**.

3 - Dans la section d'**analyse** des données, on tend le micro aux principales personnes concernées. On y retrouve des exemples de définitions de l'approche et de sa mise en pratique formulées par les répondant·e·s, ainsi que

4 - les **bons coups** qui en ressortent.

5 - Le rapport se conclut par une série de **recommandations** issues de ces constats. On y aborde la poursuite des travaux pédagogiques, les investissements financiers requis et le déploiement de l'approche sur l'ensemble du territoire.

L'objectif : atteindre une égalité de droits et de faits pour toustes[2]

Présentation de l'ADS+

Avant de se pencher plus amplement sur les travaux de la TCGFM en ADS+, il importe de situer l'approche.

Elle permet de **prévenir ou de réduire les inégalités** – qu'on crée ou qu'on reproduit par habitude – en **prenant en compte les réalités et les besoins spécifiques de chaque personne**.

Pour lutter contre les inégalités sociales, le **genre et une réflexion intersectionnelle** sont au cœur de l'ADS+.

C'est-à-dire, un concept qui nous permet de prendre en compte que la discrimination et les différences de besoins s'appuient souvent sur la combinaison de plusieurs facteurs identitaires – âge, origine, capacité, etc., soit l'intersectionnalité.

L'intersectionnalité est un concept popularisé par Kimberlé Crenshaw, juriste, militante et professeure émérite de droit en Californie.

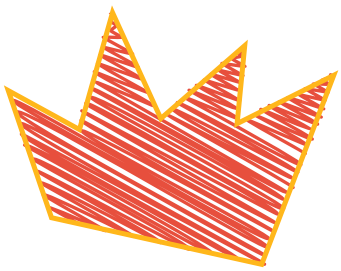
Ce concept s'enracine dans la **tradition féministe afro-américaine**, portée entre autres par Angela Davis, bell hooks, Audre Lorde, Patricia Hill Collins et d'autres militantes antiracistes.

2. « Au Québec, les femmes et les hommes sont égaux aux yeux de la loi. C'est ce qu'on appelle l'égalité de droit. Depuis 1975, la Charte des droits et libertés de la personne a ainsi consacré et protégé le principe de l'égalité entre les sexes, et plusieurs lois ont été adoptées au fil des ans pour favoriser l'atteinte de l'égalité. Cependant, même lorsqu'on accorde les mêmes droits à toutes et à tous, cela ne garantit pas l'égalité de fait [pour les femmes et les personnes de la diversité de genre]. Aussi appelée égalité réelle, l'égalité de fait est la concrétisation du droit à l'égalité. Au Québec, l'égalité réelle entre les sexes [et les genres] n'est toujours pas atteinte. » (Gouvernement du Québec, 2023).

Ainsi, l'ADS+ est un outil de **transformation sociale** qui distingue les effets que peut avoir un projet, une loi, un règlement, une politique, une stratégie, un plan d'action, un programme, une mesure, un service ou toute décision sur différents groupes de personnes.

Pour approfondir votre connaissance de l'ADS+, vous pouvez visiter adsplus.tcgfm.qc.ca

Équité - Justice sociale - Biais inconscients - Intersectionnalité - Mythe de l'égalité atteinte



Activités de la TCGFM en ADS+

Créer des opportunités pour faire connaître et s'approprier l'approche

Entre 2021 et 2026, la TCGFM agit sur **5 volets** principaux pour améliorer la compréhension, l'appropriation et la mise en pratique de l'ADS+ en Montérégie.

1

Offrir une **formation** d'introduction à l'ADS+ de 3 heures.

2

Accompagner des groupes a court et à long terme dans leur appropriation de l'ADS+ et son déploiement.

3

Produire du materiel pédagogique, dont des **outils** sous diverses formes.

4

Offrir des **ateliers** et conférences en lien avec l'approche.

5

Mentorer des groupes dans leur capacité à faire connaître l'approche.

1. Formation

La formation existe sous **4 formats** pour divers publics cibles : le communautaire, le municipal, le collégial et la recherche collaborative. Elle est offerte en ligne et en présentiel, pour des groupes mixtes ou non.

38 formations

d'introduction à l'ADS+ de 3 heures ont été offertes dans les 5 dernières années

16

pour le milieu communautaire

4

pour le milieu municipal et des Municipalités régionales de compté (MRC) en général

18

pour des groupes spécifiques, des villes ou des MRC ciblées, des sous-territoires ou en partenariat avec des Corporations de développement communautaires (CDC) et des instances régionales en développement social

518 personnes formées

Dans leurs mots — ce que les personnes ayant participé à la formation en ont pensé :

Travailleur d'une ville
2023

« Ce que j'ai le plus apprécié de la formation c'est les discussions sur les solutions concrètes que l'on peut mettre en place. »

Travailleureuse du milieu communautaire
2026

« J'ai vraiment aimé la posture ouverte de la formatrice et la clarté des explications. »

Travailleuse du milieu municipal
2022

« Bravo pour cette formation qui m'a permise de rendre tangible ce qu'est l'ADS+. »

Travailleuse du milieu communautaire
2024

« J'étais déjà très sensibilisée, mais ça m'a allumé sur certains points moins inclusifs dans ma pratique. Je me suis noté de petits changements à faire dans mes communications (...) notamment dans mon inclusion aux personnes malentendantes en ajoutant des sous-titres dans le contenu vidéo que je produis. »

Plusieurs personnes mentionnent aussi un **intérêt pour une formation plus longue** ou pour explorer les concepts et leur mise en application plus en profondeur.

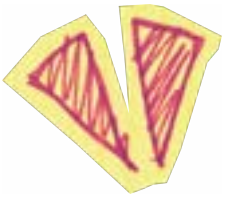
Ces formations permettent aux personnes participantes de mieux comprendre les inégalités sociales et leurs effets, de développer des réflexes ADS+ et de transformer concrètement leurs pratiques afin de concevoir des communications, des services, des projets et des décisions plus inclusifs et équitables, mieux adaptés à la diversité des réalités vécues.

2. Accompagnement

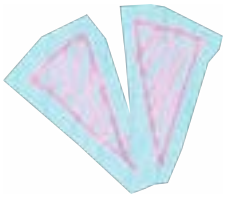
Il s'agit d'une initiative permettant de soutenir et d'épauler des milieux qui veulent **se poser les bonnes questions**, **revoir leurs pratiques** internes et réfléchir à leurs initiatives grâce à une lunette ADS+. L'accompagnement est une aide précieuse pour **identifier des angles morts** et **développer des réflexes** d'intégration et d'application de l'approche ADS+.

