



FAITS SAILLANTS

Portrait de la condition féminine à
Prescott-Russell



et des barrières systémiques

à l'égalité des genres



FÉVRIER 2024

Une initiative de la

Table de concertation
Concerté.e.s
pour L'ÉGALITÉ

À PROPOS

Initiée par *Leadership féminin Prescott-Russell* (LFPR) et *Centraide Est de l'Ontario* (CEO), la **Table Concerté.e.s pour l'égalité** est une démarche collective régionale qui regroupe jusqu'à ce jour près d'une trentaine d'organisations de Prescott-Russell. Lancée le 14 avril 2022, la Table a pour mandat de :

Contribuer à la résilience et l'épanouissement des femmes et des filles du milieu rural de Prescott-Russell, en éliminant les barrières systémiques afin de créer un environnement favorable à l'égalité des genres.

L'approche préconisée par la *Table Concerté.e.s pour l'égalité* repose sur **l'impact collectif** de ses membres afin d'engager des changements durables dans la réduction des inégalités liées au genre dans Prescott-Russell. L'impact collectif est « une forme structurée de collaboration intersectorielle, qui en revient à mettre en commun les efforts de plusieurs actrices et acteurs de la société dans le but de résoudre des enjeux sociaux et environnementaux complexes¹ ». Ainsi, il est important de rappeler **qu'aucune organisation isolée ne peut parvenir à elle seule à générer des changements sociaux de grande ampleur.**²

Dans cet ordre d'idée, des organisations de différents secteurs (social, économique, politique, santé, justice, défense des droits, etc.) de Prescott-Russell se sont rassemblées afin de créer la *Table Concerté.e.s pour l'égalité*.

Quatre enjeux prioritaires ont été identifiés par les membres de la Table afin de répondre plus concrètement à son mandat. Les voici :

- **Santé et équité sociale** – Enjeux qui affectent la résilience et la santé globale des femmes
- **Justice et sécurité** – Traitement des femmes en matière de justice
- **Économie et entrepreneuriat** - Participation des femmes à la prospérité économique
- **Politique et gouvernance** - Participation des femmes dans les lieux décisionnels.

À terme, les membres de la Table seront appelés à développer et mettre en oeuvre **une feuille de route commune** qui identifiera les stratégies nécessaires visant à éliminer les barrières systémiques qui nuisent à l'avancement et l'épanouissement des femmes et des filles dans Prescott-Russell.

Cette étude a été menée avec l'appui financier de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

¹ Stanford Social for Innovation, cité par l'Institut Tamarack, « L'impact collectif comme approche aux changements en faveur de l'égalité des genres », présenté lors du 2^e Symposium Concerté.e.s pour l'égalité, 5 octobre 2023.

² Institut Tamarack, « L'impact collectif comme approche aux changements en faveur de l'égalité des genres », présenté lors du 2^e Symposium Concerté.e.s pour l'égalité, 5 octobre 2023.

MÉTHODOLOGIE

Le mandat de recherche et de rédaction de ce portrait a été confié à l'équipe du *Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ)*. Pour leur part, les membres du Comité de pilotage de la *Table Concerté.e.s pour l'égalité* ont encadré et appuyé les travaux entourant la réalisation du Portrait. Le rapport final du Portrait a été soumis par le CLÉ le 27 octobre 2023.

Les conclusions de ce portrait sont résumées dans le présent document afin de mettre en lumière la méthodologie, les principaux faits saillants ainsi que certaines barrières systémiques identifiées au cours de l'étude.

REMERCIEMENTS

La *Table Concerté.e.s pour l'égalité* tient à remercier les personnes suivantes pour leur précieuse implication dans la réalisation de ce Portrait :

Myriam Hebabi et **Fanny Cazaux** – Centre de leadership et d'évaluation

Roselyne Clément – Champ libre stratégies (rédaction du présent document « Faits saillants »)

Merci aux membres du Comité de pilotage d'avoir mis à profit leurs connaissances et leurs expertises afin de guider le travail de recherche et la révision du rapport d'étude :

Muriel Lalonde - Directrice générale de Maison Interlude House et présidente de la Coalition de PR pour éliminer la violence faite aux femmes

Martine Lanthier - Directrice générale du Centre Novas (CALACS francophone)