Il prend deux formes principales :

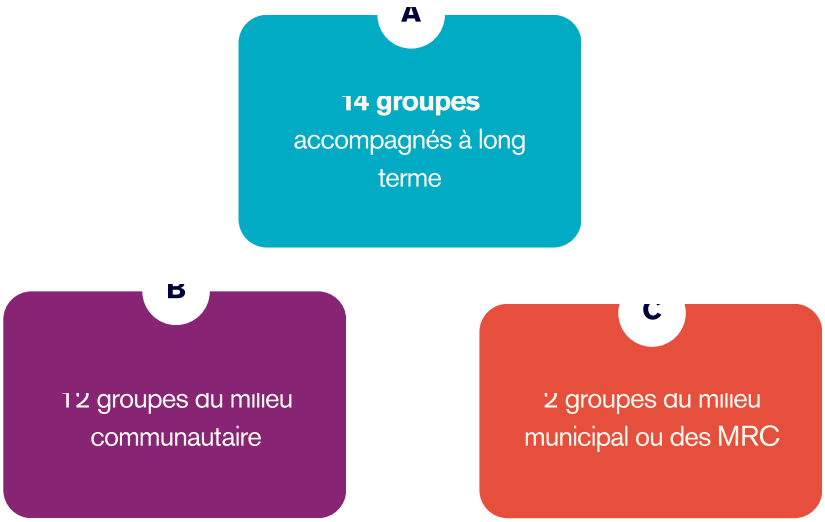
1 - de **courtes rencontres** uniques où les porteuses et porteurs de projets présentent leur initiative et se font proposer des pistes de réflexion et d'action concrètes, en l'espace d'environ 1 heure.



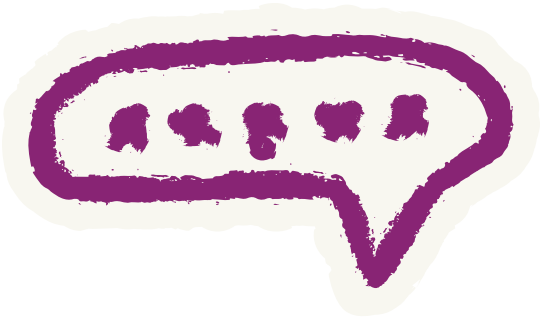
10 groupes accompagnés à court terme



2 - un accompagnement sur une **durée d'environ 1 an** où les personnes chargées de projet sont accompagnées dans leurs réflexions : lors de rencontres ponctuelles, dans le déploiement de leur projet (comités, collecte de données, etc.) et dans la création d'outils adaptés.



Dans leurs mots — ce que les personnes ayant participé à un accompagnement en ont pensé:



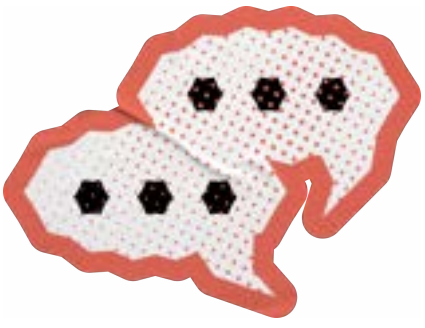
« C'était un peu loin pour moi, le fait que tu sois là, ça m'a vraiment sécurisé et ça m'a permis de mieux pousser la réflexion. Tu m'amenais d'autres façons de voir les choses et ça m'a permis de m'outiller, de mieux comprendre le concept. »

– Travailleuse d'un organisme communautaire

« C'est assez aidant pour faire le switch entre se faire tenir la main pour l'ADS+ et là prendre l'ADS+ et le porter nous-mêmes. »

– Travailleuse d'une ville

En conséquence, ces accompagnements permettent aux milieux de **développer leur capacité à intégrer l'ADS+ de manière autonome**. Ils favorisent une prise en compte plus systématique de la diversité des réalités vécues dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives, tout en renforçant la capacité des organisations à agir de façon plus inclusive et équitable.



3. Outils

La TCGFM a développé le **guide *ADS+ au quotidien!***, lancé en juin 2023. Il contient de bonnes pratiques simples à mettre en place pour déployer l'approche dans divers types d'initiatives. **Les exemples s'appuient sur des travaux réalisés dans le cadre d'accompagnements de longue durée**. On y retrouve également des conseils pour revoir les communications, les pratiques d'embauche et les politiques de travail.

Également rendu public en 2023, le **microsite ADS+** est un espace web où il est possible de s'introduire à l'approche et de construire ses connaissances étape par étape.

Il est consulté mensuellement, en moyenne, par **40 personnes** principalement originaires du Canada. Une section du microsite est aussi dédiée à mettre de l'avant les travaux de la TCGFM et à permettre de repérer des acteurs et actrices locaux qui possèdent l'expertise. On y retrouve également une bibliothèque truffée d'outils pour mieux comprendre les discriminations vécues par divers groupes, permettant ensuite une meilleure application de l'intersectionnalité.

Le **rapport *L'ADS+ : une approche gagnante pour l'inclusivité, quand les ressources sont au rendez-vous!***, précédemment mentionné, est un outil qui permet de mieux saisir les retombées des travaux déployés par la TCGFM entre 2021 et 2023 ainsi que de mesurer la compréhension montérégienne de l'approche ADS+.

On y revendique également que l'intégration de l'approche au sein d'initiatives nécessite le **soutien d'une instance dédiée à la promotion, à l'éducation et à l'accompagnement**.

Ces outils rendent l'ADS+ plus accessible et facilitent son appropriation autonome, en offrant des repères, des exemples et des ressources.

4. Ateliers

L'ADS+ est une approche complexe qui nécessite parfois que l'on en **décortique certains concepts plus en profondeur**, en mettant un gros plan sur un sujet.

Au cours des dernières années, la TCGFM a offert une variété d'ateliers sur :

les biais inconscients

l'inclusion en milieu de travail

l'intersectionnalité

les pratiques justes et inclusives

les privilèges

le mythe de l'égalité atteinte

Et ce, dans le cadre d'évènements, de colloques, de Journées internationales pour les droits des femmes, de podcasts et autres.

Ces ateliers permettent d'approfondir les concepts clés de l'ADS+ pour **susciter une réflexion critique** sur les pratiques individuelles et organisationnelles. Ils permettent aussi de renforcer la capacité des personnes participantes à **reconnaître et à agir sur les mécanismes qui contribuent aux inégalités sociales**.

5. Mentorat

En 2025, un projet pilote de mentorat a été développé pour permettre à des groupes féministes de la région, **membres de la TCGFM**, de déployer leur expertise en ADS+ de façon indépendante.

En reconnaissant que les participant·e·s sont les expertes des réalités, relations et dynamiques de leurs sous-territoires; le mentorat les encourage à saisir des opportunités pour déployer l'ADS+ avec un plus grand impact. Il est pensé comme une co-construction, pour **augmenter le sentiment de confiance** des actrices locales, dans leur **rôle d'influence vers une société plus équitable**.

Il est également pertinent de mentionner que dans les dernières années, la TCGFM a aussi **soutenu des paires de diverses régions du Québec** (Outaouais, Laurentides, Abitibi-Témiscamingue, Gaspésie-et-Îles-de-la-Madeleine) dans leur désir de s'approprier la formation, l'accompagnement et les outils ADS+, pour ensuite pouvoir les offrir localement.

En somme, le mentorat favorise le **transfert et la pérennisation de l'expertise en ADS+** en permettant aux actrices de développer leur confiance, d'adapter l'approche à leur contexte, et ce, afin d'accroître son rayonnement et son impact.

Méthodologie de la collecte de données

Contexte

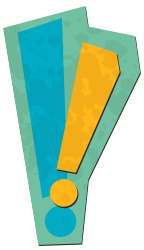
Avant de développer de nouveaux contenus pédagogiques (formation de deuxième niveau, formations spécialisées, outils, etc.), la TCGFM a souhaité prendre un pas de recul afin de **mieux comprendre comment l'ADS+ est comprise, intégrée et portée par les personnes déjà formées sur le territoire montérégien**.

Cette démarche, **co-construite avec le comité élargi ADS+**, visait à prendre l'information à la source, à nourrir une réflexion individuelle et collective, et à **reconnaître l'ADS+ comme un processus d'apprentissage continu**.

Objectifs

mesurer la rétention des connaissances après la formation d'introduction	**mieux comprendre** le niveau d'appropriation et d'utilisation de l'ADS+ dans les pratiques	**identifier les concepts** demeurant moins clairs, les obstacles rencontrés et les besoins émergents	**documenter** la répartition des personnes formées dans les milieux et l'effet du roulement de personnel	**alimenter le développement** d'une formation de deuxième niveau et soutenir une culture ADS+ durable

Les résultats qui suivent permettent ainsi de dresser un portrait de la compréhension et du déploiement de l'ADS+ en Montérégie, tout en identifiant les leviers à renforcer pour favoriser son appropriation collective.



Collecte

Personnes sollicitées :

331

Nombre de réponses complètes :

75

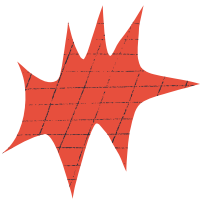
Période de collecte :

19 janvier au 11 mars 2026

Durée approximative du questionnaire :

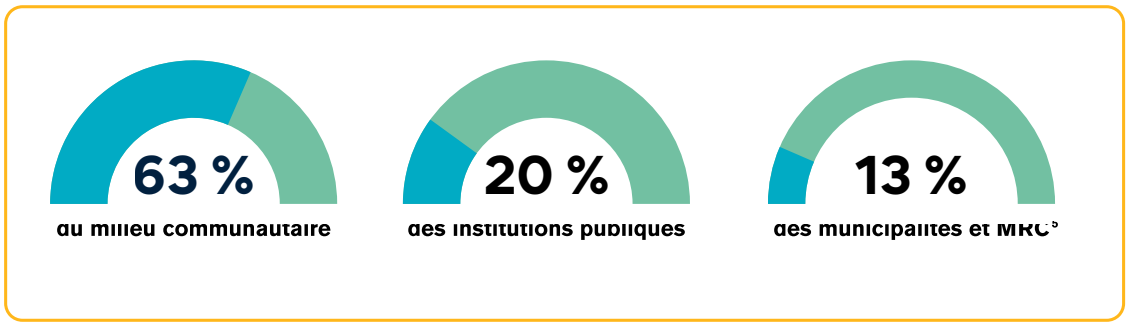
10 minutes

Le questionnaire, composé de **30 questions à choix multiples et à développement court**, a été développé en collaboration avec le comité élargi ADS+ et testé par ses membres en janvier 2026.

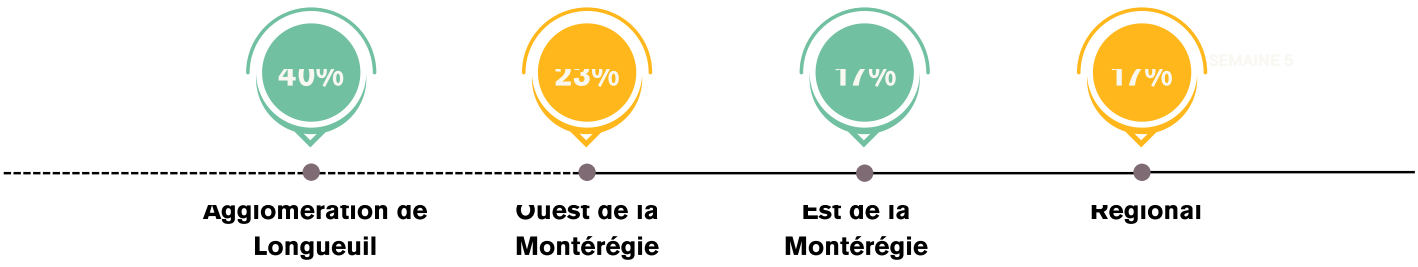


Constats
Profil des répondant·e·s

Nous présentons ici ce qui caractérise les personnes ayant complété le questionnaire. La majorité des personnes sont des femmes, à raison de **83%**[3]. Une majorité des personnes interrogées vivent elles-mêmes une ou plusieurs formes de discrimination — le sexisme domine largement **(52%)**, suivi de l'âgisme **(31%)** et de la grossophobie **(23%)**. On peut aussi noter que **13%** (10 personnes) identifient vivre du racisme et/ou du capacitisme[4].



En termes de diversité territoriale[6], les répondant·e·s sont divisés ainsi:



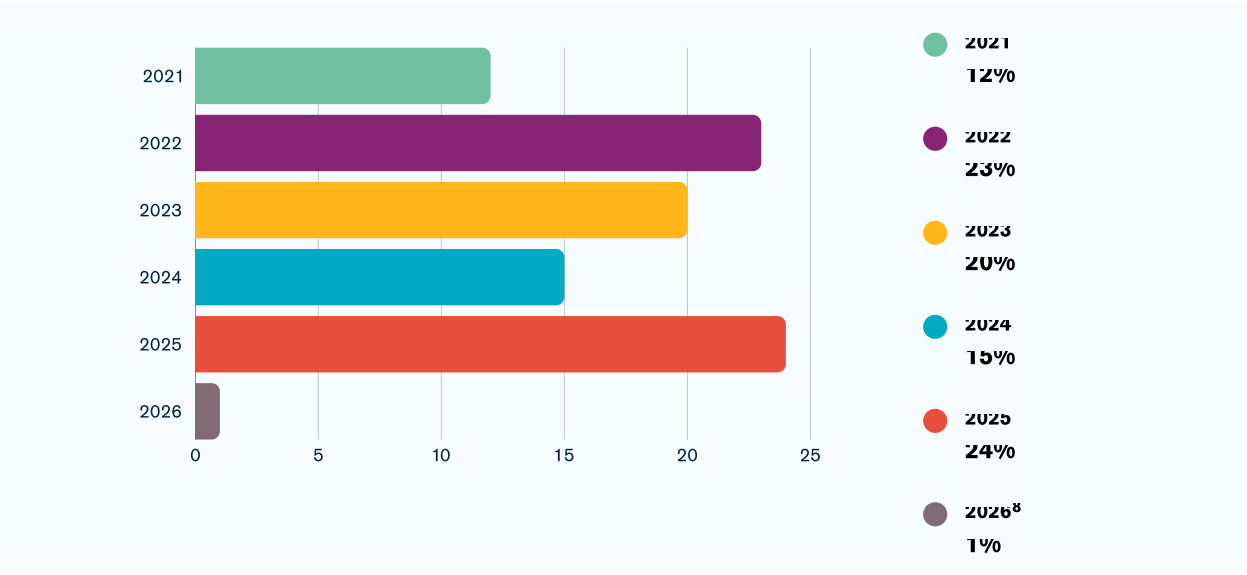
3. Ce qui est proportionnellement près des statistiques sur le genre récolté auprès des personnes ayant été formées, soit à 63% des femmes.