Marc Therrien - Gestionnaire des programmes santé mentale et santé communautaire au Centre de santé communautaire de l'Estrie

Murielle Huneault-Pilon - Gestionnaire stratège de performance au Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell Estelle Patenaude: Vice-présidente de LFPR

Merci également à toutes nos collaboratrices et collaborateurs de la Table qui ont offert leurs expertises et fournit des données pour nourrir l'étude :

Doreen Ashton Wagner - Fondatrice et directrice de Consoeurs en affaires

Johanne Renaud - Gestionnaire des programmes pour l'Association canadienne pour la santé mentale Champlain Est

France Anik Campeau - Directrice de services chez Valoris pour enfants et adultes de Prescott-Russell

Finalement, nos remerciements sincères vont aux co-présidentes de la Table :

Audray Lizotte - Directrice Régionale – Prescott-Russell, Centraide Est de l'Ontario

Marie-Noëlle Lanthier - Présidente de LFPR

MISE EN CONTEXTE

Engager des changements durables en faveur de la condition féminine est une tâche complexe, d'autant plus lorsque ce sont plusieurs organisations qui se mettent ensemble pour y arriver ! Ainsi, la *Table Concerté.e.s pour l'égalité* se devait d'avoir une **compréhension claire sur l'état de la situation de la condition féminine dans Prescott-Russell**, avant d'élaborer sa feuille de route commune (un plan d'action multisectoriel) et le mettre en oeuvre.

C'est dans ce contexte que le « **Portrait de la condition féminine à Prescott-Russell et des barrières systémiques à l'égalité des genres** » a été réalisé. Cette étude avait pour but de :

- Dresser le portrait démographique et socio-économique des femmes et des filles de Prescott et Russell, milieu rurale et linguistique minoritaire;
- Recueillir les données et les observations provenant des différents secteurs par rapport aux inégalités de genres;
- Élaborer des recommandations visant à s'attaquer aux sources des inégalités systémiques pour y apporter des changements.

En somme, ce Portrait permettra d'appuyer **la planification et la prise de décisions collectives** par les organisations membres de la *Table Concerté.e.s pour l'égalité*. Finalement, il se révélera un outil fort pertinent pour les membres de la Table au sein même de leur propre organisation.

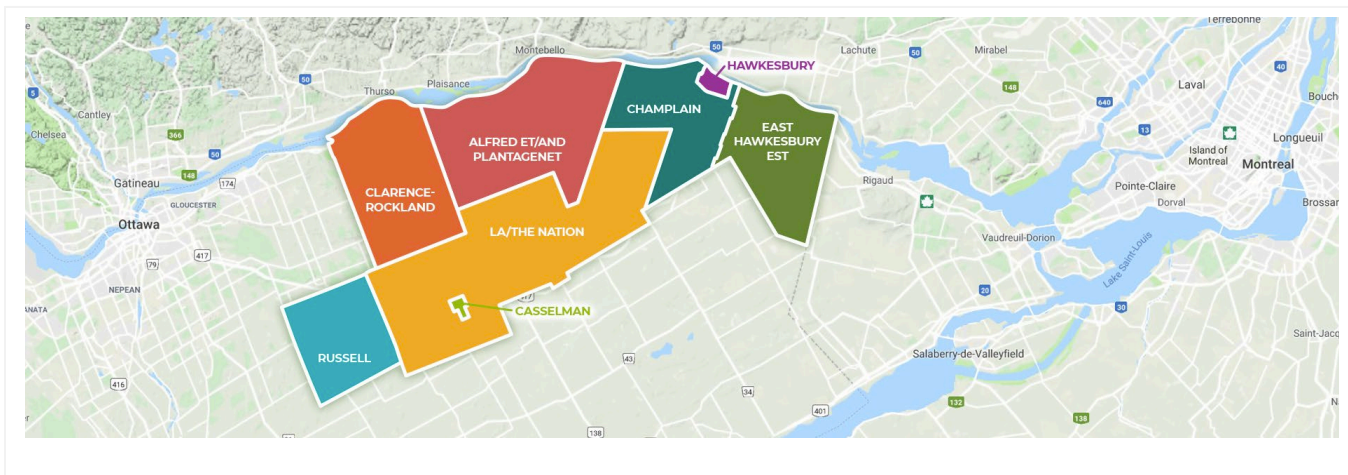
Pour prendre connaissance de la version complète du Portrait,