4. Une définition de chaque type de discrimination a été inclue au questionnaire pour permettre aux répondant·e·s de bien les cerner.

5. 4% (3 personnes) étaient de milieux autres: une retraitée, une universitaire et une consultante.

6. 3% des questionnaires ont été laissés sans réponse à cette question.

74 des 75 répondant·e·s ont suivi la formation d'introduction à l'ADS+ offerte par la TCGFM entre 2021 et 2026[7].



Notons également que **17% d'entre elles et eux ont aussi suivi une formation auprès d'une autre instance** (Relais-femmes, le milieu académique, le gouvernement du Canada, un centre de recherche, la ville de Montréal, etc).

Ce portrait des personnes répondantes permet de situer les résultats qui suivent. Les prochaines sections présentent les principales tendances observées dans les réponses au questionnaire, afin de mieux comprendre les effets des activités de la TCGFM et l'évolution des pratiques liées à l'intégration de l'ADS+ en Montérégie.

7. Les personnes formées en 2021 ont des scores de compréhension et d'appropriation de l'approche similaires, voire légèrement supérieurs, à celles formées en 2022 ou en 2024. Cela suggère que la rétention des connaissances ADS+ ne dépend pas principalement du temps écoulé, mais plutôt d'autres facteurs.

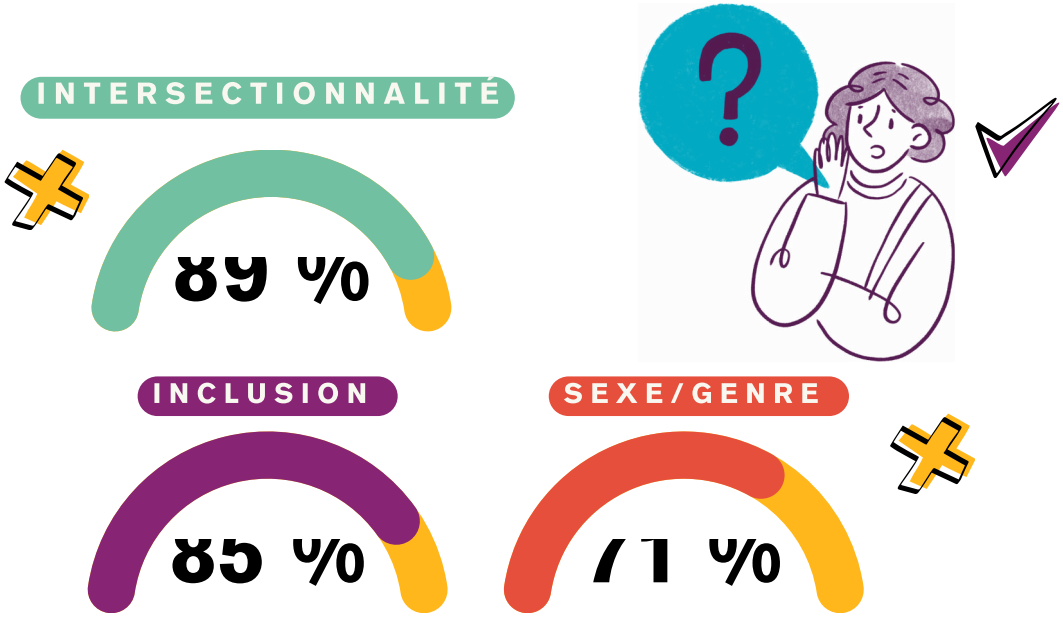
8. 4% des répondant·e·s ne se souviennent pas de l'année où iels ont été formés.

Ce que nous apprennent les données

Concepts clés, appropriation, déploiement de l'approche, obstacles et facilitateurs

Cette section présente ce que les données recueillies nous apprennent sur l'appropriation et le déploiement de l'ADS+ dans les milieux rejoints par la TCGFM. Au-delà de la reconnaissance des concepts-clés associés à l'approche, les résultats permettent d'examiner dans quelle mesure celle-ci s'intègre réellement dans les pratiques quotidiennes, les dynamiques d'équipe et les structures organisationnelles. On y retrouve aussi les conditions qui facilitent son appropriation et les obstacles qui peuvent freiner son déploiement. Ainsi, l'ADS+ repose autant sur les connaissances individuelles que sur les environnements de travail qui permettent de la faire vivre.

Les concepts-clés de l'ADS+ sont très largement reconnus



sont associés à l'approche par la quasi-totalité des répondant·e·s. Pourtant, quand on demande si les personnes sont capables d'expliquer elles-mêmes le concept d'intersectionnalité, seulement **42%** disent pouvoir le faire facilement, alors que **8%** pas du tout. **La formation d'introduction à l'ADS+ semble donc bien avoir planté les mots-clés, mais pas toujours la profondeur nécessaire pour les faire vivre et les transmettre à d'autres.**

« Je l'apprivoise un peu plus chaque jour. »

La réflexion individuelle à l'approche ADS+ est fréquente (62% y pensent au moins chaque semaine) et la mise en pratique suit d'assez près (57%), mais le fait d'en parler avec son entourage professionnel est moins marqué. Seulement 24% en parlent au moins chaque semaine et 39% le font rarement ou jamais. L'approche semble donc **être portée à un niveau plus individuel** et moins comme un sujet de discussion collective ou dans l'élaboration d'initiatives en équipe.

En complément, la plupart des répondant·e·s nomment porter l'approche seul·e (33%), mais aussi avec des collègues (32%) ou l'ensemble de leur équipe (29%). **Les directions (16%) et les conseils d'administration (8%) ont un plus faible engagement** et sont donc moins en position de soutenir les équipes ou les changements à un niveau organisationnel.

« C'est difficile de penser à une pratique ADS+ dans notre organisation. »

Lorsqu'on s'intéresse au potentiel de transmission, on peut aussi noter que **39% des répondant·e·s rapportent que des personnes formées en ADS+ ont quitté leur équipe dans les 5 dernières années**. En comparaison, 51% des répondant·e·s du milieu communautaire rapportent ce départ, contre 20 % en institution publique et 10% en municipalités et MRC.