CLIQUEZ SUR



PORTRAIT DE LA RÉGION

Les Comtés unis de Prescott-Russell (ci-après, Prescott-Russell) est une région se situant à proximité d'Ottawa dans l'Est ontarien, comprenant huit collectivités locales : **Hawkesbury Est, Hawkesbury, Champlain, Alfred et Plantagenet, La Nation, Casselman, Russell et Clarence-Rockland.**



La région de Prescott-Russell est caractérisée par un mélange de zones urbaines et rurales peu peuplées, avec une riche histoire agricole et une forte identité francophone. Sur le plan sociodémographique, voici quelques caractéristiques, selon le genre de la population :

Portrait sociodémographique de la population de Prescott-Russell - 2021

Dimensions sociodémographiques	Femmes	Hommes
Population totale	50,3%	49,0%
Âge moyen	42,0%	43,0%
Proportion de la population ayant 65 ans et plus	21,0%	19,0%
Francophones	61,0%	59,0%
Minorités visibles	5,0%	5,0%
Identité autochtone	4,0%	4,0%
Immigrant.e.s	5,0%	5,0%

Source: Recensement de la population 2021 - Statistique Canada · Créé avec Datawrapper

AXE SANTÉ ET ÉQUITÉ SOCIALE

ENJEUX QUI AFFECTENT LA RÉSILIENCE ET LA SANTÉ GLOBALE DES FEMMES

L'appréciation de la santé et du bien-être des femmes à Prescott-Russell est basée sur une considération des déterminants sociaux de la santé, contextualisée selon les réalités locales. De nombreux aspects touchant la vie des femmes et des filles de la région sont discriminants et ainsi, nuisent à leur bien-être, leur santé et leur épanouissement.

Portrait de santé en général – On observe qu'en 2019-2020, **64,6 % des femmes** de la Circonscription sanitaire de l'Est de l'Ontario (CSEO) **estime être en bonne ou excellente santé**, contre 62,7 % chez les hommes. Cela représente une amélioration par rapport à 2015-2016 où la proportion des femmes se situait à 58,9 %. (p.6)

La pandémie a mis en lumière les défis uniques qu'affrontent les femmes au quotidien :

Charge mentale des femmes – Plusieurs publications ont porté sur la charge mentale des femmes en raison du travail non rémunéré lié aux **charges domestiques**, du **travail émotionnel** et de la **prise en charge des personnes dépendantes**. (p.7).

Perception d'une bonne ou excellente santé mentale - Quels que soient la période et le territoire, la proportion de femmes estimant que la qualité de leur santé mentale « est bonne ou excellente » **est plus basse** que celle des hommes (65,8 % contre 69,3 % en 2019-2020). (p. 7)

Perception du niveau de stress de vie – **Un écart de 7,7 points de pourcentage** entre les femmes et les hommes dans la CSEO est notable en 2015-2016, quant à la perception d'un niveau de stress de vie assez ou extrêmement stressant. En 2019-2020, on observe une **augmentation de 4,6 points de pourcentage de la proportion de femmes qui se sentent assez ou extrêmement stressés**, contrairement à la proportion pour Ottawa (-2,2) et pour l'Ontario (-1,1). (p. 8)

Prévalences autodéclarées des troubles anxieux et d'humeur - On observe une différence marquée entre les femmes et les hommes dans toutes les régions pour les deux types de troubles, et un **écart plus prononcé de 8,5 points de pourcentage** entre les femmes (16,4 %) et les hommes (7,9 %) dans la CSEO pour les troubles de l'humeur autodéclarés. (p. 8)

Les bienfaits de l'activité physique, à la fois au niveau de la santé physique que de la santé mentale, sont nombreux et bien documentés. Cependant, la situation rurale de Prescott-Russell pourrait être une raison expliquant le faible niveau d'activité physique des femmes dans la région :

Niveau d'activité – En 2020, **plus d'un tiers des femmes dans la CSEO sont sédentaires** (34,7 %), c'est-à-dire qu'elles ne font aucune minute d'activité physique. Cette proportion est plus élevée que celle d'Ottawa (20,7 %) ou de la moyenne provinciale (25,4 %).

Les conditions de vie constituent des facteurs déterminants pour la santé et le bien-être des individus. Parmi les conditions de vie qui semblent le plus affecter la santé et le bien-être des femmes à Prescott et Russell, trois enjeux ont été priorités dans le cadre de cette étude : la **situation familiale**, **l'accès au logement** et **l'insécurité financière** :

La situation familiale :

Familles monoparentales - À Prescott-Russell, plus d'une famille de recensement sur huit est une famille monoparentale (13,1 %). Les familles monoparentales dans lesquelles le parent est une femme (9,5 % des familles de recensement) sont 2,5 fois plus nombreuses que celles dans lesquelles le parent est un homme (3,6 % des familles de recensement).

Les femmes de l'Est ontarien sont confrontées à des défis plus importants pour accéder à un **logement abordable** :

Le manque d'accès à un logement abordable - C'est un enjeu transversal pour la condition féminine dans la mesure où, au-delà de présenter un stress pour une femme, sa situation de logement a une incidence sur sa sécurité, sa capacité à participer sur le marché de travail, ainsi que sa capacité et son désir de s'engager dans des rôles de gouvernance. (p. 10)

Personnes en attente d'un logement (loyer-indexé-sur-le-revenu) à Prescott-Russell - Plus des deux tiers des demandes ont été effectuées par des femmes seules (43 %). On observe aussi que quatre fois plus de femmes (22 %) que d'hommes (5 %) sont accompagnées d'enfants. (p. 11)

Personnes en situation d'itinérance - Il y a deux fois plus de femmes seules avec enfants (17 %) que d'hommes seuls avec enfants (5 %) en situation d'itinérance. (p.11)

L'insécurité financière :

Mesure de faible revenu après impôt - Une différence se fait remarquer pour les femmes âgées de 65 ans et plus. La fréquence du faible revenu pour les femmes et les hommes de 65 ans et plus est plus élevée à Prescott-Russell qu'à Ottawa et qu'en Ontario. (p. 12)

AXE JUSTICE ET SÉCURITÉ

TRAITEMENT DES FEMMES EN MATIÈRE DE JUSTICE

Il est essentiel de s'attaquer aux inégalités de genre car celles-ci créent un environnement propice à la violence envers les femmes

1. en justifiant et en normalisant les comportements abusifs et
2. en limitant les options des femmes pour échapper à la violence.

Une hausse inquiétante de la violence contre les femmes et les jeunes filles dans l'Est ontarien exige notre attention et nos actions :

Tendances en matière de violence envers les femmes – Au cours des dernières années au Canada, on voit une tendance à la hausse de plusieurs formes de violence qui affectent les femmes de façon disproportionnée : la violence familiale, la violence entre partenaires intimes, les agressions sexuelles, la violence familiale envers les enfants et les jeunes, la violence familiale envers les personnes âgées. (p.15)

Taux de violence conjugale signalé - Selon une étude de Statistique Canada, seulement 20% des victimes de violence conjugale auraient signalé la violence subie à la police. (...) Au moment de la pandémie de Covid-19, on a pu constater une augmentation de la violence conjugale et du nombre de femmes qui restaient en situation de violence et ce, malgré une baisse des dénonciations à la police (en raison du confinement). (p. 15)

Appels d'incidents de violence conjugale – Le nombre d'appels au service de la Police provinciale de l'Ontario (PPO) a augmenté entre 2011 et 2023, soit de 271 à 312 appels. (p. 15)

Dossiers d'agression sexuelle à la PPO – « En 2022, la PPO aurait ouvert neuf dossiers de plus en matière d'agression sexuelle dans la région de Prescott-Russell qu'en 2021 (93, comparé à 54), et un plus grand nombre de cas aurait mené à des accusations (60, comparé à 51). » (p.16)

Répartition des victimes d'incidents conjugaux et d'infractions sexuelles par genre – On note une différence marquée entre la proportion des femmes et des hommes parmi les victimes. Par exemple, en 2018, 265 étaient des femmes contre 64 des hommes. (p. 16)

D'autres victimes de la violence - Dans les dernières années, le nombre de jeunes filles, de femmes âgées et de femmes immigrantes victimes de violence a augmenté considérablement au sein des clientèles de Maison Interlude et du Centre Novas. (p.17)