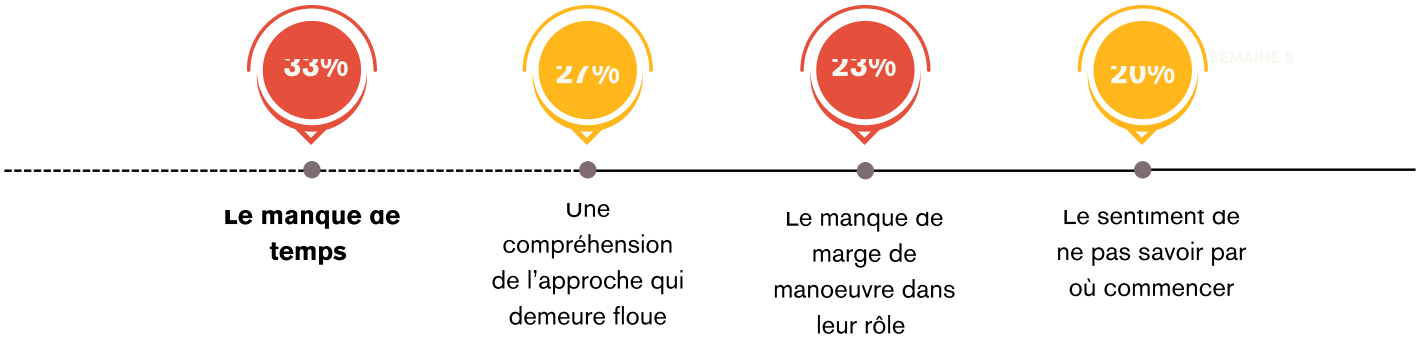
Ces données appuient la pertinence de continuer à offrir beaucoup de formations d'introduction au milieu communautaire, où la stabilité des ressources humaines est souvent précarisée par des conditions de travail plus ardues.

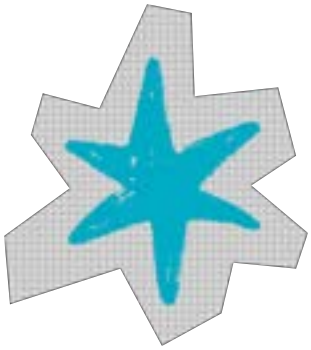
« Je ne comprends pas toujours l'importance de ces notions. »

Lorsque interrogé sur la place de l'ADS+ au sein de leur milieu, iels ont mentionné que l'ADS+ est intégrée dans leurs pratiques dans 19% des cas, bien présente dans 36% des cas, mais peu présente dans 35% des cas et complètement absente dans 9% des cas. Ce sont **les travailleureuses des organismes communautaires qui présentent un engagement le plus élevé** sur les 3 indicateurs (parler de, penser à ou pratiquer l'ADS+).

Du côté du **milieu institutionnel, l'engagement est plus faible**. L'ADS+ est perçue comme peu présente dans leur milieu par 67% de ces personnes. Dans ce contexte, l'obstacle principal cité est le manque de marge de manœuvre dans leur rôle, plutôt qu'un manque de connaissances.

Mentionnons que la moitié des répondant·e·s se sentent limité·e·s dans l'application de l'ADS+. Cela montre que l'appropriation n'est pas uniquement un enjeu de compréhension, mais un **enjeu d'organisation du travail et de culture organisationnelle**. En ce qui a trait au fait de la déployer dans des projets, les principaux obstacles identifiés[9] sont :

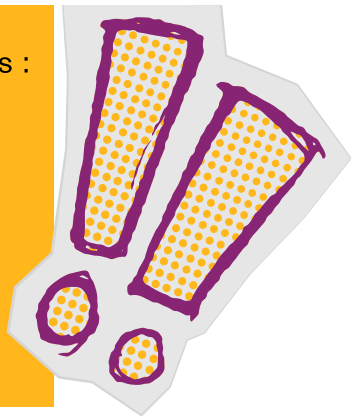




Les répondant·e·s ont aussi mentionné d'elles et d'eux mêmes :

- le **manque d'allié·e·s**;
- les collègues réfractaires aux changements;
- l'absence de valeurs partagées dans la communauté;
- les défis de changements de pratiques bien ancrées;
- le manque de retombées positives perçues;
- la surcharge;

comme étant des freins.



« La surcharge a tendance à nous faire prendre les chemins connus. »

Des répondant·e·s ont mentionné qu'iels aimeraient que l'ensemble de leur équipe soit formé, **que la formation soit obligatoire** et qu'il existe plusieurs niveaux pour aller plus loin.

« J'aimerais refaire la formation avec toute mon équipe d'OC, en présence, avec des moments d'échanges, pour qu'on développe le réflexe d'avoir l'analyse et savoir comment on utilise les outils, selon ce qui s'applique à notre situation. »

On y retrouve aussi quelques mentions du fait qu'il est difficile de voir les inégalités et ses angles morts, conséquemment il est ardu d'agir sur ces derniers.

« Quand je prends conscience de mes angles morts, comment réaliser la deuxième étape ? »

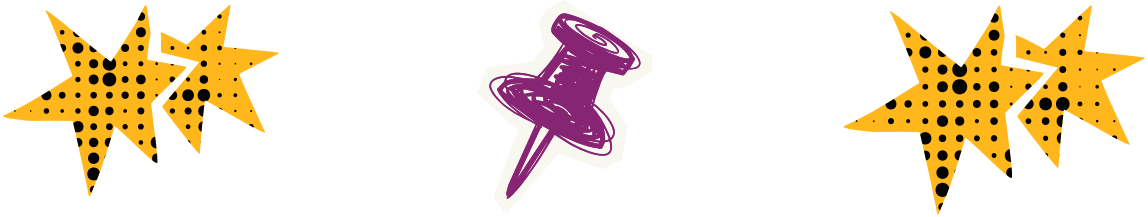
Les obstacles sont donc à la fois individuels (manque de temps, compréhension floue), interpersonnels (résistance au changement, isolement) et structurels (marge de manœuvre limitée, surcharge).

> **« J’ai du mal à faire valoir cette approche auprès de certains partenaires et collaborateurs et de l’équipe du CISSS en générale. »**

Les personnes ayant complété le questionnaire nous ont aussi partagé leur ressenti en lien avec l’approche: marqué à la fois par des affects positifs (49% de motivation, 47% de curiosité, 36% de confiance) et des affects négatifs (44% de complexité, 21% d’ambivalence). En question ouverte, des répondant·e·s ont aussi mentionné le **sentiment d’impuissance** quant à l’ADS+.

Au-delà des défis, il existe également des **facteurs facilitants au déploiement de l’ADS+** : le partage entre collègues (59%), un climat de travail qui valorise la réflexion critique (44%), le fait d'avoir du temps pour s’informer (37%), la possibilité de tester de nouvelles pratiques (37%) et d’en observer les retombées positives (32%).

La majorité des répondant·e·s font aussi appel à une variété d’outils ADS+ dans leur quotidien. **91% mentionnent avoir déjà consulté le guide *L’ADS+ au quotidien!* et/ou le microsite de la TCGFM**. Quelques personnes (20%) utilisent aussi des outils produits par d’autres organismes ou des outils internes (17%). **Les outils développés par la TCGFM sont mentionnés comme facteur facilitant** dans 36% des cas et le partage de pratiques entre organisations dans 35% des cas; ce qui rappelle l’importance de la circulation des savoirs et expériences.



Dans l’ensemble, les données montrent que l’ADS+ est aujourd’hui reconnue et suscite un **intérêt marqué chez les personnes formées**, mais que son intégration demeure un processus en développement. Si les formations et les outils permettent de créer une base commune de compréhension et d’amorcer des changements de pratiques, **le passage vers une appropriation collective et durable nécessite des conditions favorables** : du temps, des espaces d’échange, l’engagement des équipes et des instances décisionnelles, ainsi qu’un accompagnement adapté aux réalités des milieux. Ces résultats soulignent l’importance de poursuivre les efforts de formation, de transfert de connaissances et de soutien.

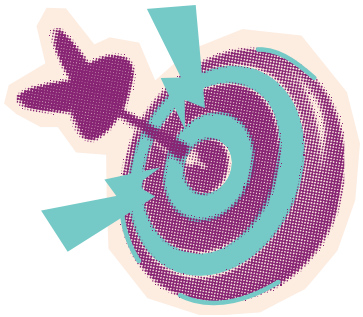
Tensions observées

Au-delà des constats statistiques, plusieurs tensions traversent les données et méritent d'être nommées explicitement. Elles révèlent que les défis d'appropriation de l'ADS+ ne se situent pas principalement au niveau des connaissances individuelles, mais plutôt à l'intersection des conditions de pratique, du soutien organisationnel et de la culture collective. **Ces tensions permettent de mieux cibler les leviers d'action** pour la suite.

Niveau individuel — compréhension et confiance en soi

On constate:

- ☐ Une bonne assimilation des concepts-clés, mais peu de confiance en soi pour les expliquer ou les transmettre à d'autres.
- ☐ Une **appropriation polarisée**: soit l'approche devient intuitive et s'intègre naturellement à la pratique, soit elle reste difficile d'accès. Plusieurs perçoivent un manque d'outils concrets pour la mettre en œuvre.
- ☐ Une **difficulté à identifier les occasions concrètes de l'appliquer**, au-delà de la posture générale d'ouverture. C'est-à-dire, une distinction marquée entre l'adhésion à l'approche et son application à un projet spécifique. Le passage de l'une à l'autre ne va pas de soi.
- ☐ Presque la moitié des personnes trouvent l'**approche complexe**. Certaines réclament même un contenu plus vulgarisé, facile et rapide — un signe qu'on cherche parfois des raccourcis, plutôt que de faire l'effort de la comprendre.



Niveau interpersonnel — pratique et échanges

On constate:

- [ ] Une aisance à réfléchir individuellement à l'approche qui ne se traduit pas en verbalisation ou en discussion collective — l'ADS+ reste un **exercice solitaire plus qu'un sujet d'équipe**.
- [ ] Des obstacles qui se situent surtout au niveau individuel (temps, compréhension), alors que les leviers identifiés sont surtout collectifs (partage entre collègues, climat organisationnel). Ce qui laisse présager la pertinence d**'investir dans des espaces d'échange**, plutôt que seulement dans la formation individuelle.

Niveau organisationnel — engagement et structure

On constate:

- [ ] Bien que la formation soit massivement déployée, l'**engagement organisationnel reste fragile** — les travailleureuses sont formé·e·s, mais les directions et les instances décisionnelles le sont peu, ce qui limite l'ancrage structurel de l'approche.
- [ ] Il y a un **roulement de personnel** formé qui fragilise la consolidation des connaissances dans les équipes.
- [ ] Une **résistance collective aux changements**, articulée autour du manque de temps, de la surcharge et de la perception de complexité.

En somme, un constat marquant est que **ce n'est pas une question de mémoire, mais de conditions** : les connaissances ne semblent pas s'éroder avec le temps — les personnes formées il y a plusieurs années ne montrent pas de recul par rapport aux plus récemment formées. Le problème n'est donc pas l'oubli, mais l'environnement qui permet ou non de mettre l'approche en pratique.

Bons coups

Cette section met en lumière **les forces et les avancées** observées chez les personnes rejointes par la TCGFM.

Au-delà des défis liés à l'intégration de l'ADS+, les données révèlent des apprentissages significatifs, une appropriation progressive de l'ADS+ et une **capacité grandissante à la traduire en réflexions et en actions concrètes**.

Capacités à mettre en mots l'approche

Les définitions données par les répondant·e·s du questionnaire de l'ADS+ couvrent plusieurs éléments; des bases conceptuelles jusqu'aux stratégies d'action concrètes.

Cinq grandes dimensions se dégagent des réponses:

1 - La majorité des répondant·e·s ancrent leur définition dans les concepts **de sexes, de genres et d'intersectionnalités**, comme fondement analytique de l'approche. Ce qui passe, entre autres, par se poser la question:

« Est-ce que ce projet ou cette action accentuera les inégalités entre les hommes et les femmes? »

2 - L'inclusion, l'équité et l'accessibilité sont trois concepts qui reviennent pour expliquer la finalité recherchée par l'approche. Ils sont souvent présentés comme un objectif de société, plutôt que de simples concepts.

« C'est un outil pour s'assurer qu'on ne laisse personne derrière dans la conception de nos activités. »

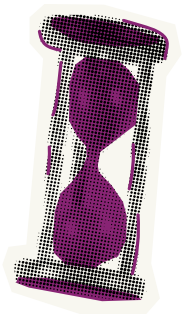
3 - Plusieurs répondant·e·s insistent aussi sur la **reconnaissance de la pluralité des expériences** vécues, en évitant de réduire les personnes à une seule caractéristique identitaire.

« Il s'agit d'une approche qui reconnaît que les réalités et les besoins des personnes sont différents. Elles sont influencées par différents éléments sociaux: sexe et genre, origine ethnique, capacitisme, etc. »

4 - On mentionne aussi les **enjeux systémiques**, **les oppressions et les sources de discrimination**, dans une perspective intersectionnelle. Cette dimension situe l'ADS+ non pas comme une question de sensibilité individuelle, mais comme un outil pour nommer et contrer des systèmes d'oppression structurels.

« Il faut travailler à abaisser les barrières de la pleine participation et contribution de toutes et tous. »

« L'ADS+ est l'outil utilisé pour réfléchir sur les oppressions dans le but de ne pas les recréer, d'être sensible aux différentes réalités et d'ajuster nos intentions et actions en ayant le plus de personnes et de réalités en tête.
Revoir nos réflexes et nos biais. »



5 - Enfin, plusieurs réponses traduisent l'ADS+ en **verbes d'action concrets**, insistant sur la posture réflexive et l'ajustement continu des pratiques, plutôt que sur un savoir figé. Il s'agit de développer des stratégies d'action.

« Je dirais que c'est une approche avec comme cœur l'intersectionnalité, et étant mise en œuvre en s'assurant d'impliquer activement et de sonder les personnes pour s'assurer que ce que nous avons comme services fait du sens pour elles et eux. »

« Cela permet de planifier en amont pour éviter des écueils et rejoindre tous nos publics cibles.»