Femmes faisant l'objet de trafic ou traite de personnes – « Le nombre d'affaires de traite de personnes déclarées par la police a augmenté de façon fulgurante entre 2011 (moins de 100 personnes) et 2021 (environ 550 personnes). Les femmes (95%) et les jeunes de moins de 25 ans (72%) sont surreprésentés parmi les victimes. D'après le Centre canadien pour mettre fin à la traite des personnes, la région Prescott-Russell se trouve à proximité de deux couloirs importants pour la traite des personnes, soit l'autoroute 401 de l'Ontario et l'autoroute Transcanadienne. Ces couloirs relient Montréal, Ottawa et Toronto, où 45% des affaires ont été signalées depuis 2011. » (p. 17)

La Coalition de Prescott-Russell pour éliminer la violence faite aux femmes rassemble les parties prenantes de la région de Prescott-Russell « qui partagent les mêmes objectifs, soit d'éliminer la violence faite aux femmes (VFF) dans notre communauté. » (p. 18)

Difficultés rencontrées par les organismes – Les difficultés rencontrées par les organismes de services aux victimes pour obtenir un financement adéquat pose des difficultés pour répondre aux besoins des femmes et des jeunes filles de la région, de plus en plus jeunes, et pour mener des actions de sensibilisation et de prévention. (p. 19)

Les défis posés par la ruralité – De nombreuses caractéristiques propres à une région rurale posent des problèmes en matière de sécurité et justice des femmes : l'absence de transport public, l'isolement géographique et social, ainsi que la difficulté d'accéder à des ressources financières pour répondre aux besoins des femmes victimes de violence. (p. 19)

AXE ÉCONOMIE ET ENTREPRENEURIAT

PARTICIPATION DES FEMMES À LA PROSPÉRITÉ ÉCONOMIQUE

Des données mettent en évidence la nécessité de mettre en œuvre des politiques et des initiatives qui abordent de manière globale les disparités salariales, favorisent l'égalité des chances dans l'emploi, et éliminent les barrières systémiques qui entravent le progrès professionnel des femmes :

Écart salarial au Canada – Au Canada, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 11,1%. (p. 20)

Facteurs contribuant à l'écart salarial – « Deux facteurs peuvent contribuer à cette différence : la surreprésentation des hommes dans des secteurs hautement rémunérés, comme la construction et la fabrication; et la surreprésentation des femmes dans des postes à temps partiel, qui tendent à être moins bien rémunérés. » (p. 20)

Écart salarial dans Prescott-Russell – Les femmes à Prescott-Russell gagnent en moyenne 17 % de moins que les hommes. Cela indique une disparité significative dans les revenus entre les genres dans cette région. (p. 21)

Répartition inégale des revenus entre les genres – « Les femmes sont surreprésentées dans les tranches salariales plus basses et sous-représentées dans les tranches salariales les plus élevées. » (p.22)

Des données soulignent les obstacles qui limitent l'accès des femmes au marché du travail :

Niveau de chômage des femmes – « Le niveau de chômage à Prescott-Russell est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le territoire considéré. » (p. 18)

Inaccessibilité des services de garde – « Avec l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail et de la proportion de familles monoparentales, les demandes en matière de services de garde ont augmenté partout au Canada. Or, la pénurie de main-d'oeuvre dans la région de Prescott-Russell frappant aussi les centres de garde, il est souvent difficile de placer son enfant, ce qui peut entraîner des répercussions importantes sur la participation des femmes sur le marché du travail. » (p. 20)

Surreprésentation des femmes n'ayant pas travaillé en 2021 - Le taux de femmes n'ayant pas travaillé pendant l'année de référence (38,5 %) est significativement plus élevé que celui des hommes (31,1 %) à Prescott-Russell.

Barrières à l'entrepreneuriat – « Presque deux fois plus d'hommes sont travailleurs autonomes que de femmes. Les difficultés d'accès au crédit et aux subventions gouvernementales peuvent être citées comme une barrière à l'entrepreneuriat féminin, auquel on peut ajouter le manque de soutien à la santé mentale et l'absence de services de garde. » (p.23)

AXE POLITIQUE ET GOUVERNANCE

Participation des femmes dans les lieux décisionnels

Des données démontrent les différences de représentation et les barrières qui limitent la participation des femmes en politique locale :

Évolution du taux de représentation féminine en politique locale - Bien que la représentation des femmes au sein des conseils municipaux de Prescott-Russell ait augmenté significativement entre 2010 et 2014, elle a montré des fluctuations modérées au cours des élections suivantes, atteignant 25 % aux élections de 2022. Ce qui reste bien en-dessous de la zone paritaire se situant entre 40 et 60 %.

Tendance des rôles de maire ou mairesse – Entre les élections de 2010 et celles de 2022, le nombre de femmes élues à des postes de maire ou mairesse a varié, mais reste bien en deçà du nombre d'hommes élus à la mairie, ayant ainsi une incidence importante au niveau de la représentation féminine au sein du gouvernement régional dans Prescott-Russell (les Comtés Unis de Prescott et Russell).

Des données suggèrent certaines disparités dans la représentation des femmes au sein des conseils d'administration en fonction des secteurs :

Conseils d'administration à majorité féminine, paritaires et à majorité masculine - En 2021, Leadership féminin Prescott-Russell a mené une enquête sur la participation féminine au sein des conseils d'administration d'organismes dont la portée est la région de Prescott-Russell. « Parmi les 89 organismes recensés, la répartition est presque égale entre les conseils d'administration à majorité féminine, ceux paritaires et ceux à majorité masculine. » (p.28)

Tendances de participation au sein des CA de Prescott-Russell - On observe une concentration significative de la majorité féminine dans certains secteurs, notamment ceux liés aux services aux femmes et à la famille. La parité est observée dans des secteurs tels que l'éducation, les arts, les médias, la culture, ainsi que dans le développement communautaire et l'employabilité. Les secteurs de l'agriculture, des aîné.e.s, du développement économique et de l'environnement montrent une sous-représentation significative des femmes dans les conseils d'administration. Cela souligne un potentiel déséquilibre dans la prise de décisions stratégiques dans ces domaines. (p. 28)

Représentation féminine au poste de présidence de CA – Selon l'enquête menée, 44 % d'organismes avaient une présidence féminine et 56 %, une présidence masculine. (p. 29)

BARRIÈRES SYSTÉMIQUES

Une **barrière systémique** se définit comme un « obstacle qui découle des pratiques, des politiques, des procédures et des cultures en apparence neutres³ », et précise que :

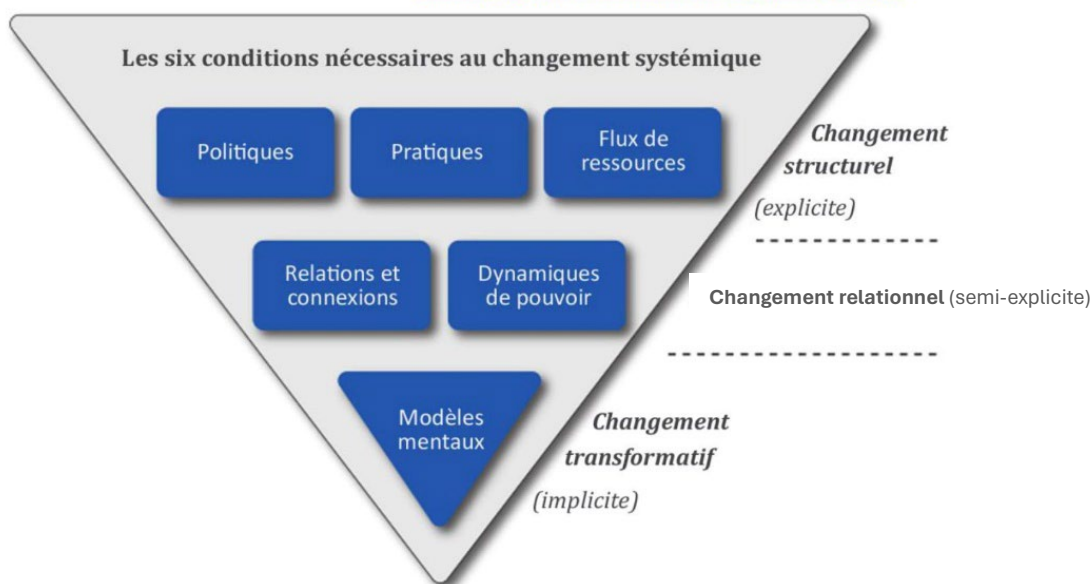
« les obstacles systémiques **désavantagent les groupes minoritaires**, les groupes racisés, les personnes en situation de handicap, les personnes des communautés LGBTQ2+ [lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers, bispirituelles et autres], les personnes autochtones et d'autres personnes et groupes marginalisés; » et que,