Une image revient aussi de façon marquante à travers les réponses, celle de la « paire de lunettes » qu'on met pour mieux voir les intersections — une métaphore qui traverse pratiquement tous les éléments précédemment mentionnés.

Dans l'ensemble, les réponses démontrent une appropriation riche et nuancée des fondements de l'ADS+. Les personnes répondantes ne réduisent pas l'approche à une simple prise en compte des différences entre les femmes et les hommes, mais la comprennent comme une démarche permettant de reconnaître la complexité des réalités vécues, de repérer les mécanismes qui produisent des inégalités et d'ajuster les pratiques en conséquence. Cette capacité à expliquer l'ADS+ avec leurs propres mots constitue un indicateur important de leurs acquis.

Exemples de pratiques mises en place

Les réponses recueillies témoignent également d'**une grande variété de façons dont l'ADS+ s'incarne dans le quotidien des organisations**, allant de gestes simples et immédiats à des démarches structurantes à long terme.

La **consultation directe des personnes concernées** - en amont - apparaît comme une pratique structurante, notamment dans le développement de projets ou de programmations. Elle va de paire avec la question :

« Avons-nous oublié des personnes dans notre approche? »

Ainsi, plutôt que de deviner les besoins, certaines organisations vont chercher l'expertise et le vécu des publics visés.

« Traduire les affiches et formulaires dans les langues parlées par la communauté, consulter différents groupes (femmes, hommes, personnes immigrantes, personnes isolées, proches aidants) avant de créer une activité. »

« Je m'assure d'avoir des approches inclusives qui cherchent volontairement à recruter les personnes dont la voix est souvent oubliée ou marginalisée. »

Et ce, en **portant une attention particulière aux dynamiques de pouvoir** dans les prises de parole. La consultation peut aussi se faire auprès d'organismes oeuvrants auprès de groupes spécifiques ou en allant se former sur des réalités moins connues et comprises.

« (...) en sollicitant des avis, expertises, vécus et en établissant des liens avec des organisations qui sont en lien avec les personnes issues de la diversité culturelle et de genre. »

La réflexion en équipe sur les angles morts est nommée comme une pratique plus exigeante, mais porteuse pour « sortir des sentiers battus ». Ce qui est identifié comme étant propice lorsqu'il y a un climat de confiance suffisant pour permettre le questionnement collectif, sans jugement.

L'accessibilité physique et matérielle est aussi un terrain d'action concret pour plusieurs milieux. Qu'il s'agisse de l'aménagement des lieux, du choix des horaires ou de petits ajustements sensoriels.

L'écriture et la communication inclusive reviennent comme la pratique la plus facilement accessible et largement adoptée. Que ce soit par l'utilisation d'une écriture épicène, la traduction de documents dans plusieurs langues, les représentations visuelles d'une diversité de personnes ou l'adaptation du niveau de langage pour rejoindre des publics avec des défis de littératie.

« Je veux conscientiser les gestionnaires sur les effets pervers de l'utilisation du masculin générique. »

Enfin, certaines organisations intègrent l'ADS+ de façon plus institutionnalisée, en l'**ancrant dans des politiques, comités ou processus formels** (comité équitédiversité-inclusion, embauche, code d'éthique, etc.), plutôt que de la laisser reposer sur des initiatives individuelles.

« La MRC intègre des principes centraux de l'ADS+, notamment : la prise en compte des inégalités sociales, l'équité territoriale, la diversité des besoins selon les populations, l'analyse des impacts différenciés des politiques publiques dans ses décisions. »

Ensemble, ces exemples montrent que l'ADS+ se déploie en Montérégie, à plusieurs échelles à la fois.

Que ce soit dans le langage utilisé au quotidien, dans l'aménagement des lieux et des horaires, dans les choix méthodologiques de consultation et dans les structures organisationnelles elles-mêmes. Cela révèle une appropriation qui, bien qu'inégale d'un milieu à l'autre, trouve des points d'ancrage concrets et variés.

Recommandations

Les constats qui précèdent convergent tous vers un même diagnostic : **l'ADS+ est aujourd'hui généralement bien comprise en Montérégie** - par les personnes qui y sont formées - , mais son **appropriation demeure fragile et inégalement soutenue**.

C'est un gros bond depuis le rapport de 2023, où une des recommandations consistait à

> *« (..) établir une compréhension précise de l'approche pour arriver à mettre en place des mesures spécifiques et équitables qui tiennent compte des besoins et des inégalités historiques vécues par les groupes marginalisés ».*

Les 75 répondant·e·s du questionnaire savent parler de l'approche, s'y réfèrent individuellement, et plusieurs en font déjà un réflexe dans leurs pratiques quotidiennes.

Pour les personnes déjà introduites à l'ADS+, ce qui est manquant, ce ne sont pas les connaissances, mais les conditions pour la faire vivre collectivement : du temps, des espaces d'échange, un appui organisationnel et des occasions concrètes de la mettre en pratique.

Le rapport 2021-2023 soulignait déjà le **rôle indispensable d'un organisme dédié pour porter l'approche à l'échelle régionale**. Les recommandations suivantes s'articulent donc autour d'un principe commun : **cesser de considérer l'ADS+ comme un contenu à transmettre une seule fois, pour la penser comme un processus continu, porté collectivement, et ancré systémiquement plutôt qu'individuellement.** Elles couvrent l'ensemble des leviers identifiés.

Miser sur la répétition plutôt que sur l'exposition unique

Les personnes ayant suivi plusieurs formations montrent un effet de renforcement. Une formation unique de 3 heures introduit aux mots-clés, mais n'assure pas la profondeur ni la transmission autonome par la suite.

1	2
Offrir la formation d'introduction en continu, pour permettre un rafraîchissement des connaissances *Recommandée aux deux ans*	**Promouvoir largement les outils ADS+ développés**

Prioriser la vulgarisation et aborder les biais inconscients en formation de 2ième niveau

Les intérêts exprimées pour les contenus de la formation de deuxième niveau confirment cette priorité : « sensibilisation aux biais inconscients » (60%) et « comment vulgariser l'ADS+ » (57%) arrivent en tête de tous les concepts proposés[10], devant les enjeux thématiques spécifiques.

3	4	5	6
Construire le contenu de deuxième niveau autour de la capacité à transmettre et vulgariser, pas seulement à approfondir les concepts	**Ajouter un volet sur la gestion des résistances au changement et la posture d'allié·e, deux besoins nommés spontanément en « autres »**	**Soutenir la capacité à convaincre, sans polariser**	**Continuer de s'appuyer sur les bons coups déjà identifiés**

10. Les répondant·e·s pouvaient en sélectionner plusieurs.

Reconnaître le temps comme condition nécessaire, non pas comme obstacle secondaire

Le manque de temps est l'obstacle le plus cité (33%), devant la compréhension floue de l'approche (27%). Cela signifie que l'appropriation de l'ADS+ n'est pas qu'un enjeu de motivation ou de connaissances : sans temps protégé, même les personnes les plus mobilisées ne peuvent pas soutenir la démarche.