« **les obstacles systémiques sont présents dans toutes les sphères de la société**, telles que l'emploi, l'éducation, les institutions et les soins de santé. »

Pour illustrer les **conditions sur lesquelles agir pour apporter un changement systémique**, on peut aussi se référer au schéma **The Water of Systems Change** de FSG⁴, illustré dans le diagramme suivant :

Les six conditions nécessaires au changement selon le Foundation Strategy Group

Adapté (avec permission) de : Kania, Kramer et Senge, 2018. *The Water of System Change*.
Foundation Strategy Group. Accessible au www.fsg.org/publications/water_of_systems_change.



Selon le *Foundation Strategy Group* (FSG):

Le **changement structurel (explicite)** s'explique comme suit : Les organisations travaillent depuis longtemps « sur le premier niveau du triangle inversé » afin d'**influencer les politiques gouvernementales**, de **promouvoir des pratiques plus efficaces** et d'encourager l'**octroi de ressources humaines et financières** en faveur des objectifs qu'ils poursuivent. Œuvrer sur ces conditions structurelles peut avoir des effets importants. Leurs résultats sont facilement observables et peuvent être évalués au moyen de

³ [TERMIUM Plus – Barrière systémique](#)

⁴ [The Water of Systems Change - sd](#)

méthodes dites « traditionnelles » d'évaluation. Cependant, **sans un travail sur les deux autres niveaux, il est peu probable que les changements structurels (explicites) soient durables.**⁵

Le **changement relationnel (semi-explicite)** consiste pour sa part à modifier la dynamique de pouvoir et à bâtir des relations entre les secteurs et les différents acteurs. **Transformer un système, c'est en réalité transformer les relations entre les personnes qui le composent.** Trop souvent, les organisations, les groupes et les individus travaillant sur les mêmes problèmes sociaux, isolée les uns des autres. Le simple fait de mettre les gens ensemble, « en relation », peut créer un énorme impact.⁶

Le **changement transformatif (implicite)** : Ce troisième niveau fait référence aux modèles mentaux; ceux-ci représentent le plus grand défi pour de nombreuses organisations. Selon une majorité d'experts dans le domaine des systèmes, **les modèles mentaux sont les moteurs inhérents à tout système** (« *are foundational drivers of activity in any system* »). À moins que les organisations n'apprennent à travailler sur ce troisième niveau, les changements apportés au sein des deux autres niveaux seront, au mieux, temporaires ou incomplets.⁷

Le **tableau de la page suivante** présente les barrières systémiques à l'égalité des genres identifiées au cours de l'étude, en fonction des conditions de changement telles que décrites précédemment par le *Water of Systems Change* de FSG.

Voici quelques remarques concernant les données présentées dans le tableau :

D'emblée, il est possible de remarquer que de **nombreuses barrières discriminent les femmes et les filles de Prescott-Russell.**

Une **majorité de barrières ont été identifiées dans le 1^{er} niveau du schéma**, soit en lien avec les politiques, les pratiques et le flux de ressources.

Les barrières systémiques correspondant aux « modèles mentaux » relèvent principalement des **perceptions, des normes et des préjugés que la société entretient envers les femmes et les filles, dans une optique discriminante.**

Il est important de se rappeler qu'il est essentiel de s'attarder à tous les types de barrières entravant l'épanouissement des femmes et des filles dans Prescott-Russell. Mais, **celles qui engendreront de véritables changements envers la condition féminine sont les barrières touchant les modèles mentaux.**

Cela dit, toutes ces barrières peuvent être perçues comme des **leviers potentiels** sur lesquels les organisations de Prescott-Russell pourraient s'appuyer pour développer une feuille de route commune afin de favoriser l'amélioration de la condition féminine dans la région.

⁵ Foundation Strategy Group, « The Water of Systems Change », June 2018, p.6, https://www.fsg.org/resource/water_of_systems_change/#resource-downloads (traduction libre)

⁶ Idem, p. 7 (traduction libre)

⁷ Idem, p. 8 (traduction libre)

Les barrières systémiques à l'égalité des genres en fonction des conditions de changement

Tableau découlant du schéma "Les six conditions nécessaires au changement" selon Le Foundation Strategy Group

Conditions de changement	Barrières systémiques identifiées	Axes
POLITIQUES	Inaccessibilité des services de garde	Économie et entrepreneuriat
POLITIQUES	Faible rémunération des élu.e.s en politique municipale	Politique et gouvernance
PRATIQUES	Absence de données désagrégées	Santé et équité sociale
PRATIQUES	Difficultés de coordonner les données concernant la violence envers les femmes et les services	Justice et sécurité des femmes
PRATIQUES	Absence de données désagrégées	Économie et entrepreneuriat
PRATIQUES	Culture politique qui favorise la participation des hommes	Politique et gouvernance
FLUX DE RESSOURCES	Absence de transport public	Justice et sécurité des femmes
FLUX DE RESSOURCES	Ressources insuffisantes pour les services aux femmes	Justice et sécurité des femmes
FLUX DE RESSOURCES	Difficultés d'accès aux ressources financières pour les femmes entrepreneures	Économie et entrepreneuriat
FLUX DE RESSOURCES	Absence de soutien en santé mentale pour les femmes entrepreneures	Économie et entrepreneuriat
FLUX DE RESSOURCES	Absence de soutien	Politique et gouvernance
RELATIONS ET CONNEXIONS	Isolement géographique et social	Justice et sécurité des femmes
RELATIONS ET CONNEXIONS	Manque de modèles féminins	Politique et gouvernance
MODÈLES MENTAUX	Perception que l'égalité de genre n'est pas un enjeu qui doit être adressé à Prescott-Russell	Santé et équité sociale
MODÈLES MENTAUX	Attitudes et normes envers les femmes et leur(s) rôle(s)	Santé et équité sociale
MODÈLES MENTAUX	Perception que l'égalité de genre n'est pas un enjeu à Prescott-Russell	Économie et entrepreneuriat
MODÈLES MENTAUX	Normes sociales concernant les rôles professionnels des femmes et des hommes	Économie et entrepreneuriat
MODÈLES MENTAUX	Normes et attitudes concernant le leadership féminin	Politique et gouvernance

LES 6 CONDITIONS NÉCESSAIRES AU CHANGEMENT PAR TYPE DE CHANGEMENT : *Changement structurel (explicite) Les politiques, pratiques et les flux de ressources *Changement structurel (semi-explicite): Les relations et connexions *Changement transformatif (implicite) : Les modèles mentaux

Source: Portrait de la condition féminine à Prescott-Russell et des barrières systémiques à l'égalité des genres, 2023 • Créé avec Datawrapper

Pour aller + loin

Une discussion sur les « modèles mentaux » a eu lieu avec les participantes et les participants au 2^e symposium annuel de Leadership féminin Prescott-Russell sous le thème « [L'égalité, c'est ensemble qu'on va y arriver](#) », le 5 octobre 2023. Un sommaire de la discussion est présenté à l'annexe 4 du Portrait, à la page 38.

CONCLUSION

PISTES DE RÉFLEXION

On se doit de noter l'**absence de perspectives de femmes pour lesquelles la situation pourrait être différente en raison de leurs autres facteurs identitaires** (statut d'immigrante, identité ethnoraciale et/ou autochtone, identité 2ELGBTQI+, etc.), et qui pourraient faire face à des barrières additionnelles. La récolte de données désagrégées et l'engagement intentionnel de personnes d'identités minorisées serviraient à compléter le portrait et à s'assurer que les interventions priorisées répondent aux besoins de toutes.

On peut aussi souligner l'**existence de disparités intrarégionales** au sein des Comtés unis de Prescott-Russell. Une meilleure compréhension des particularités de chaque municipalité pourrait permettre de conceptualiser et développer des interventions sur mesure, qui répondent plus directement aux besoins locaux.

Finalement, **une analyse plus approfondie des modèles mentaux** existants à Prescott Russell et limitant la condition féminine servirait à préciser les champs d'action pour y répondre.