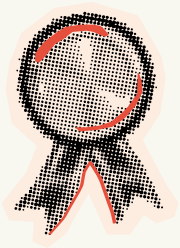
7	8
Recommander aux directions d'accorder du temps de travail dédié pour la participation à une communauté de pratique et aux formations	**Valoriser les formations obligatoires pour des équipes complètes; une demande exprimée directement par des répondant·e·s**

Créer une communauté de pratique pour rompre l'isolement et soutenir le passage à l'action

On constate la présence de motivation et de curiosité. La majorité des répondant·e·s expriment un intérêt sincère, une volonté d'appliquer l'approche et y voit un repère. Afin de faire face aux obstacles relationnels et au sentiment « d'être seul·e à porter l'approche » :

9	10
Mettre en place une communauté de pratique structurée autour de projets réels en cours, plutôt qu'une formation théorique supplémentaire (de deuxième niveau)	**Miser sur l'échange entre pair·e·s et une culture d'expérimentation, pour viser le passage de « je comprends l'approche » à « je l'intègre, je la transmets, je l'utilise »**

Différencier les stratégies selon les milieux

11	12
Milieu communautaire : • **Prioriser les mécanismes de transfert de connaissances** • **Encourager la formation de plus d'une personne par équipe, à des niveaux hiérarchiques différents** • **Offrir la formation d'introduction en continu pour palier au roulement de personnel**	**Milieu institutionnel/municipal :** • **Agir sur la marge de manœuvre et l'appui hiérarchique, plutôt que sur l'acquisition de connaissances supplémentaires** 

Ancrer l'engagement à un niveau structurel, pas seulement individuel

13	14
Offrir une formation ou des ateliers de sensibilisation aux directions et aux conseils d'administration	**Développer un contenu adapté à ces publics, par exemple, en abordant la gouvernance, la gestion des risques, les responsabilités organisationnelles, etc.**

Valoriser les bonnes pratiques comme leviers d'inspiration

En poursuite de la recommandation du rapport de 2021-2023 sur l'exemplarité

15
Diffuser plus largement les exemples concrets recueillis en 2026, en complément du guide et du microsite déjà largement utilisés

En somme, les résultats démontrent que **l'enjeu n'est plus seulement de faire connaître l'ADS+, mais de créer les conditions qui permettent de la faire vivre dans la durée**.

Les personnes formées possèdent aujourd'hui une base solide pour comprendre et nommer l'approche; le prochain défi consiste à soutenir son passage d'une appropriation individuelle à une capacité collective et organisationnelle d'agir. Cela implique de reconnaître l'ADS+ comme une démarche évolutive qui nécessite du temps, des espaces de dialogue, du soutien hiérarchique et des occasions concrètes d'expérimentation.

En poursuivant ses efforts de formation, d'accompagnement, de transfert de connaissances et de mobilisation des milieux, la TCGFM contribue à consolider un écosystème régional capable de porter l'approche au-delà des personnes déjà sensibilisées et de favoriser son intégration durable dans les pratiques.

Conclusion

Ce **parcours de cinq ans**, de la première formation d'introduction en 2021 jusqu'aux données recueillies en 2026, dessine une trajectoire claire : **l'ADS+ s'est enracinée en Montérégie non pas comme un ensemble de compétences techniques isolées, mais comme une posture et un ensemble de valeurs qui se développent progressivement, par la pratique, l'erreur, l'échange et la répétition**.

Cette compréhension de l'approche guide la façon d'envisager la suite : il ne s'agit plus seulement de transmettre davantage de contenu, mais de **créer les conditions pour que cette posture puisse s'incarner, se transmettre entre pair·e·s et se déployer dans les décisions organisationnelles**.

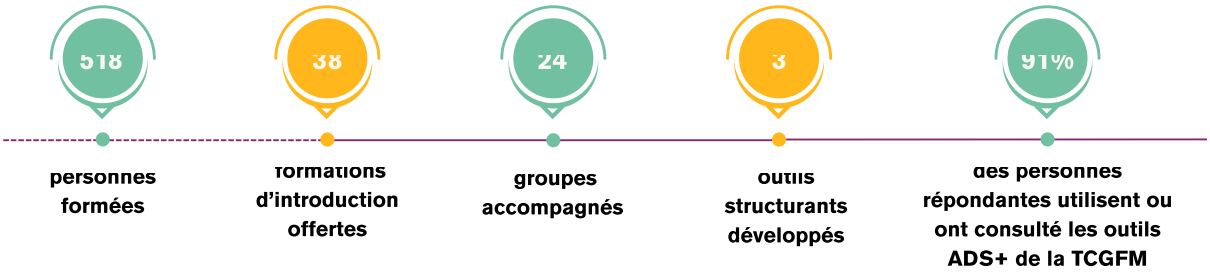
C'est dans cet esprit que s'inscrit le **développement du *Lab ADS+***, pensé comme le prochain espace d'expérimentation et de consolidation de l'approche sur le territoire.

Le Lab ne cherche pas à remplacer la formation d'introduction - qui semble nécessaire à offrir en continu - ni à ajouter une couche de contenu théorique. Il vise plutôt à offrir un lieu où les personnes déjà sensibilisées peuvent porter l'approche collectivement, tester des pistes d'action sur des projets réels et développer la confiance nécessaire pour convaincre et transmettre, sans s'épuiser.

La TCGFM entend donc poursuivre son rôle d'accompagnement et de structuration de cette démarche sur le territoire montérégien, en s'appuyant sur ses acquis et sur l'expertise grandissante des actrices et acteurs du milieu. L'objectif demeure le même depuis 2021 : une égalité de droits et de faits pour toustes - atteinte non pas par une transformation individuelle isolée, mais par un mouvement collectif, soutenu et durable.

Cela est possible uniquement lorsqu'un financement solide, récurrent et suffisant est disponible.

Dans les 5 dernières années



Pour plus d'information sur nos services, nos outils ou toute autre question, contactez-nous au info@tcgfm.qc.ca

CE PROJET EST RÉALISÉ DANS LE CADRE DE L'ENTENTE SECTORIELLE POUR LA STRUCTURATION MONTÉRÉGIENNE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL 2023-2027

En partenariat avec le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, le Secrétariat à la condition féminine ainsi que IRCM de la Montérégie, la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie, l'ensemble des MRC de la Montérégie ainsi que la ville de Longueuil dans sa compétence d'agglomération.

Les projets présentés dans ce rapport sont une initiative de la TCGFM, rendue possible grâce à un soutien financier du gouvernement du Québec, notamment dans le cadre du volet égalité de *l'Entente sectorielle de développement pour la structuration montérégienne du développement social 2023-2027*.

Références

Gouvernement du Québec. (2023). *Aperçu de l'égalité entre les femmes et les hommes.* https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/apercu-egalite-femmes-hommes

Les 3 sex* et Club sexu. (2021). *Apprendre à nous écrire: guide d'écriture inclusive.*

TCGFM. (2023). *L'ADS+ une approche gagnante pour l'inclusivité, quand les ressources sont au rendez-vous!.*

Table de concertation
des groupes de femmes
de la Montérégie